

**HUBUNGAN BUDAYA KERJA DAN PELATIHAN DENGAN  
PROFESIONALISME GURU MADRASAH TSANAWIYAH  
SWASTA SE-KECAMATAN SEPUTIH SURABAYA  
LAMPUNG TENGAH**

**T E S I S**

Diajukan Memenuhi Persyaratan Mencapai Gelar Magister  
dalam Bidang Pendidikan Agama Islam

Program Studi: Pendidikan Agama Islam



Oleh :

**SITI AMINATUN  
NPM. 1505081**

**PROGRAM PASCASARJANA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)  
METRO LAMPUNG  
1438 H/2017 M**

**HUBUNGAN BUDAYA KERJA DAN PELATIHAN DENGAN  
PROFESIONALISME GURU MADRASAH TSANAWIYAH  
SWASTA SE-KECAMATAN SEPUTIH SURABAYA  
LAMPUNG TENGAH**

**T E S I S**

Diajukan Memenuhi Persyaratan Mencapai Gelar Magister  
dalam Bidang Pendidikan Agama Islam

Program Studi: Pendidikan Agama Islam



Oleh :

**SITI AMINATUN  
NPM. 1505081**

**Pembimbing I: Dr. Hj. Ida Umami, M.Pd.Kons**

**Pembimbing II: Dr. Mahrus As'ad, M.Ag**

**PROGRAM PASCASARJANA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)  
METRO LAMPUNG  
1438 H/2017 M**

## ABSTRACT

**SITI AMINATUN, 2017. Cultural Relations Employment And Training With Professional Teachers Private MTs Se-Septuh Surabaya District of Lampung Tengah Regency, TESIS, IAIN Metro Lampung.**

Professional teachers is the ability with regard to mastery learning materials field of study is broad and deep that include mastery of the substance of the content of curriculum subjects at school and substance of knowledge that overshadow curriculum materials, as well as increase knowledge of science as a teacher, professional teacher will not run without the support of the working culture and training of teachers in schools.

The shape of this research is shaped exspost facto in the form of quantitative data and are descriptive, the sample in this study were all teachers of MTs sub-district white as Surabaya amounted to 50 teachers, retrieval of using questionnaires given to 50 respondents, selected using random techniques sampling (random), the method of collecting data using questionnaires and documentation. The obtained in this study will be analyzed using multiple linear regression formula, with the prerequisite test, namely, validity, reliability, and test for normality.

There Cultural Relations Employment and Training Professional Teachers Against Teachers in Private MTs white as Septuh Surabaya, Lampung Tengah regency. It is the show by value t count (33.719) > t-table with N = 50 confidence level of 1% = 2,678 with a significant level of 0.000 on a t-table, so that the work culture and the Teacher Training Against Teacher Professional in MTs Private Septuh Surabaya Lampung Tengah regency white as a significant influence. The above calculation also shows a linear relationship between the variables Cultural Relations Employment and Training Professional Teachers Against Teachers in Private MTs sub-district, Lampung Tengah Regency Septuh Surabaya as the regression equation  $y = 39.83 + (0.968) X_1 + (0.034) X_2$ . which indicates that each increase of one unit sekor work culture and teacher training will cause an increase in teacher professional score of (0.968) and (0.034) in constant 39.83 units. The amount Influence of Cultural Relations Employment and Training Professional Teachers Against Teachers in Private MTs Septuh Surabaya sub-district, Lampung Tengah regency is 39.83%

## ABSTRAK

### **SITI AMINATUN, 2017. Hubungan Budaya Kerja dan Pelatihan dengan Profesionalisme Guru Madrasah Tsanawiyah Swasta Se-Kecamatan Seputih Surabaya Kabupaten Lampung Tengah. TESIS, IAIN Metro Lampung**

Profesionalisme guru merupakan kemampuan yang berkenaan dengan penguasaan guru terhadap empat kompetensi guru, yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. serta menambah wawasan keilmuan sebagai seorang guru, profesionalisme guru tidak akan berjalan dengan baik tanpa adanya dukungan dengan budaya kerja serta pelatihan guru di sekolah.

penelitian ini berbentuk kuantitatif diskriptif bersifat *expost facto*, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru berjumlah 124 guru MTs swastas se-Kecamatan Seputih Surabaya dengan menggunakan sampel berjumlah 50 guru, pengambilan data di desain dengan menggunakan instrumen angket yang diberikan kepada 50 responden, dipilih dengan menggunakan teknik random sampling (*acak*), metode pengumpulan data menggunakan angket dan dokumentasi. Data yang diperoleh dalam penelitian ini akan dianalisis dengan menggunakan rumus regresi linier dan regresi linier berganda, dengan uji prasyarat yaitu, uji validitas, reliabilitas, dan uji normalitas.

Dari hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan budaya kerja dan pelatihan guru dengan profesionalisme guru di MTs swasta se-kecamatan Seputih Surabaya Kabupaten Lampung Tengah. Hal ini di tunjukan oleh nilai  $t_{hitung} (33.719) > t_{tabel}$  dengan  $N = 50$  tingkat kepercayaan  $1\% = 2.678$  dengan tingkat signifikan  $0,000$  pada  $t_{tabel}$ , sehingga budaya kerja dan pelatihan guru terhadap profesionalisme guru di MTs swasta se-kecamatan Seputih Surabaya Kabupaten Lampung Tengah terdapat hubungan yang signifikan. Perhitungan di atas juga memperlihatkan hubungan linier antara variable hubungan budaya kerja dan pelatihan guru dengan profesional guru di MTs Swasta se-Kecamatan Seputih Surabaya Kabupaten Lampung Tengah persamaan regresi  $\hat{Y} = 3.983 + (0.968)X_1 + (0.034)X_2$  yang menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu unit sekor budaya kerja dan pelatihan guru akan menyebabkan kenaikan skor professional guru sebesar  $(0.968)$  dan  $(0.034)$  unit pada konstanta  $3.983$ . Adapun besarnya hubungan budaya kerja dan pelatihan guru terhadap profesionalisme guru di MTs swasta se-kecamatan Seputih Surabaya Kabupaten Lampung Tengah adalah  $39.83\%$ .







**KEMENTERIAN AGAMA RI  
PROGRAM PASCASARJANA (PPs)  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)  
METRO LAMPUNG**

*Jl. KH.Dewantara 15A Iringmulyo Kota Metro, Phone, 0725-41507*

---

**PERNYATAAN ORISINILITAS PENELITIAN**

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Siti Aminatun  
NIM : 1505081  
Prog.Studi : Pendidikan Agama Islam  
Jurusan : Tarbiyah

Menyatakan bahwa tesis yang berjudul: ” **HUBUNGAN BUDAYA KERJA DAN PELATIHAN DENGAN PROFESIONALISME GURU MADRASAH TSANAWIYAH SWASTA SE-KECAMATAN SEPUTIH SURABAYA** ”. Ini secara keseluruhan adalah asli hasil penelitian saya kecuali pada bagian-bagian tertentu yang dirujuk sumbernya dan disebutkan dalam daftar pustaka. Apabila kemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Metro, 01 Maret 2017  
Yang Menyatakan

**Siti Aminatun**  
NIM. 1505081

## PEDOMAN TRANSLITERASI

### 1) Huruf Arab dan Latin

Huruf Arab	Huruf Latin	Huruf Arab	Huruf Latin
ا	Tidak dilambangkan	ط	ṭ
ب	b	ظ	ẓ
ت	t	ع	ʿ
ث	ṣ	غ	Ġ
ج	j	ف	F
ح	ḥ	ق	Q
خ	kh	ك	K
د	d	ل	L
ذ	ẓ	م	M
ر	r	ن	N
ز	z	و	W
س	s	ه	H
ش	sy	ء	ʾ
ص	ṣ	ي	Y
ض	ḍ		

### 2) Maddah atau vokal panjang

Harakat dan Huruf	Huruf dan Tanda
اَ - آ -	Ā
يَ - آ	Ī
وَ -	Ū

Pedoman transliterasi ini dimodifikasi dari : Tim Puslitbang Lektur Keagamaan, *Pedoman Transliterasi arab-Latin*, Proyek Pengkajian dan Pengembangan Lektur Pendidikan Agama, Badan Litbang Agama dan Diklat Keagamaan Departemen Agama RI, Jakarta, 2013

## PERSEMBAHAN

Karya tulis ini dipersembahkan untuk:

1. Ibunda rakinem dan ayahanda lapiyo yang selalu mendo'akan untuk keberhasilanku.
2. Suami tercinta miftahudin yang senantiasa memberikan motivasi selama ini.
3. Kedua anakku muhamad bahril ilmi dan aqila miftahul khusnah yang selalu memacu untuk meraih cita-cita.
4. Kedua adik ku ahmad khoeroji dan iqrima amanatuz zahra
5. Almamater Program Pasca Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Lampung.

## KATA PENGANTAR

*Alhamdulillah* segala puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, atas Taufik dan Inayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan tesis ini.

Penulisan tesis ini adalah sebagai salah satu bagian dari persyaratan untuk menyelesaikan pendidikan Program Pascasarjana (S2) Program Studi: Pendidikan Agama Islam guna memperoleh gelar Magister Pendidikan (M.Pd.)

Dalam upaya penyelesaian tesis ini, penulis telah menerima banyak bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karenanya penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Hj. Enizar, M.Ag, Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Lampung.
2. Dr. Hj. Ida Umami, M.Pd.Kons, selaku Direktur Program Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Lampung dan selaku pembimbing I
3. Dr. H. Khoirurrijal. MA, selaku Kaprodi Pendidikan Agama Islam PPs Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Lampung.
4. Dr. Makhrus As'ad, M.Ag, selaku pembimbing II yang telah banyak memberikan bantuan dalam penulisan tesis ini.
5. Bapak dan Ibu Dosen Program Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Lampung yang telah memberikan ilmu untuk bekal kehidupan di dunia dan akhirat.
6. Suamiku tercinta yang selalu mendorong penulis untuk menyelesaikan tesis dan anakku yang selalu memberikan sepirit dalam penulisan tesis, semoga Allah SWT selalu memberikan kasih sayang, kekuatan dan ketabahan kepada kita.
7. Dan semua pihak yang tidak dapat kami sebutkan satu persatu yang telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan tesis ini.

Akhirnya, dengan segala kerendahan hati, penulis menyadari masih banyak kekurangan dan kelemahan dalam penulisan maupun penelitian tesis

sehingga masih jauh dari kata sempurna. Dengan demikian, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun guna perbaikan di hari depan. Semoga tesis ini dapat memberikan manfaat. Amin.

Metro, 01 Maret 2017  
Penulis

**Siti Aminatun**  
NIM. 1505081

## DAFTAR ISI

Halaman Sampul Depan .....	i
Halaman Judul .....	ii
Abstract.....	iii
Abstrak.....	iv
Persetujuan Akhir Tesis.....	v
Pengesahan Komisi Ujian Tesis .....	vi
Pernyataan Orisinalitas Penelitian.....	vii
Pedoman Transliterasi .....	viii
Persembahan .....	ix
Kata Pengantar.....	x
Daftar Isi .....	xii
Daftar Tabel .....	xv
Daftar Gambar .....	xvi
Daftar Lampiran.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	4
C. Pembatasan Masalah.....	4
D. Rumusan Masalah.....	4
E. Tujuan Penelitian.....	5
F. Manfaat Penelitian .....	5
BAB II LANDASAN TEORETIK .....	6
A. Profesional Guru .....	6
1. Pengertian Profesional Guru .....	6
2. Karakteristik Guru Profesional .....	11
3. Kompetensi Guru .....	12
4. Standar Kualifikasi Akademik Guru Profesional.....	35
5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Profesionalisme Guru.....	42
B. Budaya Kerja .....	48
1. Pengertian Budaya Kerja .....	48

2. Tujuan Budaya Kerja .....	53
3. Unsur-Unsur Budaya Kerja.....	59
4. Pandangan Mengenai Kerja.....	61
5. Pentingnya Budaya Kerja Guru.....	64
C. Pelatihan.....	69
1. Pengertian Pelatihan .....	69
2. Karakteristik Pelatihan .....	71
3. Faktor Perlunya Pelatihan Guru .....	74
4. Manfaat Pelatihan Bagi Guru.....	75
D. Keterkaitan Budaya Kerja dan Pelatihan dengan Profesionalisme Guru.....	79
E. Kerangka Pikir dan Paradigma .....	80
1. Kerangka Pikir .....	80
2. Paradigma.....	81
F. Hipotesis.....	82
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....</b>	<b>83</b>
A. Desain Penelitian.....	83
B. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel.....	84
1. Populasi.....	84
2. Sampel.....	84
3. Teknik Pengambilan Sampel.....	84
C. Definisi Operasional Variabel .....	85
1. Variabel Terikat.....	86
2. Variabel Bebas.....	87
D. Metode Pengumpulan Data .....	90
1. Metode Angket.....	90
2. Dokumentasi .....	91
E. Instrumen Penelitian.....	91
1. Kisi-kisi Instrumen.....	91

2. Pengujian Instrumen.....	95
a. Validitas.....	95
b. Reliabilitas.....	100
F. Teknik Analisis Data.....	102
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>105</b>
A. Temuan Umum .....	105
1. Wilayah Penelitian.....	105
2. Data Guru MTs Swasta se-Kecamatan Seputih Surabaya .....	106
a. MTs Manbaul Ulum.....	106
b. MTs Roudhotul Ulum .....	108
c. MTs Miftahul Ulum .....	109
d. MTs Al-Ikhlas .....	110
e. MTs Darul Ma'wa .....	111
B. Uji Persyaratan Analisis.....	112
1. Uji Normalitas .....	112
2. Uji Homogenitas .....	113
3. Uji Kolonieritas .....	114
4. Uji Linieritas .....	115
C. Temuan Khusus .....	117
1. Profesional Guru (Y).....	117
2. Pelatihan Guru (X <sub>2</sub> ).....	119
3. Budaya Kerja (X <sub>1</sub> ).....	121
D. Pengujian Hipotesis.....	124
E. Pembahasan.....	129
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>131</b>
A. Kesimpulan.....	131
B. Implikasi .....	133
C. Saran .....	134

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

## DAFTAR TABEL

1. Kisi-Kisi Instrumen.....	83
2. Data Tentang Keadaan Guru dan Pegawai MTs Manbaul Ulum .....	96
3. Keadaan Siswa Berdasarkan Usia, Kelas dan Jenis Kelamin MTs Manbaul Ulum.....	98
4. Keadaan Siswa MTs Manbaul Ulum .....	99
5. Data Siswa Roudhotul Ulum .....	101
6. Daftar Guru MTs Roudhotul Ulum .....	102
7. Jumlah Sisw MTs Miftahul Ulum .....	104
8. Jumlah Guru MTs Miftahul Ulum .....	105
9. Jumlah Guru MTs Al-Ikhlas .....	106
10. Jumlah Guru MTs Darul Ma'wa .....	107
11. Uji Hasil Validitas dan Reliabilitas Budaya Kerja .....	109
12. Uji Hasil Validitas dan Reliabilitas Pelatihan Guru .....	110
13. Uji Hasil Validitas dan Reliabilitas Profesional Guru .....	111
14. Uji Normalitas .....	114
15. Uji Kolonieritas .....	116
16. Distribusi Frekuensi Profesional Guru .....	118
17. Distribusi Frekuensi Pelatihan Guru .....	121
18. Distribusi Frekuensi Budaya Kerja .....	123
19. Uji X1 dan Y.....	126
20. Uji X2 dan Y .....	127
21. Uji X1, X2 dan Y.....	129

## DAFTAR GAMBAR

1. Gambar.1 Grafik scatterplot Uji Homogenitas.....  
114
2. Gambar.2 Grafik Linieritas antara Variabel Budaya Kerja, Pelatihan  
Guru dengan Profesionalisme guru.....  
116
3. Gambar.3 Histogram Variabel Profesionalisme Guru (Y).....  
119
4. Gambar.4 Histogram Variabel Budaya Kerja.....  
121
5. Gambar.5 Histogram Variabel Pelatihan.....  
123

## **DAFTAR LAMPIRAN**

1. Data Hasil Out Put Variabel Budaya Kerja
2. Data Hasil Out Put Variabel Pelatihan Guru
3. Data Hasil Out Put Variabel Profesional Guru

## RIWAYAT HIDUP

Siti Aminatun dilahirkan di Sri Kencono, kecamatan Bumi Nabung Kabupaten Lampung Tengah pada tanggal 20 Desember 1979, anak pertama dari pasangan Lapio bin Parjan dan Rakinem binti M. Kromo Raji.



Pendidikan dasar penulis tempuh di SDN 1 Sri Kencono dan tamat pada tahun 1993. Kemudian melanjutkan di SMP PGRI 4 Rumbia, dan tamat pada tahun 1996. Sedangkan pendidikan menengah atas pada Madrasah Aliyah Darul A'mal dan selesai pada tahun 1999. Kemudian melanjutkan pendidikan di STAIN Jurai Siwo Metro jurusan Tarbiyah Program studi Pendidikan Agama Islam dan lulus pada tahun 2004. Kemudian melanjutkan studi pada Program Pascasarjana IAIN Metro mengambil program studi Pendidikan Agama Islam, tahun 2015 sampai sekarang.

Sampai saat ini yang sedang ditekuni antara lain sebagai Tenaga Pendidik di MTs Manbaul Ulum, Madrasah Aliyah Roudlatul Ulum Seputih Surabaya lampung tengah.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aan Komariah dan Cipi Triatna, *Visionary Leadership: Menuju Sekolah Efektif*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006)
- Alan Cowling & Philip James, *The Essence of Personnel Management an Industrial Relation* (terjemahan). (Yogyakarta : ANDI,1996)
- Arifin, *Kapita Selekta Pendidikan (Islam dan Umum)*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1995).
- Fandi Tjiptono dan Anastasia Diana, *Total Quality Managemen(TMQ)*, (Yogyakarta: Andi, 2003)
- H.A.R. Tilaar, *Membenahi Pendidikan Nasional*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2002)
- Julia Bronneer, *Memandu Metode Penelitian Kuanlitatif dan Kuantitatif*, alih bahasa : nuktah arfawie, Pustaka Pelajar,2002
- Kadim Masaong & Arfan A. Tilomi, *Kepemimpinan Berbasis Multiple Intelligence: Sinergi Kecerdasan Intelektual, Emosi, Dan Spiritual Untuk Meraih Kesuksesan Yang Gemilang*, (Bandung: Alfabeta 2011)
- Kementrian Agama, *Al-quran dan Terjemahnya*, (Bandung: Fokusmedia, 2010)
- Koentjaraningrat, *Metodelogi penelitian Masyarakat* (Bina aksara, Jakarta, 1985)
- Kunandar, *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) danPersiapan Menghadapi Sertifikasi Guru*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007)
- M. Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006)
- Mahmud Yunus, *Pokok-Pokok Pendidikan dan Pengajaran*, (Jakarta: Hidayakarya Agung, 2006)
- Namsa, M. Yunus, *Kiprah Baru Profesi Guru Indonsia Wawasan Metodologi PengajaranAgama Islam*, Jakarta: Pustaka Mapan, 2006
- Oemar Hamalik, *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*, (Jakarta: PT. BumiAksara, 2006)
- Rina Puspita Dewi, *Menjaga dan Melindungi Budaya Kerja, Sesuai Standar Isi 2006*, (Jakarta: Yudhistira, 2008)

- Robbins, Stephen P, *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi Edisi Kelima*, alih bahasa: Halida, Dewi Sartika, (Jakarta: Erlangga, 2002)
- Robert Kreitner dan Angelo Kinicki, *Perilaku Organisasi Buku 1*. Penerjemah: Erly Suandy. (Jakarta: Salemba Empat, 2003)
- Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara: 2002)
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktek*, (Renika Cipta, Jakarta, 1998)
- Sutrisno Hadi, *Metodologi Research*, Andi Offset, Yogyakarta.
- Syaiful Bahri Djamarah, *Prestasi Belajar dan Kompetensi Guru*, (Surabaya: Usaha Nasional, 1994)
- Talidziduhu Ndraha, *Teori Budaya Organisasi*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2005)
- Usman, M. Uzer, *Menjadi Guru Profesional*, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2006.
- Winarno Surahmad, *Pengantar Penelitian Ilmiah*, Tarsito, Bandung, 1998.
- Yamin, Martinis, *Profesionalisasi Guru dan Implementasi KTSP*, Jakarta: Gaung Persada Press.

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Profesionalisme guru merupakan kemampuan yang berkenaan dengan penguasaan materi pembelajaran bidang studi secara luas dan mendalam yang mencakup penguasaan substansi isi materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materi kurikulum tersebut, serta menambah wawasan keilmuan sebagai seorang guru. Dalam bahasa Indonesia guru umumnya merujuk pendidik profesional dengan tugas utamanya adalah: mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik.

Guru adalah orang yang sangat berpengaruh dalam proses belajar mengajar tanpa guru sebagai pengajar maka proses belajar mengajar tidak akan terlaksana. Oleh karena itu Guru harus mampu mempengaruhi siswanya, berpandangan luas dan memiliki berbagai kriteria sebagai seorang guru yang profesional. Komitmen guru adalah suatu keterikatan diri terhadap tugas dan kewajiban sebagai guru yang dapat melahirkan tanggung jawab dan sikap reponsif dan inovatif terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Nilai komitmen terhadap tugas atau pekerjaan dalam hal ini adalah nilai-nilai kerja.

Maka tidaklah mengherankan, jika guru profesional nampak lebih giat dan semangat untuk melaksanakan pekerjaannya. Guru yang efektif adalah yang dapat menunaikan tugas dan fungsinya secara profesional. Untuk dapat melaksanakan tugas secara profesional diperlukan berbagai persyaratan seperti empat

kompetensi, kematangan pribadi, sikap penuh dedikasi, serta harus mempunyai komitmen yang tinggi. Dengan tingkat komitmen yang tinggi dari guru diharapkan pendidikan akan lebih siap dan mampu untuk menghadapi segala macam tantangan dan hambatan.

Dalam rangka memahami komitmen guru profesional dalam proses pendidikan maka hal ini sangat signifikan sekali untuk dibahas khususnya bagi para calon guru agar terciptanya guru yang profesional guna terciptanya pendidikan yang berkualitas.

Budaya kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai 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.

Kepemimpinan disekolah memberikan nuansa tersendiri didunia pendidikan, apalagi melibatkan individu-individu yang berbeda latar belakang, karakter, usia, sehingga menghasilkan model kepemimpinan yang berbeda-beda. hal ini yang membuat siswa tidak mudah menerima pelajaran dikarenakan harus beradaptasi terhadap model kepemimpinan yang berbeda-beda.

Kegiatan pelatihan bagi guru pada dasarnya merupakan suatu bagian yang integral dari manajemen dalam bidang ketenagaan di sekolah dan merupakan upaya untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan guru sehingga pada gilirannya diharapkan para guru dapat memperoleh keunggulan kompetitif dan dapat memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya. Dengan kata lain, mereka dapat bekerja secara lebih produktif dan mampu meningkatkan kualitas

kinerjanya. Alan Cowling & Phillips James memberikan rumusan pelatihan sebagai: “perkembangan sikap/pengetahuan/keterampilan pola kelakuan yang sistematis yang dituntut oleh seorang karyawan (baca: guru) untuk melakukan tugas atau pekerjaan dengan memadai”<sup>1</sup>

Berdasarkan hasil prasurvey Madrasah Tsanawiyah swasta se-kecamatan Seputih Surabaya terdapat 124 guru yang tersebar di 5 Madrasah Tsanawiyah swasta yakni MTs Manbaul Ulum, MTs Rudhotul Ulum, MTs Miftahul Ulum, MTs Al Iklas, MTs Darul Ma’wa. Guru-guru tersebut berasal dari latar pendidikan yang berbeda-beda, ada lulusan SMA, Pondok Pesantren, dan Sarjana. Dan sebagian guru belum mentaati peraturan-peraturan yang telah diterapkan disekolah, masih ada guru yang datang terlambat ketika jam pelajaran dimulai, Hal ini menunjukkan bahwa guru kurang menjunjung tinggi nilai-nilai penghargaan terhadap waktu. Kemudian dari segi perilaku guru yang tidak disiplin, akan berpengaruh pada produktivitas kinerja guru dalam hal melaksanakan fungsi sebagai seorang tenaga pengajar serta Masing-masing guru memiliki frekuensi pelatihan berbeda-beda. Berdasarkan data tersebut, penulis ingin mengetahui seberapa erat hubungan budaya kerja dan pelatihan dengan profesional guru.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan hal-hal yang tersebut di latar belakang, maka penulis dapatkan permasalahan yaitu :

---

<sup>1</sup>Alan Cowling & Philip James, *The Essence of Personnel Management an Industrial Relation* (terjemahan). (Yogyakarta : ANDI, 1996), hal. 110

1. Guru-guru Madrasah Tsanawiyah swasta se-kecamatan Seputih Surabaya tingkat pendidikan terakhirnya ada yang masih lulusan SMA/MA dan Pondok Pesantren.
2. Guru-guru Madrasah Tsanawiyah swasta se-kecamatan Seputih Surabaya sebagian guru belum mentaati peraturan-peraturan yang telah diterapkan oleh Madrasah.
3. Guru-guru Madrasah Tsanawiyah swasta se-kecamatan Seputih Surabaya kurang aktif mengikuti pelatihan dalam jabatan.

### **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah dan identifikasi masalah tersebut maka masalah penelitian dibatasi pada “Hubungan Budaya Kerja dan Pelatihan Dengan Profesional Guru Madrasah Tsanawiyah Swasta Se-kecamatan Seputih Surabaya”

Pembatasan masalah tersebut diatas dimaksudkan agar penelitian dan pembahasan yang lebih terfokus pada faktor-faktor yang dianggap lebih dominan dalam Profesional Guru Madrasah Swasta se-kecamatan Seputih Surabaya.

### **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah diatas, maka masalah ini di rumuskan sebagai berikut :

1. Apakah ada hubungannya budaya kerja dengan profesional guru Madrasah Tsanawiyah Swasta Se-kecamatan Seputih Surabaya ?

2. Apakah ada hubungannya pelatihan dengan profesional guru Madrasah Tsanawiyah Swasta Se-kecamatan Seputih Surabaya ?
3. Apakah ada hubungan yang signifikan budaya kerja dan pelatihan dengan profesional guru Madrasah Tsanawiyah Swasta Se-kecamatan Seputih Surabaya?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang Hubungan Budaya Kerja dan Pelatihan dengan Profesional Guru Madrasah Tsanawiyah Swasta Se-kecamatan Seputih Surabaya. Sedangkan secara khusus penelitian ini dilakukan untuk menguji :

1. Hubungan budaya kerja dengan profesional guru Madrasah Tsanawiyah Swasta Se-kecamatan Seputih Surabaya.
2. Hubungan pelatihan dengan profesional guru Madrasah Tsanawiyah Swasta Se-kecamatan Seputih Surabaya.
3. Hubungan secara bersama-sama budaya kerja dan pelatihan dengan profesional guru Madrasah Tsanawiyah Swasta Se-kecamatan Seputih Surabaya.

#### **F. Manfaat dan Signifikansi Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berguna :

1. Kegunaan Teoritis, penelitian sebagai sarana mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang telah penulis dapatkan di bangku kuliah PPs STAIN Jurai Siwo Metro.

2. Kegunaan Praktis, guna memberikan gambaran kepada guru Madrasah Tsanawiyah Swasta se-kecamatan Seputih Surabaya tentang profesional guru dan pentingnya komitmen budaya kerja dan pelatihan.

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Profesionalisme Guru

##### 1. Pengertian Profesionalisme Guru

Kompetensi merupakan perpaduan dari pengetahuan, ketrampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak. Pada sistem pengajaran, kompetensi digunakan untuk mendeskripsikan kemampuan profesional yaitu kemampuan untuk menunjukkan pengetahuan dan konseptualisasi pada tingkat yang lebih tinggi. Kompetensi ini dapat diperoleh melalui pendidikan, pelatihan dan pengalaman lain sesuai tingkat kompetensinya.

Menurut Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, ketrampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.

Istilah profesionalisme berasal dari *profession*. Dalam Kamus Inggris Indonesia, "*profession* berarti pekerjaan"<sup>1</sup>. Professional berasal dari profesi yang mempunyai makna menunjuk pada suatu pekerjaan atau jabatan yang menuntut keahlian, tanggungjawab dan kesetiaan pada pekerjaan. Sedangkan kata profesional menunjukkan pada dua hal yakni orangnya dan penampilan atau kinerja orang tersebut dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan. Dari kata profesional kemudian terbentuklah istilah profesionalisme yang memiliki

---

<sup>1</sup> John M. Echols dan Hassan Shadili, *Kamus Inggris Indonesia*, (Jakarta: PT. Gramedia, 1996), Cet. Ke-23, hal. 449

makna menunjuk kepada derajat atau tingkat penampilan seseorang sebagai seorang yang profesional dalam melaksanakan profesi yang ditekuninya.<sup>2</sup> Dalam buku yang ditulis oleh Kunandar yang berjudul *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan* disebutkan pula bahwa profesionalisme berasal dari kata profesi yang artinya suatu bidang pekerjaan yang ingin atau akan ditekuni oleh seseorang. Profesi jugadiartikan sebagai suatu jabatan atau pekerjaan tertentu yang mensyaratkan pengetahuan dan keterampilan khusus yang diperoleh dari pendidikan akademis yang intensif. Jadi, profesi adalah suatu pekerjaan atau jabatan yang menuntut keahlian tertentu.<sup>3</sup>

Menurut Martinis Yamin profesi mempunyai pengertian seseorang yang menekuni pekerjaan berdasarkan keahlian, kemampuan, teknik, dan prosedur berlandaskan intelektualitas.<sup>4</sup> Jasin Muhammad yang dikutip oleh Yunus Namsa, beliu menjelaskan bahwa profesi adalah suatu lapangan pekerjaan yang dalam melakukan tugasnya memerlukan teknik dan prosedur ilmiah, memiliki dedikasi serta cara menyikapi lapangan pekerjaan yang berorientasi pada pelayanan yang ahli. Pengertian profesi ini tersirat makna bahwa di dalam suatu pekerjaan profesional diperlukan teknik serta prosedur

---

<sup>2</sup>Daryanto, *Standar Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru Profesional*, (Yogyakarta: Gava Media, 2013), hal.7

<sup>3</sup> Kunandar, *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Persiapan Menghadapi Sertifikasi Guru*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007), hal. 45

<sup>4</sup> Yamin, Martinis, *Profesionalisasi Guru dan Implementasi KTSP*, (Jakarta: Gaung Persada Press, 2007) hal. 3

yang bertumpu pada landasan intelektual yang mengacu pada pelayanan yang ahli.<sup>5</sup>

Berdasarkan definisi di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa profesi adalah suatu pekerjaan atau keahlian yang mensyaratkan kompetensi intelektualitas, sikap dan keterampilan tertentu yang diperoleh melalui proses pendidikan secara akademis.

Dengan demikian, Kunandar mengemukakan profesi guru adalah keahlian dan kewenangan khusus dalam bidang pendidikan, pengajaran, dan pelatihan yang ditekuni untuk menjadi mata pencaharian dalam memenuhi kebutuhan hidup yang bersangkutan. Guru sebagai profesi berarti guru sebagai pekerjaan yang mensyaratkan kompetensi (keahlian dan kewenangan) dalam pendidikan dan pembelajaran agar dapat melaksanakan pekerjaan tersebut secara efektif dan efisien serta berhasil guna.<sup>6</sup>

Adapun mengenai kata Profesional, Uzer Usman memberikan suatu kesimpulan bahwa suatu pekerjaan yang bersifat professional memerlukan beberapa bidang ilmu yang secara sengaja harus dipelajari dan kemudian diaplikasikan bagi kepentingan umum. Kata profesional itu sendiri berasal dari kata sifat yang berarti pencaharian dan sebagai kata benda yang berarti orang yang mempunyai keahlian seperti guru, dokter, hakim, dan sebagainya. Dengan kata lain, pekerjaan yang bersifat profesional adalah pekerjaan yang hanya dapat dilakukan oleh mereka yang khusus dipersiapkan untuk itu dan

---

<sup>5</sup> Namsa, M. Yunus, *Kiprah Baru Profesi Guru Indonesia Wawasan Metodologi Pengajaran Agama Islam*, (Jakarta: Pustaka Mapan, 2006), hal. 29

<sup>6</sup> Kunandar, *Guru Profesional*, hal. 46.

bukan pekerjaan yang dilakukan oleh mereka yang karena tidak dapat memperoleh pekerjaan lain.

Dengan bertitik tolak pada pengertian ini, maka pengertian guru profesional adalah orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan yang maksimal.<sup>7</sup>

H.A.R. Tilaar menjelaskan pula bahwa seorang professional menjalankan pekerjaannya sesuai dengan tuntutan profesi atau dengan kata lain memiliki kemampuan dan sikap sesuai dengan tuntutan profesinya. Seorang profesional menjalankan kegiatannya berdasarkan profesionalisme, dan bukan secara amatiran. Profesionalisme bertentangan dengan amatirisme. Seorang professional akan terus-menerus meningkatkan mutu karyanya secara sadar, melalui pendidikan dan pelatihan.<sup>8</sup>

Pengertian profesionalisme itu sendiri adalah, suatu pandangan bahwa suatu keahlian tertentu diperlukan dalam pekerjaan tertentu yang mana keahlian itu hanya diperoleh melalui pendidikan khusus atau latihan khusus. Profesionalisme guru merupakan kondisi, arah, nilai, tujuan dan kualitas suatu keahlian dan kewenangan dalam bidang pendidikan dan pengajaran 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

---

<sup>7</sup> Usman, M. Uzer, *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2006), hal. 14-15.

<sup>8</sup> H.A.R. Tilaar, *Membenahi Pendidikan Nasional*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2002), hal.86

pengajaran. Dengan kata lain, maka dapat disimpulkan bahwa pengertian guru profesional adalah orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan maksimal. Guru yang profesional adalah orang yang terdidik dan terlatih dengan baik, serta memiliki pengalaman yang kaya di bidangnya.<sup>9</sup>

Oemar Hamalik mengemukakan bahwa guru professional merupakan orang yang telah menempuh program pendidikan guru dan memiliki tingkat master serta telah mendapat ijazah negara dan telah berpengalaman dalam mengajar pada kelas-kelas besar.<sup>10</sup>

Adapun mengenai kata Profesional, Uzer Usman memberikan suatu kesimpulan bahwa suatu pekerjaan yang bersifat professional memerlukan beberapa bidang ilmu yang secara sengaja harus dipelajari dan kemudian diaplikasikan bagi kepentingan umum. Kata profesional itu sendiri berasal dari kata sifat yang berarti pencaharian dan sebagai kata benda yang berarti orang yang mempunyai keahlian seperti guru, dokter, hakim, dan sebagainya. Dengan kata lain, pekerjaan yang bersifat profesional adalah pekerjaan yang hanya dapat dilakukan oleh mereka yang khusus dipersiapkan untuk itu dan bukan pekerjaan yang dilakukan oleh mereka yang karena tidak dapat memperoleh pekerjaan lain. Dengan bertitik tolak pada pengertian ini, maka pengertian guru profesional adalah orang yang memiliki kemampuan dan

---

<sup>9</sup> Kunandar, *Guru Profesional*, hal. 46-47

<sup>10</sup> Oemar Hamalik, *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2006), Cet. Ke-4, hal. 27.

keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan yang maksimal.

Berdasarkan uraian diatas bahwa kompetensi professional adalah orang yang telah menempuh program pendidikan guru, mendapatkan ijazah Negara, berpengalaman dalam mengajar pada kelas-kelas besar, mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru, memiliki pengalaman yang kaya di bidangnya.

## **2. Karakteristik Guru Profesional**

Pengukuhan guru sebagai profesi, guru dituntut untuk ikut mereformasi pendidikan, memanfaatkan semaksimal mungkin sumber-sumber belajar di luar sekolah, merombak struktur hubungan guru dan siswa, menggunakan teknologi dan menguasai IPTEK, kerjasama dengan teman sejawat antarsekolah, serta kerja sama dengan komunitas lingkungan. Hal ini menunjukkan betapa tingginya tuntutan profesionalisme seorang guru. Jika tingkat kesejahteraan ini dirasakan tidak memadai oleh sebagian besar guru, untuk memenuhi tuntutan itu tampaknya sulit dicapai.

Ada lima ukuran seorang guru dinyatakan profesional. Pertama, memiliki komitmen pada siswa dan proses belajar. Kedua, secara mendalam menguasai bahan ajar dan cara mengajar. Ketiga, bertanggungjawab memantau kemampuan belajar siswa melalui berbagai tehnik evaluasi. Keempat, mampu berfikir sistematis dalam melakukan tugas dan kelima,

seyogianya menjadi bagian dari masyarakat belajar di lingkungan profesinya.<sup>11</sup>

Kebutuhan paling mendasar seorang guru adalah Survival biologis sehingga seorang guru secara naluriah akan mengutamakan keberlangsungan hidup dari pada memikirkan profesionalisme-nya. Oleh karena itu, adanya kebijakan sertifikasi guru yang berimbas pada peningkatan kesejahteraan guru merupakan langkah bijak dalam meningkatkan profesionalisme guru.

Menjadi guru di era global pasti tidaklah mudah. Ada berberbagai persyaratan yang harus dipenuhi agar ia dapat berkembang menjadi guru profesional. Secara akademis, agar guru menjadi seorang profesional, harus memiliki ciri atau karakteristik. Ciri-ciri atau karakteristik tersebut menurut Houle adalah (1) harus memiliki landasan pengetahuan yang kuat; (2) harus berdasarkan kompetensi individu; (3) memiliki sistem seleksi dan sertifikasi; (4) ada kerjasama dan kompetensi yang sehat antar sejawat; (5) adanya kesadaran profesional yang tinggi; (6) memiliki prinsip-prinsip etik (kode etik); (7) memiliki sistem sanksi profesi; (8) adanya militansi individual; (9) memiliki organisasi profesi.<sup>12</sup>

Guna melihat apakah seorang guru dikatakan profesional atau tidak, dapat dilihat dari dua perspektif. Pertama dilihat dari tingkat pendidikan minimal dari latarbelakang pendidikan untuk jenjang sekolah tempat menjadi guru. Kedua, penguasaan guru terhadap materi ajar, mengelola proses

---

<sup>11</sup>Jamil Suprihatiningrum, *Guru Profesional Pedoman Kinerja, Kualifikasi dan Kompetensi Guru*, (Jogjakarta:Ar-Ruzz Media,2013), hal. 73

<sup>12</sup>Jamil Suprihatiningrum, *Guru Profesional Pedoman Kinerja, Kualifikasi dan Kompetensi Guru*, hal. 73

pembelajaran, pengelolaan siswa, melakukan tugas-tugas bimbingan dan lain sebagainya.

Demikian pula halnya seseorang guru profesional, oleh karena dia menguasai betul tentang seluk beluk pendidikan dan pengajaran serta ilmu-ilmu lainnya. Tambahan lagi dia telah mendapat pendidikan khusus menjadi guru dan memiliki keahlian khusus yang diperlukan untuk jenis pekerjaan ini, sudah dapat dipastikan bahwa hasil usahanya akan lebih baik.

### **3. Kompetensi Guru**

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen Pasal 10, Ayat 1, Kompetensi guru sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.<sup>13</sup> Dalam konteks kebijakan tersebut kompetensi profesional guru dapat diartikan sebagai kebulatan pengetahuan, ketrampilan, dan sikap yang diwujudkan dalam bentuk perangkat tindakan cerdas dan penuh tanggungjawab yang dimiliki seseorang untuk memangku jabatan guru sebagai profesi.

#### **a. Kompetensi Pedagogik**

Pedagogik adalah teori mendidik yang mempersoalkan apa dan bagaimana mendidik sebaik-baiknya. Menurut Rusman kompetensi “pedagogik meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perencanaan

---

<sup>13</sup> Syaiful Sagala, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan (Pemberdayaan Guru. Tenaga Kependidikan dan Masyarakat dalam Manajemen Sekolah)*, (Bandung : Alfabeta, 2009), hal. 30

dan pelaksanaan kegiatan pembelajaran, evaluasi hasil belajar dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki peserta didik”.<sup>14</sup>

Keterangan diatas dapat disimpulkan bahwa kompetensi pedagogik adalah kemampuan seorang guru dalam memahami karakteristik atau kemampuan yang dimiliki oleh murid melalui berbagai cara. Cara yang utama yaitu dengan memahami murid melalui perkembangan kognitif murid, merancang pembelajaran dan pelaksanaan pembelajaran serta evaluasi hasil belajar sekaligus pengembangan murid.

Menurut Jamil Suprihatiningrum bahwa “kompetensi pedagogik merupakan kemampuan yang berkaitan dengan pemahaman siswa dan pengelolaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis. Secara substansi kompetensi ini mencakup kemampuan pemahaman terhadap siswa, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar dan pengembangan siswa untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki.”<sup>15</sup>

Pengertian Kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

Sebagaimana penjelasan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen pasal 28 ayat 3 bahwa

---

<sup>14</sup>Rusman, *Model – Model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme Guru*, (Jakarta : PT Rajagrafindo Persada,2011), hal. 54

<sup>15</sup>Jamil Suprihatiningrum, *Guru profesional Pedoman Kinerja, Kualifikasi & Kompetensi Guru*, (Jogjakarta : Ar-Ruzz Media, 2013), hal. 101

yang “dimaksud dengan kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik.”<sup>16</sup>

Menurut Oemar Hamalik "guru merupakan titik sentral, yaitu sebagai ujung tombak di lapangan dalam pengembangan kurikulum. Keberhasilan belajar mengajara antara lain ditentukan oleh kemampuan profesional dan pribadi guru."<sup>17</sup>

Guru adalah seorang pengajar suatu ilmu. Dalam bahasa Indonesia, guru umumnya merujuk pendidik dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. Guru adalah seseorang yang selalu digugu dan ditiru.

Kompetensi pedagogik meliputi sub kompetensi:

- 1) Penguasaan terhadap karakteristik peserta didik dari aspek fisik, sosial, moral, kultural, emosional dan intelektual.
- 2) Penguasaan terhadap teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik.
- 3) Mampu mengembangkan kurikulum yang terkait dengan bidang pengembangan yang diampu.
- 4) Menyelenggarakan kegiatan pengembangan yang mendidik
- 5) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan penyelenggaraan kegiatan pengembangan yang mendidik.
- 6) Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki.
- 7) Berkomunikasi secara efektif, empati dan santun dengan peserta didik.
- 8) Melakukan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar, memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran

---

<sup>16</sup>Weinata Sairin, *Himpunana Peraturan di Bidang Pendidikan*, (Jakarta : Jala Permata Aksara, 2010), hal. 101

<sup>17</sup>Oemar Hamalik *Dasar –Dasar Pengembangan Kurikulum*, (Bandung : PT Remaja Rosda Karya, 2008), hal. 231

- 9) Melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran.<sup>18</sup>

Kriteria kompetensi pedagogik adalah Penguasaan terhadap karakteristik peserta didik dari aspek fisik, sosial, moral, kultural, emosional dan intelektual. Penguasaan terhadap teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik. Mampu mengembangkan kurikulum yang terkait dengan bidang pengembangan yang diampu. Menyelenggarakan kegiatan pengembangan yang mendidik. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan penyelenggaraan kegiatan pengembangan yang mendidik.

Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki. Berkomunikasi secara efektif, empati dan santun dengan peserta didik. Melakukan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar, memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran dan Melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran.

Seorang dikatakan guru juga harus memiliki prinsip-prinsip tertentu. Adapun prinsip-prinsip tersebut sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen pasal 7 ayat 1, dikemukakan bahwa profesi guru merupakan bidang pekerjaan khusus yang dilaksanakan berdasarkan prinsip sebagai berikut :

- 1) Memiliki bakat, minat, panggilan jiwa, dan idealisme

---

<sup>18</sup>Rusman, *Model – Model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme Guru*, hal. 54-55

- 2) Memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia
- 3) Memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengan tugasnya
- 4) Memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang dan tugas
- 5) Memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan
- 6) Memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai prestasi kerja
- 7) Memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan belajar sepanjang hayat
- 8) Memiliki jaminan perlindungan hukum dan melaksanakan tugas keprofesionalan
- 9) Memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugas keprofesionalan guru.<sup>19</sup>

Guru juga dikatakan sebagai agen pembelajaran yang dimaksud dengan agen pembelajaran yaitu sebagai fasilitator, motivator, dan pemberi inspirasi belajar bagi peserta didik.<sup>20</sup>

Guru sebagai fasilitator, yaitu guru tidak hanya menyampaikan informasi saja tetapi juga bertugas memberikan kemudahan belajar (*facilitate of learning*) kepada seluruh peserta didik agar mereka dapat belajar dalam suasana yang menyenangkan, gembira, penuh semangat, tidak cemas, dan berani mengemukakan pendapat secara terbuka. Selain itu sebagai fasilitator, guru hendaknya mampu mengusahakan sumber belajar yang berguna serta dapat menunjang pencapaian tujuan dan proses belajar mengajar yang berupanara sumber, buku teks, majalah, ataupun surat kabar.<sup>21</sup>

Dari berbagai pengertian mengenai guru di atas dapat disimpulkan bahwa guru adalah pendidik profesional yaitu orang yang mampu menguasai ilmu pengetahuan sekaligus mampu melakukan transfer ilmu atau pengetahuan, internalisasi atau amaliah (implementasi), mampu menyiapkan peserta didik agar dapat tumbuh dan

---

<sup>19</sup>DPR RI, “Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen” , h.9.

<sup>20</sup>E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, hal. 53.

<sup>21</sup>Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 1999),

berkembang kecerdasan dan kreasinya untuk kemaslahatan diri dan masyarakatnya, mampu menjadi model dan sentral identifikasi diri dan mampu mengembangkan bakat, minat, dan kemampuan peserta didik.

#### **b. Kompetensi Kepribadian**

Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawah, menjadi teladan bagi siswa, dan berahlak mulia.<sup>22</sup> Berikut merupakan penjelasan dari poin-poin pengertian kompetensi kepribadian di atas.

##### 1) Memiliki kepribadian mantap dan stabil

Dalam hal ini, guru di tuntutan untuk bertindak sesuai dengan norma hukum dan norma sosial. Jangan sampai seorang pendidik melakukan tindakan-tindakan yang kurang terpuji, kurang profesional, atau bahkan bertindak tidak senonoh. Misalnya, minum-minuman keras, narkoba dan aktifitas lain yang merusak citra sebagai pendidik.

##### 2) Memiliki kepribadian yang dewasa

Kedewasaan guru tercermin dari kestabilan emosinya. Untuk itu, di perlukan latihan mental agar guru tidak mudah terbawah emosi. Sebab, jika guru marah akan mengakibatkan siswa takut. Ketakutan itu sendiri berdampak pada turunya minat siswa untuk mengikuti pelajaran.

##### 3) Memiliki kepribadian yang arif

---

<sup>22</sup>Jamil Suprahatingrum, *Guru Profesional Pedoman Kinerja, Kualifikasi, dan Kompetensi Guru*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2013), hal. 106

Kepribadian yang arif di tunjukan melalui tindakan yang bermanfaat bagi siswa, sekolah, dan masyarakat serta menunjukkan kepribadian dalam perfikir dan bertindak.

4) Memiliki kepribadian yang berwibawa

Kepribadian yang berwibawah di tunjukan oleh perilaku yang berpengaruh positif terhadap siswa.

5) Menjadi teladan bagi siswa

Dalam bahasa jawa guru artinya "di gugu dan di tiru" kata di tiru berarti dicontoh atau dalam ari lain di teladani. Sebagai teladan,guru menjadi sorotan siswa dalam gerak geriknya. Untuk itu guru harus memperhatikan hal-hal berikut :

- a) Sikap dasar: postur psikologis. Contoh: Keberhasilan, kegagalan, pekerjaan, hubungan antar manusia, agama dan lain sebagainya.
- b) Bicara dan gaya bicara: penggunaan bahasa sebagi alat berfikir.
- c) Kebiasaan bekerja: gaya yang dipakai dalam bekerja yang ikut mewarnai kehidupannya.
- d) Sikap melalui pengalaman dan kesalahan.
- e) Pakaian debagai pelengkap pribadi yang penting dan menampakan ekspresi seluruh kepribadian.
- f) Hubungan kemanusiaan
- g) Proses berfikir
- h) Perilaku *neorotis* atau suatu pertahanan yang di pergunakan untuk melindungi diri dan bisa juga untuk menyakiti orang lain.

- i) Selera yang berefleksikan nilai-nilai yang dimiliki oleh pribadi yang bersangkutan.
  - j) Keputusan sebagai cermin ketrampilan rasional dan intuitif.
  - k) Kesehatan yang mencerminkan kualitas tubuh
  - l) Gaya hidup secara umum.
- 6) Memiliki akhlak mulia

Guru harus berakhlak mulia karena perannya sebagai penasehat. Niat pertama dan utama seorang guru bukanlah berorientasi pada dunia, tetapi akhirat. Yaitu niat untuk beribadah kepada Allah. Dengan niat yang ikhlas, maka guru akan bertindak sesuai dengan norma agama dan menghadapi segala permasalahan dengan sabar karena mengharap ridho Allah SWT.

Menurut Rudduck dan Flutter, guru yang baik adalah guru yang memiliki sifat terpuji yang dapat diteladani, seperti manusiawi, adil, konsisten, suka menolong siswa yang memerlukan bantuan, tidak pendendam, tidak egois dan jujur. Sifat-sifat terpuji ini merupakan bagian dari kompetensi kepribadian yang harus dimiliki seorang guru.<sup>23</sup>

Seorang guru yang baik harus memiliki sifat-sifat terpuji yang dapat menjadi teladan di tengah-tengah masyarakat seperti adil, konsisten, suka menolong, tidak pendendam, tidak egois, dan jujur.

Maister mengungkapkan bahwa profesionalisme seorang guru bukan sekedar pengetahuan teknologi dan manajemen, melainkan lebih merupakan sikap, pengembangan profesionalisme lebih dari seorang teknis, bukan hanya

---

<sup>23</sup>Jamil Suprahatingrum, *Guru Profesional Pedoman Kinerja, Kualifikasi, dan Kompetensi Guru*, hal. 109

memiliki ketrampilan yang tinggi melainkan juga memiliki suatu tingkah laku yang di persyaratkan sebagai seorang guru.<sup>24</sup>

Dengan demikian kesimpulan penulis guru yang memiliki kompetensi kepribadian yang baik akan mempengaruhi cara mengajar mereka sehingga berdampak pada peningkatan kualitas pembelajaran.

### c. **Kompetensi Sosial**

Kompetensi sosial terkait dengan kemampuan guru sebagai makhluk sosial dalam berinteraksi dengan orang lain. Guru harus memahami dan menerapkan prinsip belajar humanistik di mana keberhasilan belajar ditentukan oleh kemampuan yang ada pada peserta didik.

Berdasarkan penjelasan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, penjelasan pasal 10 ayat 1 dikemukakan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi sosial adalah kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar. Kompetensi sosial merupakan kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat, yang sekurang-kurangnya memiliki kompetensi untuk:<sup>25</sup>

Kompetensi sosial guru tercermin dari kemampuan berkomunikasi dan bergaul dengan peserta didik, sesama pendidik dan tenaga kependidikan, orang tua siswa, dan lingkungan sekitar/masyarakat pada umumnya. Guru adalah sosok yang dapat secara luwes berkomunikasi ke segala arah, karena bidang tugasnya harus berhubungan dengan siswa, antar guru, dengan kepala sekolah dan dengan masyarakat di luar sekolah. Kunci keberhasilan guru dalam membina dan membelajarkan siswa maupun anggota masyarakat

---

<sup>24</sup>Jamil Suprahatiningrum, *Guru Profesional Pedoman Kinerja, Kualifikasi, dan Kompetensi Guru*, hal. 109

<sup>25</sup>E. Mulyasa, *Standar Kompetensi & Sertifikasi Guru*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2007), h. 173.

lainnya, adalah terletak pada bagaimana kemampuan guru melakukan interaksisosial kepada siswa dan masyarakat lainnya.

Selain itu juga disebutkan bahwa kompetensi sosial adalah Berkomunikasi secara lisan, tulisan dan isyarat. Menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional. Bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik; dan Bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar.

Menurut Daryanto kompetensi sosial adalah kompetensi berkaitan dengan kemampuan pendidik dapat berinteraksi dengan baik, baik komunikasi dengan masyarakat, peserta didik, lembaga pendidikan, sesama pendidik dan yang lainnya yang menyangkut menuntut kemampuan berinteraksi.<sup>26</sup>

Berdasarkan pengertian kompetensi sosial diatas, maka kompetensi sosial guru berarti kemampuan dan kecakapan seorang guru dengan kecerdasan sosial yang dimiliki dalam berkomunikasi dan berinteraksi dengan orang lain yakni siswa secara efektif dalam pelaksanaan proses pembelajaran. Secara sederhana kompetensi dapat diartikan sebagai satu kemampuan yang harus dimiliki oleh seseorang untuk dapat menjalankan tugas yang diembannya. Suatu tugas pekerjaan yang dilaksanakan dengan baik sebagai tanda telah dimilikinya kemampuan adalah yang bersangkutan telah terampil menjalankan tugas pekerjaannya.

Kompetensi sosial guru dapat berarti kecakapan dan kemampuan guru berinteraksi dengan murid dan lingkungan masyarakat. Karena guru merupakan tokoh atau tipe makhluk yang diberikan tugas dalam membina

---

<sup>26</sup>Daryanto, *Standar Kompetensi Dan Penilaian Kinerja Guru Profesional*, (Yogyakarta:Gava Media,2013), h. 18

dan membimbing murid atau masyarakat ke arah norma yang berlaku, sehingga harus memiliki kemampuan sosial dengan masyarakat.<sup>27</sup>

Kompetensi sosial sendiri dapat dimengerti sebagai kemampuan guru untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.<sup>28</sup> Hal tersebut diuraikan dalam RPP tentang guru, bahwa kompetensi sosial merupakan kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat, yang sekurang-kurangnya memiliki kompetensi untuk:

- 1) Berkomunikasi secara lisan, tulisan, dan isyarat.
- 2) Menggunakan teknologi informasi dan komunikasi secara fungsional.
- 3) Bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik.
- 4) Bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar.

Dalam kompetensi sosial ini terdapat sub kompetensi, diantaranya adalah: seorang guru harus mampu bergaul secara efektif dengan peserta didik, mampu begaul secara efektif dengan pendidik dan tenaga kependidikan yang lain, dan yang terakhir adalah mampu berkomunikasi secara efektif dengan orang tua/wali peserta didik dan masyarakat sekitarnya.<sup>29</sup>

Dalam kompetensi sosial jelaslah seorang guru dituntut untuk dapat berkomunikasi dengan baik tidak hanya sebatas pada peserta didik yang menjadi bagian dari proses pembelajaran didalam kelas dan sesama pendidik yang merupakan teman sejawat dalam dunia pendidikan namun juga seorang guru harus dapat berkomunikasi dengan baik dengan tenaga kependidikan, orang tua dan masyarakat sekitar yang juga bagian dari lembaga pendidikan

---

<sup>27</sup>Nazarudin Rahman, *Regulasi Pendidikan menjadi Guru Profesional Pasca Sertifikasi* (Yogyakarta: Pustaka Felichan, 2009), h. 173.

<sup>28</sup> Farida Sarimaya, *Sertifikasi Guru*, (Bandung: Yrama Widya.2008), h.22

<sup>29</sup> Kunandar, *Guru Profesional Implementasi Kurikulum KTSP*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada.2007), h.77

yang seharusnya saling bekerja sama untuk dapat menciptakan suasana kondusif dalam proses belajar dan mengajar, serta dapat terjalinnya kontinuitas antara apa yang diajarkan dalam kelas dapat diterapkan dan dipelajari kembali dalam lingkup keluarga dan masyarakat demi tercapainya tujuan pendidikan.

Menurut Musaheri, ada dua karakteristik guru yang memiliki kompetensi sosial, yaitu:<sup>30</sup>

a. Berkomunikasi secara santun

Les Giblin menawarkan lima cara terampil dalam melakukan komunikasi dengan santun, yaitu:

- 1) Ketahuilah apa yang ingin anda katakan
- 2) Katakanlah dan duduklah
- 3) Pandanglah pendengar
- 4) Bicarakan apa yang menarik minat pendengar
- 5) Janganlah membuat sebuah pidato.

b. Bergaul secara efektif

Bergaul secara efektif mencakup mengembangkan hubungan secara efektif dengan siswa. Dalam bergaul dengan siswa, guru haruslah menggunakan prinsip saling menghormati, mengasah, mengasuh dan mengasihi.

---

<sup>30</sup>Sudarwan Danim, *Pengembangan Profesi Guru: Dari Pra-Jabatan, Induksi, ke Profesional Madani*, (Jakarta: Kencana, 2011), h. 229

Ada 7 kompetensi sosial yang harus dimiliki agar guru dapat berkomunikasi dan bergaul secara efektif, baik disekolah maupun dimasyarakat, yakni:

1. Memiliki pengetahuan tentang adat istiadat baik sosial maupun agama.
2. Memiliki pengetahuan tentang budaya dan tradisi.
3. Memiliki pengetahuan tentang inti demokrasi.
4. Memiliki pengetahuan tentang estetika.
5. Memiliki apresiasi dan kesadaran sosial.
6. Memiliki sikap yang benar terhadap pengetahuan dan pekerjaan.
7. Setia terhadap harkat dan martabat manusia.<sup>31</sup>

Kemampuan kompetensi sosial guru agar dapat berkomunikasi dengan baik dan bergaul secara efektif, baik disekolah maupun dimasyarakat maka guru harus menguasai dan memiliki pengetahuan tentang adat istiadat baik sosial maupun agama, memiliki pengetahuan tentang budaya dan tradisi, memiliki pengetahuan tentang inti demokrasi, memiliki pengetahuan tentang estetika, memiliki apresiasi dan kesadaran sosial, memiliki sikap yang benar terhadap pengetahuan dan pekerjaan, setia terhadap harkat dan martabat manusia.

Selain itu, ada beberapa hal yang perlu diperhatikan oleh guru berkaitan dengan kompetensi sosial dalam berkomunikasi dengan orang lain, antara lain:

1. Bekerja sama dengan teman sejawat

---

<sup>31</sup>E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, (Bandung:PT Remaja Rosdakarya, 2007), h.176

Jagalah hubungan baik dengan sejawat, buahnya adalah kebahagiaan.<sup>32</sup> Guru-guru harus berinteraksi dengan sejawat. Mereka harus dapat bekerja sama dan saling menukar pengalaman. Dalam bekerjasama, akan tumbuh semangat dan gairah kerja yang tinggi.<sup>33</sup>

Seorang guru yang baik selalu menjaga hubungan dengan rekan sejawat, mereka dapat bekerja sama dan saling tukar pengalamandengan demikian bias menumbuhkan semangat kerja yang tinggi.

Dalam ayat 7 kode etik guru disebutkan bahwa “Guru memelihara hubungan seprofesi, semangat kekeluargaan, dan kesetiakawanan sosial”. Ini berarti bahwa: (1) guru hendaknya menciptakan dan memelihara hubungan sesama guru dalam lingkungan kerjanya, dan (2) guru hendaknya menciptakan dan memelihara semangat kekeluargaan dan kesetiakawanan sosial didalam dan diluar lingkungan kerjanya.

## 2. Bekerjasama dengan kepala sekolah

Kepala sekolah merupakan unsur pembina guru yang paling strategis dalam jabaran tugas dilingkungan pendidikan formal. Menurut Smith, mereka harus mampu menciptakan sistem kerja yang harmonis, menampakkan suatu tim kerja yang mampu mendorong guru bekerja lebih efektif.

---

<sup>32</sup>Sudarwan Danim, *Pengembangan Ptofesi Guru: Dari Pra-Jabatan, Induksi, ke Profesional Madani*, (Jakarta: Kencana, 2011), h. 229

<sup>33</sup>Piet A. Sahertian, *Profil Pendidik Profesional*, (Yogyakarta: Andi Offset, 1994), hal. 62-63

### 3. Bekerja sama dengan siswa

Guru bertugas menciptakan iklim belajar yang menyenangkan sehingga siswa dapat belajar dengan nyaman dan gembira. Kreatifitas siswa dapat dikembangkan apabila guru tidak mendominasi proses komunikasi belajar, tetapi guru lebih banyak mengajar, memberi inspirasi agar mereka dapat mengembangkan kreatifitas melalui berbagai kegiatan belajar sehingga siswa memperoleh berbagai pengalaman belajar. Hal itu dapat memberi kesegaran psikologis dalam menerima informasi. Disinilah terjadi proses individualisasi dan proses sosialisasi dalam mendidik.<sup>34</sup>

Adapun hal-hal yang menentukan keberhasilan komunikasi dalam kompetensi sosial seorang guru adalah:

- 1) *Audience* atau sasaran komunikasi, yakni dalam berkomunikasi hendaknya memperhatikan siapa sasarannya sehingga sang komunikator bisa menyesuaikan gaya dan “irama” komunikasi menurut karakteristik sasaran.
- 2) *Behaviour* atau perilaku, yakni perilaku apa yang diharapkan dari sasaran setelah berlangsung dan selesainya komunikasi. Misalnya seorang guru sejarah sebagai komunikator ketika sedang berlangsung dan setelah selesai menjelaskan Peristiwa Pangeran Diponegoro, perilaku siswa apa yang diharapkan. Apakah siswa menjadi sedih dan menangis merenungi nasib bangsanya, atau

---

<sup>34</sup>Piet A. Sahertian, *Profil Pendidik Profesional*, h. 63

siswa mengepalkan tangan seolah-olah akan menerjang penjajah Belanda. Hal ini sangat berkait dengan keberhasilan komunikasi guru sejarah tersebut.

- 3) *Condition* atau kondisi, yakni dalam kondisi yang seperti apa ketika komunikasi sedang berlangsung. Misalnya ketika guru Matematika mau menjelaskan rumus-rumus yang sulit harus. Seorang guru harus mengetahui kondisi siswa tersebut, apakah sedang gembira atau sedang sedih, atau sedang kantuk karena semalam ada acara. Dengan memahami kondisi seperti ini maka guru dapat menentukan strategi apa yang ia gunakan agar nantinya apa yang diajarkan bisa diterima oleh siswa.
- 4) *Degree* atau tingkatan, yakni sampai tingkatan manakah target bahan komunikasi yang harus dikuasai oleh sasaran itu sendiri. Misalnya saja ketika seorang guru Bahasa Inggris menjelaskan kata kerja menurut satuan waktunya, past tense, present tense dan future tense, berapa jumlah minimal kata kerja yang harus dihafal oleh siswa pada hari itu. Jumlah minimal kata kerja yang dikuasai oleh siswa dapat dijadikan sebagai alat ukur keberhasilan guru Bahasa Inggris tersebut., Apabila tercapai berarti ia berhasil, sebaliknya apabila tidak tercapai berarti ia gagal.

Gullotta mengemukakan beberapa aspek kompetensi sosial,

yaitu:<sup>35</sup>

---

<sup>35</sup>Syaiful Sagala, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2009) hal. 38

- a. Kapasitas kognitif, merupakan hal yang mendasari keterampilan sosial dalam menjalin dan menjaga hubungan interpersonal positif. Kapasitas kognitif meliputi harga diri yang positif, kemampuan memandang sesuatu dari sudut pandang sosial, dan keterampilan memecahkan masalah interpersonal.
- b. Keseimbangan antara kebutuhan bersosialisasi dan kebutuhan privasi. Kebutuhan sosialisasi merupakan kebutuhan individu untuk terlibat dalam sebuah kelompok dan menjalin hubungan dengan orang lain. Sedangkan kebutuhan privasi adalah keinginan untuk menjadi individu yang unik, berbeda, dan bebas melakukan tindakan tanpa pengaruh orang lain.
- c. Keterampilan sosial dengan teman sebaya, merupakan kecakapan individu dalam menjalin hubungan dengan teman sebaya sehingga tidak mengalami kesulitan dalam menyesuaikan diri dengan kelompok dan dapat terlibat dalam kegiatan kelompok.

Guru dalam menjalani kehidupannya seringkali menjadi tokoh, panutan dan identifikasi bagi para peserta didik, dan lingkungannya<sup>36</sup>. Imam Al-Ghazali menempatkan profesi guru pada posisi tertinggi dan termulia dalam berbagai tingkat pekerjaan masyarakat. Guru dalam pandangan Al-Ghazali mengemban dua sisi sekaligus, yaitu; *tugas keagamaan*, ketika guru melakukan kebaikan dengan menyampaikan ilmu pengetahuan kepada manusia sebagai makhluk

---

<sup>36</sup> Uhar Suharsaputra, *Administrasi Pendidikan*, (Bandung : Refika Aditama, 2010), hal.207

termulia di muka bumi ini. Sedangkan yang termulia dari tubuh manusia adalah hatinya. Guru bertugas menyempurnakan, membersihkan, mensucikan, dan membawa hati itu mendekati Allah Azza Wa Jalla. Yang kedua yaitu *tugas sosiopolitik* (ke-khalifahan), dimana guru membangun, memimpin, dan menjadi teladan yang menegakkan keteraturan, kerukunan, dan menjamin keberlangsungan masyarakat, yang keduanya berujung pada pencapaian kebahagiaan di akhirat. Oleh karena itu guru harus memiliki standar kualitas pribadi tertentu, yang mencakup tanggung jawab, wibawa, mandiri, dan disiplin.<sup>37</sup>

Berkaitan dengan tanggung jawab, guru harus mengetahui serta memahami nilai, norma moral dan sosial, serta berusaha berperilaku dan berbuat sesuai nilai dan norma tersebut. Guru juga harus bertanggung jawab terhadap segala tindakanya dalam pembelajarn di sekolah, dan dalam kehidupan bermasyarakat. Berkenaan dengan wibawa, guru harus mempunyai kelebihan dalam merealisasikan nilai spiritual, emosional, moral, sosial dan intelektual dalam pribadinya, serta memiliki kelebihan dalam pemahaman ilmu pengetahuan, teknologi dan seni sesuai dengan mata pelajaran yang menjadi tanggung jawabnya.

#### **d. Kompetensi Profesional**

---

<sup>37</sup> Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, (Bandung : Remaja Rosdakarya, 2007), hal.174

Kompetensi profesional guru menggambarkan tentang kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang yang mampu jabatan sebagai seorang guru, artinya kemampuan yang di tampilkan menjadi ciri keprofesionalnya.<sup>38</sup> Tidak semua kompetensi yang dimiliki seseorang menunjukkan bahwa dia profesional karena kompetensi profesional tidak hanya menunjukkan apa dan bagaimana melakukan pekerjaan, tetapi juga menguasai kersionalan yang dapat menjawab mengapa hal itu dilakukan berdasarkan konsep dan teori tertentu.

Istilah profesional (professional) berasal dari kata *profession* (pekerjaan) yang bearti sangat mampu melakukan pekerjaan. Sebagai kata benda, profesional berarti, orang yang melakukan sebuah profesi dengan menggunakan *profesiensi* (kemampuan tinggi) sebagai mata pencaharian.<sup>39</sup> Jadi, kompetensi profesional guru dapat diartikan sebagai kemampuan dan kewenangan guru dalam menjalankan profesi keguruanya. Dengan kata lain, guru yang ahli dan terampil melaksanakan profesinya dapat di sebut sebagai guru yang kompeten dan profesional.

Kompetensi profesional merupakan kemampuan yang beraitan dengan penguasaan materi pembelajaran bidang stadi secara luas dan mendalam yang mencangkup penguasaan subtansi ke ilmuan yang menaungi materi kurikulum tersebut, serta menambah wawasan keilmuan sebagai guru.

Dalam standar Nasional pendidikan, Penjelasan pasal 28 ayat(3) burir C di kemukakan bahwa yang di maksud kompetensi profesional adalah: kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang

---

<sup>38</sup>Usman, , *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung : Remaja Rosda Karya, 2000), hal.114

<sup>39</sup>Syah, Muhibin, *Psikologi Pendidikan Dengan Pendekatan Baru*, (Bandung: Remaja Rosdakarya,2004), hal.115

memungkinkan membimbing siswa memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam setandar nasional pendidikan.

1. Ruang lingkup kompetensi pendidikan

- a) Mengerti dan dapat menerapkan landasan kependidikan baik filosofi, psikologis, sosiologis dan sebagainya.
- b) Mengerti dan dapat menerapkan teori belajar sesuai taraf perkembangan siswa
- c) Mampu mengani dan mengembangkan bidang studi yang menjadi tanggung jawabnya.
- d) Mengerti dan dapat menerapkan metode pembelajaran yang berfareasi.
- e) Mampu mengembangkan dan menggunakan berbagai alat, media, dan sumber belajar yang relefan.
- f) Mampu mengorganisasikan dan melakukan program pembelajaran.
- g) Mampu melaksanakan evaluasi hasil belajar siswa.
- h) Mampu menumbuhkan kepribadian siswa.

2. Memahami jenis-jenis materi pembelajaran

Beberapa hal yang penting yang harus dimiliki guru adalah kemampuan menjabarkan materi standar dalam kurikulum. Beberapa kreteria yang harus di perhatikan dalam memilih dan menentukan materi standar yang akan di ajarkan kepada siswa, menurut Hasan(2004) sedikitnya mencangkup hal-hal berikut:

- a) Validitas atau tingkat ketetapan materi. Guru harus menghindari memberikan materi (data, teori, dalil, konsep) yang sebenarnya masih dipertanyakan atau masih di perdebatkan.
- b) Keberartian atau tingkat kepentingan materi tersebut di kaitkan dengan kebutuhan dan kemampuan siswa.
- c) Relevansi dengan tingkat kemampuan siswa, artinya tidak terlalu sulit, tidak terlalu mudah, dan di sesuaikan dengan variasi lingkungan setempat.
- d) Kemenarikan, maksudnya materi yang di berikan hendaknya mampu memotifasi siswa.
- e) Kepuasan, Maksudnya adalah hasil pembelajaran yang di peroleh siswa benar-benar bermanfaat bagi kehidupannya.<sup>40</sup>

### 3. Mengurutkan materi pembelajaran

Agar pembelajaran dilakukan secara efektif dan menyenangkan, materi pembelajaran harus di uraikan dan di jelaskan mengenai batasan dan ruang lingkupnya. Hal ini langkah-langkah sebagai berikut:

- a) Menyusun standar kompetensi dan kompetensi dasar (SKKD)
- b) Menjabarkan SKKD kedalam indikator
- c) Mengembangkan ruang lingkup dan urutan setiap kompetensi. Ruang lingkup adalah batasan-batasan setiap tema dan sub tema, sedangkan Urutan-urutan adalah: urutan logis dari setiap tema dan subtema.

---

<sup>40</sup>Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, hal. 116

Guru yang mempunyai kompetensi profesional harus mampu memilah dan memilih, serta mengelompokan materi pembelajaran yang akan di sampaikan kepada siswa sesuai dengan jenisnya.

Saat ini banyak di jumpai guru yang salah tempat, artinya ia memiliki ijazah kesarjanaan bidang ilmu tertentu, tetapi terpaksa harus mengajar bidang studi yang tidak sesuai dengan kesarjanaanya. Hal ini menjadi salah satu penyebab gagalnya pemahaman konsep/materi kepada siswa. Dahrin mengemukakan bahwa banyak di antara guru yang tidak berkualitas dan salah menyampaikan materi ajar sehingga mereka tidak/kurang mampu mnyajikan dan melaksanakan pendidikan yang benar-benar berkualitas. Keadan ini lah yang merupakan salah satu pertimbangan pemerintah (Depdiknas) untuk menyelenggarakan sertifikasi guru, agar kompetensi yang dimiliki guru benar-benar dapat di ukur.<sup>41</sup>

Kompetensi profesional menuntut setiap guru untuk menguasai materi yang akan diajarkan, termasuk langkah-langkah yang perlu diambil guru dalam memperdalam penguasaan dalam bidang studi yang diampunya, guru harus ahli dalam bidangnya. Guru akan menghadapi kesulitan dalam melaksanakan tugasnya. Pentingnya keahlian dalam suatu pekerjaan dinyatakan Rasulullah SAW. Melalui sabdanya “Apabila suatu pekerjaan diserahkan kepada orang yang bukan ahlinya, maka tunggulah kehancuran” (HR Bukhari)

---

<sup>41</sup>Jamil Suprahatiningrum, *Guru Profesional Pedoman Kinerja, Kualifikasi, dan Kompetensi Guru*, hal. 118

Keahlian merupakan salah satu syarat mutlak bagi peningkatan kualitas pendidik. Oleh karena itu, guru harus berusaha meningkatkan kemampuan ilmunya agar betul-betul menguasai ilmu yang di ajarkan. Dengan keahliannya, guru tidak akan mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugasnya sehingga proses pembelajaran dapat berjalan lancar dan menyenangkan.

Kompetensi guru profesional menurut pakar pendidikan Soediarso, sebagai seorang guru agar mampu menganalisis, mendiagnosis dan memprognosis situasi pendidikan. Guru yang memiliki kompetensi profesional perlu menguasai, antara lain:

- a) Disiplin ilmu pengetahuan sebagai sumber bahan pelajaran
- b) Bahan ajar yang di ajarkan
- c) Pengetahuan karakteristik siswa
- d) Pengetahuan tentang filsafat dan tujuan pendidikan
- e) Pengetahuan serta penguasaan metode dan model mengajar
- f) Penguasaan terhadap prinsip-prinsip teknologi pembelajaran dan
- g) Pengetahuan terhadap penilaian, dan mampu merencanakan, memimpin guna melancarkan proses pendidikan.<sup>42</sup>

Seorang guru yang mempunyai kompetensi guru profesional mampu menganalisis, mendiagnosis dan memprognosis situasi pendidikan dan perlu menguasai disiplin ilmu tentang bahan yang akan diajarkan, karakter siswa, filsafat dan tujuan pendidikan, metode dan model

---

<sup>42</sup>Jamil Suprahatingrum, *Guru Profesional Pedoman Kinerja, Kualifikasi, dan Kompetensi Guru*, hal. 119

pengajaran, prinsip-prinsip teknologi pembelajaran, penilaian, perencanaan, memimpin demi mempelanjar proses belajar mengajar.

#### 4. Standar Kualifikasi Akademik Guru Profesional

Menurut Permendiknas nomor 16 tahun 2007 tentang standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru, Guru pada SMP/MTs, atau bentuk lain yang sederajat, harus memiliki kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1) program studi yang sesuai dengan matapelajaran yang diajarkan/diampu, dan diperoleh dari program studi yang terakreditasi.

Standar kompetensi guru mencakup kompetensi inti guru yang dikembangkan menjadi Standar kompetensi guru secara utuh dari empat kompetensi utama yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial dan profesional. Keempat kompetensi tersebut terintegrasi dalam kinerja guru, dan dapat dilihat dalam tabel standar kompetensi guru mata pelajaran sebagai berikut:

#### **Standar Kompetensi Guru Mata Pelajaran di SD/MI, SMP/MTs, SMA/MA, dan SMK/MAK\***

No	KOMPETENSI INTI GURU	KOMPETENSI GURU MATA PELAJARAN
<b>Kompetensi Pedagogik</b>		
1.	Menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, spiritual, sosial, kultural, emosional, dan intelektual.	1.1 Memahami karakteristik peserta didik yang berkaitan dengan aspek fisik, intelektual, sosial-emosional, moral, spiritual, dan latar belakang sosial-budaya. 1.2 Mengidentifikasi potensi peserta didik dalam mata pelajaran yang diampu. 1.3 Mengidentifikasi bekal-ajar awal peserta didik dalam mata pelajaran yang diampu. 1.4 Mengidentifikasi kesulitan belajar peserta didik dalam mata pelajaran yang diampu.

No	KOMPETENSI INTI GURU	KOMPETENSI GURU MATA PELAJARAN
2.	Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik.	2.1 Memahami berbagai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik terkait dengan mata pelajaran yang diampu. 2.2 Menerapkan berbagai pendekatan, strategi, metode, dan teknik pembelajaran yang mendidik secara kreatif dalam mata pelajaran yang diampu.
3.	Mengembangkan kurikulum yang terkait dengan mata pelajaran yang diampu.	3.1 Memahami prinsip-prinsip pengembangan kurikulum. 3.2 Menentukan tujuan pembelajaran yang diampu. 3.3 Menentukan pengalaman belajar yang sesuai untuk mencapai tujuan pembelajaran yang diampu. 3.4 Memilih materi pembelajaran yang diampu yang terkait dengan pengalaman belajar dan tujuan pembelajaran. 3.5 Menata materi pembelajaran secara benar sesuai dengan pendekatan yang dipilih dan karakteristik peserta didik. 3.6 Mengembangkan indikator dan instrumen penilaian.
4.	Menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik.	4.1 Memahami prinsip-prinsip perancangan pembelajaran yang mendidik. 4.2 Mengembangkan komponen-komponen rancangan pembelajaran. 4.3 Menyusun rancangan pembelajaran yang lengkap, baik untuk kegiatan di dalam kelas, laboratorium, maupun lapangan. 4.4 Melaksanakan pembelajaran yang mendidik di kelas, di laboratorium, dan dilapangan dengan memperhatikan standar keamanan yang dipersyaratkan. 4.5 Menggunakan media pembelajaran dan sumber belajar yang relevan dengan karakteristik peserta didik dan mata pelajaran yang diampu untuk mencapai tujuan pembelajaran secara utuh. 4.6 Mengambil keputusan transaksional dalam pembelajaran yang diampu sesuai dengan situasi yang berkembang.
5.	Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan	5.1 Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam pembelajaran yang diampu.

No	KOMPETENSI INTI GURU	KOMPETENSI GURU MATA PELAJARAN
	pembelajaran.	
6.	Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki.	<p>6.1 Menyediakan berbagai kegiatan pembelajaran untuk mendorong peserta didik mencapai prestasi secara optimal.</p> <p>6.2 Menyediakan berbagai kegiatan pembelajaran untuk mengaktualisasikan potensi peserta didik, termasuk kreativitasnya.</p>
7.	Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik.	<p>7.1 Memahami berbagai strategi berkomunikasi yang efektif, empatik, dan santun, secara lisan, tulisan, dan/atau bentuk lain.</p> <p>7.2 Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik dengan bahasa yang khas dalam interaksi kegiatan/permainan yang mendidik yang terbangun secara siklikal dari (a) penyiapan kondisi psikologis peserta didik untuk ambil bagian dalam permainan melalui bujukan dan contoh, (b) ajakan kepada peserta didik untuk ambil bagian, (c) respons peserta didik terhadap ajakan guru, dan (d) reaksi guru terhadap respons peserta didik, dan seterusnya.</p>
8	Menyelenggarakan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar.	<p>8.1 Memahami prinsip-prinsip penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar sesuai dengan karakteristik mata pelajaran yang diampu.</p> <p>8.2 Menentukan aspek-aspek proses dan hasil belajar yang penting untuk dinilai dan dievaluasi sesuai dengan karakteristik mata pelajaran yang diampu.</p> <p>8.3 Menentukan prosedur penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar.</p> <p>8.4 Mengembangkan instrumen penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar.</p> <p>8.5 Mengadministrasikan penilaian proses dan hasil belajar secara berkesinambungan dengan menggunakan berbagai instrumen.</p> <p>8.6 Menganalisis hasil penilaian proses dan hasil belajar untuk berbagai tujuan.</p> <p>8.7 Melakukan evaluasi proses dan hasil belajar.</p>
9.	Memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran.	<p>9.1 Menggunakan informasi hasil penilaian dan evaluasi untuk menentukan ketuntasan belajar</p> <p>9.2 Menggunakan informasi hasil penilaian dan evaluasi untuk merancang program remedial dan pengayaan.</p> <p>9.3 Mengkomunikasikan hasil penilaian dan evaluasi kepada pemangku kepentingan.</p>

No	KOMPETENSI INTI GURU	KOMPETENSI GURU MATA PELAJARAN
		9.4 Memanfaatkan informasi hasil penilaian dan evaluasi pembelajaran untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.
10.	Melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran.	10.1 Melakukan refleksi terhadap pembelajaran yang telah dilaksanakan. 10.2 Memanfaatkan hasil refleksi untuk perbaikan dan pengembangan pembelajaran dalam mata pelajaran yang diampu. 10.3 Melakukan penelitian tindakan kelas untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dalam mata pelajaran yang diampu.
<b>Kompetensi Kepribadian</b>		
11.	Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia.	11.1 Menghargai peserta didik tanpa membedakan keyakinan yang dianut, suku, adat-istiadat, daerah asal, dan gender. 11.2 Bersikap sesuai dengan norma agama yang dianut, hukum dan sosial yang berlaku dalam masyarakat, dan kebudayaan nasional Indonesia yang beragam.
12.	Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat.	12.1 Berperilaku jujur, tegas, dan manusiawi. 12.2 Berperilaku yang mencerminkan ketakwaan dan akhlak mulia. 12.3 Berperilaku yang dapat diteladani oleh peserta didik dan anggota masyarakat disekitarnya.
13.	Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa.	13.1 Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap dan stabil. 13.2 Menampilkan diri sebagai pribadi yang dewasa, arif, dan berwibawa.
14.	Menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri.	14.1 Menunjukkan etos kerja dan tanggung jawab yang tinggi. 14.2 Bangga menjadi guru dan percaya pada diri sendiri. 14.3 Bekerja mandiri secara profesional.
15.	Menjunjung tinggi kode etik profesi guru.	15.1 Memahami kode etik profesi guru. 15.2 Menerapkan kode etik profesi guru. 15.3 Berperilaku sesuai dengan kode etik profesi guru.
<b>Kompetensi Sosial</b>		
16.	Bersikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis	16.1 Bersikap inklusif dan objektif terhadap peserta didik, teman sejawat dan lingkungan sekitar dalam melaksanakan pembelajaran. 16.2 Tidak bersikap diskriminatif terhadap peserta didik, teman sejawat, orang tua peserta didik

No	KOMPETENSI INTI GURU	KOMPETENSI GURU MATA PELAJARAN
	kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi.	dan lingkungan sekolah karena perbedaan agama, suku, jenis kelamin, latar belakang keluarga, dan status sosial-ekonomi.
17.	Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua, dan masyarakat.	<p>17.1 Berkomunikasi dengan teman sejawat dan komunitas ilmiah lainnya secara santun, empatik dan efektif.</p> <p>17.2 Berkomunikasi dengan orang tua peserta didik dan masyarakat secara santun, empatik, dan efektif tentang program pembelajaran dan kemajuan peserta didik.</p> <p>17.3 Mengikutsertakan orang tua peserta didik dan masyarakat dalam program pembelajaran dan dalam mengatasi kesulitan belajar peserta didik.</p>
18.	Beradaptasi di tempat bertugas di seluruh wilayah Republik Indonesia yang memiliki keragaman sosial budaya.	<p>18.1 Beradaptasi dengan lingkungan tempat bekerja dalam rangka meningkatkan efektivitas sebagai pendidik.</p> <p>18.2 Melaksanakan berbagai program dalam lingkungan kerja untuk mengembangkan dan meningkatkan kualitas pendidikan di daerah yang bersangkutan.</p>
19.	Berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain.	<p>19.1 Berkomunikasi dengan teman sejawat, profesi ilmiah, dan komunitas ilmiah lainnya melalui berbagai media dalam rangka meningkatkan kualitas pembelajaran.</p> <p>19.2 Mengkomunikasikan hasil-hasil inovasi pembelajaran kepada komunitas profesi sendiri secara lisan dan tulisan maupun bentuk lain.</p>
<b>Kompetensi Profesional</b>		
20.	Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.	<b>Jabaran kompetensi Butir 20 untuk masing-masing guru mata pelajaran disajikan setelah tabel ini.</b>
21.	Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu.	<p>21.1 Memahami standar kompetensi mata pelajaran yang diampu.</p> <p>21.2 Memahami kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu.</p> <p>21.3 Memahami tujuan pembelajaran yang diampu.</p>

No	KOMPETENSI INTI GURU	KOMPETENSI GURU MATA PELAJARAN
22.	Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif.	22.1 Memilih materi pembelajaran yang diampu sesuai dengan tingkat perkembangan peserta didik. 22.2 Mengolah materi pelajaran yang diampu secara kreatif sesuai dengan tingkat perkembangan peserta didik.
23.	Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif.	23.1 Melakukan refleksi terhadap kinerja sendiri secara terus menerus. 23.2 Memanfaatkan hasil refleksi dalam rangka peningkatan keprofesionalan. 23.3 Melakukan penelitian tindakan kelas untuk peningkatan keprofesionalan. 23.4 Mengikuti kemajuan zaman dengan belajar dari berbagai sumber.
24.	Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri.	24.1 Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam berkomunikasi. 24.2 Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk pengembangan diri.

Berdasarkan Permendiknas nomor 16 tahun 2007 tentang standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru penulis simpulkan sebagai indikator kompetensi pedagogik :1). Menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, sosial, kultural, emosional, dan intelektual. 2). Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik. 3). Mengembangkan kurikulum yang terkait dengan matapelajaran yang diampu4). Menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik. 5). Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan pembelajaran. 6). Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki.7). Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik. 8). Menyelenggarakan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar. 9). Memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran.10). Melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran.

Mengacu Permendiknas nomor 16 tahun 2007 tentang standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru penulis simpulkan sebagai indikator kompetensi kepribadian yaitu: 1). Menampilkan sebagai diri pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa. 2). Menampilkan diri sebagai pribadi yang berakhlak mulia dan sebagai teladan bagi peserta didik dan masyarakat. 3). Mengevaluasi kinerjanya sendiri. 4). Mengembangkan diri secara berkelanjutan.

Berdasarkan permendiknas nomor 16 tahun 2007 tentang standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru penulis simpulkan sebagai indikator

kompetensi sosial :(1) Bersikap inklusif, bertindak objectif serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi.(2) Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua dan masyarakat (3) Beradaptasi di tempat bertugas diseluruh wilayah Republik Indonesia yang memiliki keragaman sosial budaya(4) Berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain.

Berdasarkan permendiknas nomor 16 tahun 2007 tentang standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru penulis simpulkan sebagai indikator kompetensi profesional : 1) Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu. 2) Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu. 3) Mengembangkan materipembelajaran yang diampusecara kreatif. 4) Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif. 5) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri.

## **5. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Profesionalisme Guru**

Profesionalime guru sering dikaitkan dengan tiga faktor yang cukup penting yaitu: kompetensi guru, sertifikasi guru Dan tunjangan profesi guru. Ketiga faktor tersebut disinyalir berkaitan erat dengan kualitas pendidikan. Guru professional yang dibuktikan dengan kompetensi yang dimilikinya akan mendorong terwujudnya proses Dan produk kinerja yang dapat menunjang

peningkatan kualitas pendidikan. Guru kompeten dapat dibuktikan dengan perolehan sertifikasi guru berikut tunjangan profesi yang memadai ukuran Indonesia. Sekarang ini terdapat sejumlah guru yang telah tersertifikasi, akan tersertifikasi, telah memperoleh tunjangan profesi Dan akan memperoleh tunjangan profesi. Fakta bahwa guru telah tersertifikasi dasar asumsi yang kuat, bahwa guru telah memiliki kompetensi. Kompetensi tersebut mencakup empat jenis, yaitu: (1) kompetensi paedagogi (2) kompetensi professional (3) kompetensi social. Dan (4) kompetensi kepribadian.

Syaiful Bahri Djamarah mengemukakan bahwa pendidik alumnus FKIP atau Fakultas Tarbiyah dan pendidik alumnus FISIP akan berbeda cara mengajar mereka. Sebab pendidik alumnus FKIP atau Fakultas Tarbiyah telah memiliki sejumlah pengalaman teoritis di bidang keguruan. Dari alumnus dua orang sarjana perguruan tinggi yang berbeda ini saja sudah terlihat perbedaannya apalagi bila dibandingkan antara pendidik alumnus SMTA dengan pendidik alumnus perguruan tinggi.<sup>43</sup>

Senada dengan pendapat di atas, Mahmud Yunus mengungkapkan bahwa "tidak ada jalan untuk memperbaiki guru-guru, melainkan dengan mempersiapkan guru-guru itu di sekolah-sekolah guru (Mu'allimin atau Fakultas Tarbiyah atau FKIP)"<sup>44</sup>

Dari gambaran di atas jelas sekali bahwa faktor latar belakang pendidikan guru sangat mempengaruhi terhadap kemampuan, keahlian dalam

---

<sup>43</sup> Syaiful Bahri Djamarah, *Prestasi Belajar dan Kompetensi Guru*, (Surabaya: Usaha Nasional, 1994), h. 131.

<sup>44</sup> Mahmud Yunus, *Pokok-Pokok Pendidikan dan Pengajaran*, (Jakarta: Hidayakarya Agung, 2006), h. 60.

mengajar. Ini dapat dibuktikan dalam hal penyampaian, cara belajar dalam proses belajar mengajar, apabila seorang guru mengajar mata pelajaran sesuai dengan SKSnya maka kemungkinan besar hasilnya akan jauh berbeda dengan guru yang bukan memegang mata pelajaran tersebut.

Allah SWT berfirman dalam surah Al-Isra' ayat 84 yang berbunyi:

قُلْ إِنَّمَا أَمْرُهُ إِذَا أَرَادَ شَيْئًا أَن يَقُولَ لَهُ كُنْ فَيَكُونُ  
قُلْ إِنَّمَا أَمْرُهُ إِذَا أَرَادَ شَيْئًا أَن يَقُولَ لَهُ كُنْ فَيَكُونُ

Artinya : Katakanlah: "Tiap-tiap orang berbuat menurut keadaannya masing-masing". Maka Tuhanmu lebih mengetahui siapa yang lebih benar jalannya.

Dari ayat di atas dapat diambil pelajaran bahwa setiap profesi harus memiliki keahlian di bidangnya, termasuk guru, dengan demikian guru yang mengajar haruslah memiliki latar belakang pendidikan khusus tentang pembelajaran pada Fakultas Tarbiyah/ Keguruan agar mampu menguasai bahan pelajaran, penggunaan metode dan media pembelajaran dengan baik dan maksimal.

Dari uraian di atas, dapat dipahami bahwa latar belakang pendidikan seorang guru akan berpengaruh sekali terhadap kompetensinya di dalam proses belajar mengajar.

Selain latar belakang pendidikan guru, pengalaman guru dalam mengajar juga turut mempengaruhi kompetensi guru karena dengan pengalaman, seorang akan mudah dalam melakukan suatu tindakan atau pekerjaan.

Seorang guru yang baru pertama kali mengajar, biasanya menunjukkan sikap agak kaku dan kadang kebingungan untuk mengeluarkan kata-kata yang tepat untuk memulai perkuliahan. Hal ini kadang membuat bahan yang dikuasai menjadi terlupakan dan metode yang ingin diterapkan juga tidak tertata. Jadi pengalaman mengajar di sini sangat membantu dalam mengantisipasi kekakuan tersebut. Sehubungan dengan pengalaman guru dalam mengajar ini maka Syaiful Bahri Djamarah mengatakan:

“Pengalaman adalah guru yang terbaik. Pengalaman adalah guru yang tidak pernah marah. Pengalaman adalah sesuatu yang mengandung kekuatan karena itu setiap orang selalu mencari dan memilikinya”.<sup>45</sup>

Dengan demikian, maka pengalaman mengajar bagi guru itu sangat besar pengaruhnya artinya bagi seorang guru yang memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dengan profesinya, kemudian memiliki pengalaman mengajar yang cukup lama, tentu akan mengajar ditambah memproses suatu pembelajaran, sebaliknya seorang guru yang kurang pengalaman dalam mengajar akan menemukan sejumlah kesulitan dalam mentransfer nilai dan pengetahuan serta keterampilan pada setiap siswanya.

Training atau Penataran disebut juga dengan *upgrading*, ialah segala usaha atau kegiatan yang bertujuan untuk meninggikan atau meningkatkan taraf ilmu pengetahuan dan kecakapan para pegawai, guru-guru atau petugas pendidikan lainnya, sehingga dengan demikian keahliannya bertambah luas

---

<sup>45</sup>Syaiful Bahri Djamarah, h. 132.

dan mendalam.<sup>46</sup>

Sering tidaknya guru mengikuti penataran merupakan salah satu hal yang mempengaruhi peningkatan kualitas guru, penataran memuat beberapa unsur, ada unsur individual (pada waktu melaksanakan tugas individual), unsur kelompok (waktu berdiskusi) dan unsur tulisan (waktu membuat laporan dan lain-lain).

Persiapan calon-calon guru di sekolah guru –baik ia dari SGB, SGA/SPG, maupun dari FKIP atau IKIP- belumlah merupakan persiapan-persiapan yang cukup lengkap jika ditinjau dari tugas kewajibannya sebagai pendidik yang sangat luas setelah keluar dari sekolah itu. Persiapan-persiapan yang diterima di sekolah guru, waktu dan luasnya sangat terbatas, juga sebagian besar merupakan persiapan yang bersifat teoritis. Pengalaman-pengalaman praktek yang diterimanya dari latihan-latihan praktek mengajar sangat terbatas dan dalam waktu yang tidak lama, belum merupakan pengalaman yang cukup bermutu untuk memenuhi tugas-tugas dan tanggung jawabnya setelah keluar dari sekolah guru. Banyak hal yang harus diperbuat dan dilakukan oleh guru yang belum sempat atau tidak dipelajarinya di sekolah guru.<sup>47</sup>

Begitu juga dalam hal kompetensi guru dalam pembelajaran, walaupun berbagai kompetensi guru dalam pembelajaran sudah diajarkan di sekolah-sekolah guru, akan tetapi pengalaman-pengalaman praktek yang dilakukan di sekolah itu sangatlah sedikit, oleh karena itulah pemerintah mengadakan

---

<sup>46</sup>M. Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006), cet. ke-16, h. 76.

<sup>47</sup> M. Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, h. 76

penataran-penataran yang sifatnya meningkatkan kualitas taraf ilmu pengetahuan dan kecakapan guru.

Secara garis besarnya faktor-faktor yang mempengaruhi guru profesional antara lain sebagai berikut:

- a. Status Akademik Pekerjaan guru adalah pekerjaan yang bersifat profesi. Secara sederhana pekerjaan yang bersifat profesi adalah pekerjaan yang hanya dilakukan oleh mereka yang secara khusus disiapkan untuk itu dan bukan pekerjaan lainnya.
- b. Pengalaman belajar Dalam menghadapi anak didik tidaklah mudah untuk mengorganisir mereka, dan hal tersebut banyak menjadi keluhan, serta banyak pula dijumpai guru yang mengeluh karena sulit untuk menciptakan suasana kegiatan belajar mengajar yang menyenangkan dan menggairahkan. Hal tersebut dikarenakan guru kurang mampu untuk menguasai dan menyesuaikan diri terhadap proses belajar mengajar yang berlangsung.
- c. Mencintai profesi sebagai guru Rasa cinta tumbuh dari naluri kemanusiaan dan rasa cinta akan mendorong individu untuk melakukan sesuatu sebagai usaha dan pengorbanan. Seseorang yang melakukan sesuatu dengan tanpa adanya rasa cinta biasanya orang yang keadaannya dalam paksaan orang lain, maka dalam melaksanakan hak nya itu dengan merasa terpaksa. Dalam melakukan sesuatu akan lebih berhasil apabila disertai dengan adanya rasa mencintai terhadap apa yang dilakukannya itu.

d. Berkepribadian Secara bahasa kepribadian adalah keseluruhan sifat- sifat yang merupakan watak seseorang. Dalam proses belajar mengajar kepribadian seorang guru ikut serta menentukan watak kepada siswanya. Dalam proses belajar mengajar kepribadian seorang guru sangat menentukan terhadap pembentukan kepribadian siswa untuk menanamkan akhlak yang baik sebagai umat manusia Mendidik adalah perilaku yang universal artinya pada dasarnya semua orang dapat melakukannya, orang tua mendidik anaknya, pemimpin mendidik bawahannya, pelatih mendidik anak asuhnya dan sudah barang tentu guru mendidik muridnya. Tetapi bagaimana cara mendidik yang lebih efektif dibanding dengan cara mendidik yang biasa.

Guru sebagai pelaksana proses pendidikan, perlu memiliki keahlian dalam melaksanakan tugasnya. Oleh karenanya keberhasilan proses belajar mengajar sangat tergantung kepada bagaimana guru mengajar. Agar guru dapat melaksanakan tugasnya dengan efektif dan efisien, maka guru perlu memiliki kompetensi yang dapat menunjang tugasnya.

## **B. Budaya Kerja**

### **1. Pengertian Budaya Kerja**

Perilaku manusia sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor salah satunya adalah budaya yang terdapat pada kehidupannya. Kebudayaan tersusun dari unsur-unsur kehidupan yang diciptakan oleh manusia seperti adat istiadat, kepercayaan, norma-norma, dan hukum. Dalam sebuah

organisasi perilaku anggota organisasi juga dipengaruhi oleh budaya yang terdapat didalam organisasi tersebut, jadi budaya dalam suatu organisasi akan dapat mempengaruhi perilaku dan kinerja yang dilaksanakan sehingga akan membentuk suatu budaya kerja yang khas di dalam organisasi tersebut.

Budaya Kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai 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.

Budaya secara harfiah berasal dari Bahasa Latin yaitu *Colere* yang memiliki arti mengerjakan tanah, mengolah, memelihara ladang menurut Soerjanto Poespowardojo. Menurut *The American Herriage Dictionary* mengartikan kebudayaan adalah sebagai suatu keseluruhan dari pola perilaku yang dikirimkan melalui kehidupan sosial, seni, agama, kelembagaan, dan semua hasil kerja dan pemikiran manusia dari suatu kelompok manusia. Menurut Koentjaraningrat budaya adalah keseluruhan sistem gagasan tindakan dan hasil karya manusia dalam rangka kehidupan masyarakat yang dijadikan milik diri manusia dengan cara belajar.

Menurut Rina Puspita Dewi 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.<sup>48</sup>

Nuraini Eka Rachmawati mengemukakan bahwa, budaya kerja merupakan sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu perusahaan dan mengarahkan perilaku segenap anggota perusahaan. 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 Paramita, 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.<sup>49</sup>

Budaya kerja, merupakan sekumpulan pola perilaku yang melekat secara keseluruhan pada diri setiap individu dalam sebuah organisasi. Membangun budaya berarti juga meningkatkan dan mempertahankan sisi-sisi positif, serta berupaya membiasakan (*habituating process*) pola perilaku tertentu agar tercipta suatu bentuk baru yang lebih baik.

Budaya Kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sangsi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral

---

<sup>48</sup> Rina Puspita Dewi, *Menjaga dan Melindungi Budaya Kerja, Sesuai Standar Isi 2006*, (Jakarta: Yudhistira, 2008), hal. 3

<sup>49</sup> Talidziduhu Ndraha, *Teori Budaya Organisasi*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2005), hal. 208

telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa budaya kerja guru 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.

Nilai-nilai dan keyakinan dalam pelaksanaan budaya kerja memiliki peranan yang sangat penting dalam mempengaruhi pola kinerja, karena nilai dan keyakinan tersebut dijadikan sebagai landasan atau acuan dalam proses pelaksanaan kerja di sebuah organisasi atau lembaga. Nilai-nilai dan keyakinan dalam budaya memiliki lima komponen kunci yaitu: (1) nilai adalah kepercayaan, (2) mengenai perilaku yang dikehendaki, (3) keadaan yang amat penting, (4) pedoman menyeleksi atau mengevaluasi kejadian dan perilaku, dan (5) urutan dari yang relatif penting, adalah penting untuk membedakan nilai pendukung dengan yang diperankan.<sup>50</sup>Jadi nilai-nilai dan keyakinan dapat mempengaruhi kinerja karena di dalam nilai tersebut terdapat suatu kepercayaan yang harus dilaksanakan yang menentukan perilaku yang sudah dikehendaki.

Kerja adalah melakukan sesuatu hal yang diperbuat seperti contohnya makan atau minum. Adapun arti lain dari Kerja yaitu melakukan sesuatu untuk mencari nafkah.

---

<sup>50</sup> Robert Kreitner dan Angelo Kinicki, *Perilaku Organisasi Buku 1*. Penerjemah: Erly Suandy. (Jakarta: Salemba Empat, 2003), hal. 80

Selain pengertian kerja, dalam kacamata islam yaitu Kerja pada hakekatnya adalahnya manifestasi amal kebajikan. Sebagai sebuah amal, maka niat dalam menjalankannya akan menentukan penilaian. Dalam sebuah hadits, Nabi Muhammad bersabda, “Sesungguhnya nilai amal itu ditentukan oleh niatnya.” Amal seseorang akan dinilai berdasar apa yang diniatkannya. Suatu hari Nabi Muhammad berjumpa dengan Sa’ad bin Mu’adz Al-Anshari. Ketika itu Nabi Muhammad melihat tangan Sa’ad melepuh, kulitnya gosong kehitam-hitaman seperti terpanggang matahari. “Kenapa tanganmu?,” tanya Nabi kepada Sa’ad. “Wahai Rasulullah,” jawab Sa’ad, “Tanganku seperti ini karena aku mengolah tanah dengan cangkul itu untuk mencari nafkah keluarga yang menjadi tanggunganku”. Seketika itu Nabi mengambil tangan Sa’ad dan menciumnya seraya berkata, “Inilah tangan yang tidak akan pernah disentuh api neraka”.

Dalam kisah lain disebutkan bahwa ada seseorang yang berjalan melalui tempat Nabi Muhammad. Orang tersebut sedang bekerja dengan sangat giat dan tangkas. Para sahabat kemudian bertanya, “Wahai Rasulullah, andaikata bekerja semacam orang itu dapat digolongkan jihad fi sabilillah, maka alangkah baiknya.” Mendengar itu Nabi pun menjawab, “Kalau ia bekerja untuk menghidupi anak-anaknya yang masih kecil, itu adalah fi sabilillah; kalau ia bekerja untuk menghidupi kedua orangtuanya yang sudah lanjut usia, itu adalah fi sabilillah; kalau ia bekerja untuk kepentingan dirinya sendiri agar tidak meminta-minta, itu juga fi sabilillah.” (HR. Ath-Thabrani).

Kerja adalah perintah suci Allah kepada manusia. Meskipun akhirat lebih kekal daripada dunia, namun Allah tidak memerintahkan hambanya meninggalkan kerja untuk kebutuhan duniawi.

وَلَا تَجْعَلْ مَعْرَضًا لِّدِينِكَ أَن تَكُونَ مِنَ الْمُكْفِرِينَ  
وَلَا تَتَّبِعْ أَهْوَاءَ بَنِي إِسْرَائِيلَ إِنَّهَا سَاءَ أُحْوَاجُهُمْ وَإِلَّا لَفِ سَاقِطَةٍ  
مِّنْ سَمَوَاتِهِمْ سَابِقَةً يُفْسِدُونَ فِي الْأَرْضِ وَلَئِن لَّمْ يَكُن لِّلرَّحْمَٰنِ  
عَذَابٌ أَلِيمٌ

“Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (untuk kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bagianmu dari (kenikmatan) duniawi, dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu. Dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi.” (QS. Al-Qashash: 77).<sup>51</sup>

Jadi bila kata Budaya dan Kerja digabungkan memiliki pengertian yaitu nilai-nilai sosial atau suatu keseluruhan pola perilaku yang berkaitan dengan akal dan budi manusia dalam melakukan suatu pekerjaan.

Maka setiap individu yang bekerja harus memiliki budaya kerja yang baik. Budaya yang kerja yang baik sangat diperlukan agar menjadi pekerja yang berbudi pekerti dan mengerti nilai-nilai yang dijalannya. Dan tidak membawa individu kepada penyimpangan. Jadi itulah perlunya kita memahami budaya kerja yang baik.

## 2. Tujuan Budaya Kerja

Setelah kita membahasa tentang pengertian dari Budaya Kerja sekarang kita akan membahas tentang apa dari tujuan Budaya Kerja ini dalam kegiatan sehari-hari. Budaya Kerja memiliki berbagai macam tujuan. Berikut adalah tujuan-tujuan dari Budaya Kerja :

a. Dapat memahami budaya kerja suatu perusahaan.

---

<sup>51</sup>Kementrian Agama, *Al-quran dan Terjemahnya*, (Bandung: Fokusmedia, 2010), hal. 394

- b. Dapat mengimplementasikan Budaya Kerja di tempat kerja.
- c. Menciptakan suasana harmonis dengan partner kerja atau dengan klien.
- d. Membangun rasa kerja sama terhadap rekan kerja dalam team.
- e. Bisa beradaptasi dengan lingkungan secara baik.
- f. Mengenal norma-norma dalam suatu pekerjaan.

Selain memiliki tujuan, Budaya Kerja juga memiliki manfaat dari budaya kerja itu sendiri. Berikut adalah manfaat dari budaya kerja dalam suatu pekerjaan :

- a. Menjamin hasil kerja dengan kualitas yang baik.
- b. Keterbukaan antara para individu dalam melakukan pekerjaan.
- c. Saling bergotong royong apabila dalam suatu pekerjaan ada masalah yang sulit.
- d. Menimbulkan rasa kebersamaan antara individu dengan individu lain dalam pekerjaan.
- e. Cepat menyesuaikan diri dengan perkembangan yang terjadi di dunia luar.

Melaksanakan budaya kerja mempunyai arti yang sangat mendalam, karena akan merubah sikap dan perilaku sumber daya manusia untuk mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan masa depan. Disamping itu masih banyak lagi manfaat yang muncul seperti kepuasan kerja meningkat, pergaulan yang lebih akrab, disiplin meningkat, terus ingin belajar, ingin memberikan terbaik bagi organisasi, dan lain-lain.

Budaya kerja sangat penting dalam dunia pekerjaan untuk meningkatkan kualitas pekerjaan seseorang dan dapat mengerti nilai-nilai

yang terkandung dalam budaya kerja tersebut. Sehingga individu ini dapat menjadi karyawan atau pekerja yang baik dan bermanfaat bagi perusahaan yang mempekerjakannya. Penting bagi perusahaan untuk memberikan pengetahuan kepada para pekerja atau karyawannya tentang budaya kerja. Karena selain memberikan dan menambah wawasan untuk para karyawannya perusahaan juga dapat meningkatkan kualitas produksi yang dihasilkan oleh perusahaan dan berdampak positif bagi perusahaan. Karena dengan diberikan penyuluhan tentang budaya kerja para pekerja atau karyawan akan menambahkan rasa semangat untuk bekerja, menimbulkan rasa disiplin atas pekerjaannya dan akan menggugah rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pekerja atau karyawan.

Budaya kerja berbeda antara organisasi satu dengan yang lainnya, hal itu dikarenakan landasan dan sikap perilaku yang dicerminkan oleh setiap orang 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, namun budaya kerja akan berakibat buruk jika pegawai dalam suatu organisasi mengeluarkan pendapat yang berbeda hal itu dikarenakan adanya perbedaan setiap individu dalam mengeluarkan pendapat, tenaga dan pikirannya, karena setiap individu mempunyai kemampuan dan keahliannya sesuai bidangnya masing-masing.

Untuk memperbaiki budaya kerja yang baik membutuhkan waktu bertahun-tahun untuk merubahnya, maka itu perlu adanya pembenahan-pembenahan yang dimulai dari sikap dan tingkah laku pemimpinnya kemudian diikuti para bawahannya, terbentuknya budaya kerja diawali tingkat kesadaran pemimpin atau pejabat yang ditunjuk dimana besarnya hubungan antara pemimpin dengan bawahannya sehingga akan menentukan suatu cara tersendiri apa yang dijalankan dalam perangkat satuan kerja atau organisasi.

Maka dalam hal ini budaya kerja terbentuk dalam satuan kerja atau organisasi itu berdiri, artinya pembentukan budaya kerja terjadi ketika lingkungan kerja atau organisasi belajar dalam menghadapi permasalahan, baik yang menyangkut masalah organisasi.<sup>52</sup>

Cakupan makna setiap nilai budaya kerja tersebut, antara lain:

1. Disiplin; Perilaku yang senantiasa berpijak pada peraturan dan norma yang berlaku di dalam maupun di luar perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan, prosedur, berlalu lintas, waktu kerja, berinteraksi dengan mitra, dan sebagainya.
2. Keterbukaan; Kesiapan untuk memberi dan menerima informasi yang benar dari dan kepada sesama mitra kerja untuk kepentingan perusahaan.
3. Saling menghargai; Perilaku yang menunjukkan penghargaan terhadap individu, tugas dan tanggung jawab orang lain sesama mitra kerja.

---

<sup>52</sup> Siti Amnuhai, *Manajemen Sumber daya Manusia*, (Bumi Aksara. Jakarta.2003), hal.76

4. Kerjasama; Kesiediaan untuk memberi dan menerima kontribusi dari dan atau kepada mitra kerja dalam mencapai sasaran dan target perusahaan.<sup>53</sup>

Kesuksesan organisasi bermula dari adanya disiplin menerapkan nilai-nilai inti perusahaan. Konsistensi dalam menerapkan kedisiplinan dalam setiap tindakan, penegakan aturan dan kebijakan akan mendorong munculnya kondisi keterbukaan, yaitu keadaan yang selalu jauh dari prasangka negatif karena segala sesuatu disampaikan melalui fakta dan data yang akurat (informasi yang benar). Selanjutnya, situasi yang penuh dengan keterbukaan akan meningkatkan komunikasi horizontal dan vertikal, membina hubungan personal baik formal maupun informal diantara jajaran manajemen, sehingga tumbuh sikap saling menghargai.

Pada gilirannya setelah interaksi lintas sektoral dan antar karyawan semakin baik akan menyuburkan semangat kerjasama dalam wujud saling koordinasi manajemen atau karyawan lintas sektoral, menjaga kekompakkan manajemen, mendukung dan mengamankan setiap keputusan manajemen, serta saling mengisi dan melengkapi. Hal inilah yang menjadi tujuan bersama dalam rangka membentuk budaya kerja.

Pada prinsipnya fungsi budaya kerja bertujuan untuk membangun keyakinan sumberdaya manusia atau menanamkan nilai-nilai tertentu yang melandasi atau mempengaruhi sikap dan perilaku yang konsisten serta komitmen membiasakan suatu cara kerja di lingkungan masing-masing. Dengan adanya suatu keyakinan dan komitmen kuat merefleksikan nilai-nilai

---

<sup>53</sup> Moekijat, *Asas-Asas Perilaku Organisasi*, (CV. Mandar Maju, Bandung, 2006), hal. 53

tertentu, misalnya membiasakan kerja berkualitas, sesuai standar, atau sesuai ekspektasi pelanggan (organisasi), efektif atau produktif dan efisien.

Tujuan fundamental budaya kerja adalah untuk membangun sumber daya manusia seutuhnya agar setiap orang sadar bahwa mereka berada dalam suatu hubungan sifat peran pelanggan, pemasok dalam komunikasi dengan orang lain secara efektif dan efisien serta menggembirakan. Budaya kerja berupaya mengubah komunikasi tradisional menjadi perilaku manajemen modern, sehingga tertanam kepercayaan dan semangat kerjasama yang tinggi serta disiplin.

Dengan membiasakan kerja berkualitas, seperti berupaya melakukan cara kerja tertentu, sehingga hasilnya sesuai dengan standar atau kualifikasi yang ditentukan organisasi. Jika hal ini dapat terlaksana dengan baik atau membudaya dalam diri pegawai, sehingga pegawai tersebut menjadi tenaga yang bernilai ekonomis, atau memberikan nilai tambah bagi orang lain dan organisasi. Selain itu, jika pekerjaan yang dilakukan pegawai dapat dilakukan dengan benar sesuai prosedur atau ketentuan yang berlaku, berarti pegawai dapat bekerja efektif dan efisien.

Melaksanakan budaya kerja mempunyai arti yang sangat mendalam, karena akan merubah sikap dan perilaku sumber daya manusia untuk mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan masa depan. Disamping itu masih banyak lagi manfaat yang muncul seperti kepuasan kerja meningkat, pergaulan yang lebih akrab, disiplin meningkat, pengawasan fungsional berkurang, pemborosan berkurang, tingkat absensi

menurun, terus ingin belajar, ingin memberikan terbaik bagi organisasi, dan lain-lain.

Berdasarkan pandangan mengenai manfaat budaya kerja, dapat ditarik suatu deskripsi sebenarnya bahwa manfaat budaya kerja adalah untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja sehingga sesuai yang diharapkan.

### **3. Unsur-unsur budaya kerja**

Budaya kerja merupakan perwujudan dari nilai-nilai yang dimiliki oleh sekelompok manusia atau masyarakat dalam suatu organisasi atau lembaga yang kemudian diolah menjadi nilai-nilai atau norma serta aturan-aturan baru yang nantinya akan menjadi sikap dan perilaku dalam organisasi yang diharapkan untuk mencapai visi misi dan tujuan. Proses dari terciptanya budaya kerja melibatkan semua sumber daya yang terdapat di dalam organisasi atau lembaga.

Menurut Budi Paramita, budaya kerja dapat dibagi menjadi dua bagian, yaitu:<sup>54</sup>

- a) Sikap terhadap pekerjaan, yakni kesukaan akan kerja dibandingkan dengan kegiatan lain seperti bersantai, atau semata-mata memperoleh kepuasan dari kesibukan pekerjaannya sendiri, atau merasa terpaksa melakukan sesuatu hanya untuk kelangsungan hidupnya.

---

<sup>54</sup> Talidziduhu Ndraha, hal. 208

b) Perilaku pada waktu bekerja seperti rajin, berdedikasi, bertanggung jawab, berhati-hati, teliti, cermat, kemauan yang kuat untuk mempelajari tugas dan kewajibannya, suka membantu sesama karyawan atau sebaliknya.

Nilai kerja merupakan nilai-nilai yang dijadikan dasar dalam berperilaku di dalam organisasi, sekolah, maupun lembaga. Nilai-nilai (values) merupakan idealisme cita-cita seseorang. Sebagai cita-cita tentu sangat didambakan, diharapkan, dan diinginkan perwujudannya. Nilai organisasi harus dijunjung tinggi setiap anggotanya karena akan menentukan perilaku yang ditampilkannya. Macam-macam nilai ini misalnya nilai kejujuran, nilai kemandirian, nilai pemberdayaan, nilai keikhlasan, nilai ibadah, dan sebagainya.<sup>55</sup>

Talididuhu Ndraha mengemukakan bahwa, nilai kerja adalah setiap nilai yang dihasilkan (output) melalui kerja sebagai proses (through put) dan nilai yang dirasakan oleh pembeli atau penerima melalui penggunaan atau penikmatnya (*outcome*), dalam bentuk nilai baru, nilai tambah dan nilai lebih. Inti dari nilai kerja adalah etos kerja.<sup>56</sup> Etika yang dimiliki seseorang juga akan mempengaruhinya dalam mencari pekerjaan. Tidak hanya kemampuan atau kompetensi yang dimiliki saja akan tetapi etika juga diperhatikan pada diri seseorang ketika akan melamar pekerjaan. Para perekrut akan mempertimbangkan dua hal pada diri seseorang yaitu kemampuan dan etikanya.

---

<sup>55</sup>Aan Komariah dan Cepi Triatna, *Visionary Leadership: Menuju Sekolah Efektif*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), hal. 107

<sup>56</sup> Talididuhu Ndraha, hal. 204

Menurut Sondang P Siagian para perekrut pekerjaan yang memegang teguh norma-norma etika menuntut antara lain disiplin pribadi yang tinggi, kejujuran yang tidak tergoyahkan, integritas karakter serta obyektivitas yang didasarkan pada kriteria yang rasional.<sup>57</sup>

---

<sup>57</sup> Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara. 2002), hal. 134

#### 4. Pandangan Mengenai Kerja

Anggapan seseorang mengenai bekerja dapat terbentuk melalui pandangannya terhadap kerja itu sendiri. Namun kebanyakan para pekerja mengartikan bekerja sebagai refleksi dari seseorang untuk mencari dan meningkatkan taraf atau kesejahteraan hidup orang tersebut atau keluarganya. Rina Puspita Dewi mengemukakan terdapat anggapan positif dan negatif dari bekerja, anggapan tersebut adalah.<sup>58</sup>

- 1) Anggapan positif
  - a. Kerja adalah amanah
  - b. Kerja adalah ibadah
  - c. Kerja adalah kewajiban
  - d. Kerja adalah panggilan jiwa
  - e. Kerja adalah aktualisasi
  - f. Kerja adalah kehidupan
  - g. Kerja adalah kesenangan
  - h. Kerja adalah seni
  - i. Kerja adalah rahmat
  - j. Kerja adalah penghargaan
  - k. Kerja adalah penghormatan
  - l. Kerja adalah prestise
  - m. Kerja adalah inspirasi
  - n. Kerja adalah pelayanan

---

<sup>58</sup> Rina Puspita Dewi, hal. 4-10

## 2) Anggapan negatif

- a. Kerja adalah beban
- b. Kerja adalah rutinitas monoton yang membosankan
- c. Kerja adalah pengorbanan
- d. Kerja adalah hukuman.

Menurut Taliziduhu Ndraha, pendirian atau anggapan dasar tentang kerja, terbentuk melalui konstruksi pemikiran silogistik. Premisnya adalah pengalaman hidup empirik, dan *conclusio* adalah kesimpulan. Terdapat enam pendirian atau anggapan tentang kerja, yaitu: (1) kerja adalah hukuman, (2) kerja adalah upeti, pengabdian kepada raja, (3) kerja adalah beban, (4) kerja adalah kewajiban, (5) kerja adalah sumber penghasilan, (6) kerja adalah kesenangan, (7) kerja adalah status, (8) kerja adalah prestise atau gengsi, (9) kerja adalah harga diri, (10) kerja adalah aktualisasi diri, (11) kerja adalah panggilan jiwa, (12) kerja adalah pengabdian, (13) kerja adalah hak, dan juga sebaliknya hak adalah kerja, (14) kerja adalah hidup, dan sebaliknya hidup adalah kerja, (15) kerja adalah ibadah, dan (16) kerja itu adalah suci.<sup>59</sup>

Anggapan-anggapan atau pandangan seseorang mengenai bekerja tersebut dapat mempengaruhi pelaksanaan kinerja yang dilakukan oleh guru. Selain itu, motivasi yang ada pada diri guru juga dapat memberikan pengaruh terhadap pelaksanaan kerja di lingkungan sekolah, organisasi, maupun lembaga. Guru akan termotivasi untuk bekerja dengan seksama karena menginginkan taraf hidupnya meningkat atau untuk memenuhi segala kebutuhan hidupnya. Menurut Abraham Maslow dalam diri setiap manusia terdapat lima tingkat kebutuhan, yaitu:

- a) Kebutuhan fisik, Meliputi : lapar, haus, tempat bernaung, seks, dan kebutuhan-kebutuhan lainnya.
- b) Kebutuhan rasa aman, Meliputi : keamanan dan perlindungan dari bahaya fisik dan emosi.

---

<sup>59</sup> Taliziduhu Ndraha, hal. 209-212

- c) Kebutuhan sosial, meliputi : kasih sayang, rasa memiliki, penerimaan, dan persahabatan.
- d) Kebutuhan penghargaan, Meliputi : faktor-faktor internal seperti harga diri, otonomi, dan prestasi, serta faktor-faktor eksternal seperti status, pengakuan, dan perhatian.
- e) Kebutuhan aktualisasi diri, dorongan untuk menjadi apa yang mampu dia lakukan; meliputi pertumbuhan, pencapaian potensi diri, dan pemenuhan kebutuhan diri sendiri.<sup>60</sup>

Ketika setiap kebutuhan sudah benar-benar terpenuhi, kebutuhan berikutnya menjadi dominan. Jadi ketika seseorang telah dapat memenuhi satu kebutuhan maka kebutuhan yang lain akan dijadikan prioritas untuk dapat terpenuhi. Maslow memisahkan lima kebutuhan tersebut ke dalam urutan lebih tinggi dan lebih rendah. Kebutuhan fisik dan rasa aman digambarkan sebagai urutan yang lebih rendah. Kebutuhan sosial, penghargaan dan aktualisasi diri dikategorikan sebagai kebutuhan-kebutuhan yang lebih tinggi. Ketika seseorang dapat memenuhi kebutuhan tingkat bawah, pasti orang tersebut akan berambisi untuk memenuhi kebutuhan tingkat atas, dan jika dengan bekerja seseorang akan dapat memenuhi kebutuhannya, maka orang tersebut akan bekerja dengan semaksimal mungkin dan penuh dengan keyakinan.

Budaya kerja merupakan perilaku/kebiasaan atau pola kerja yang dilaksanakan oleh guru secara terus menerus yang akan menjadi sikap dan perilaku dalam bekerja.

---

<sup>60</sup> Robbins, Stephen P, *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi Edisi Kelima*, alih bahasa: Halida, Dewi Sartika, (Jakarta: Erlangga, 2002) hal. 56-57

## 5. Pentingnya budaya Kerja Guru

Pelaksanaan budaya kerja tidak dapat dipisahkan dengan sumber daya manusia, karena budaya kerja sangat erat kaitannya dengan sikap atau perilaku dan pola pikir guru dalam menciptakan produktivitas kerja yang tinggi. Guru merupakan sebuah elemen terpenting dalam proses pendidikan. Oleh karena itu budaya kerja perlu dimiliki dan harus tertanam dalam jiwa guru sebagai pendidik dan pengajar.

Budaya kerja yang baik dalam suatu organisasi/lembaga maka akan dapat dicapai kinerja yang maksimal. Menurut Rina Puspita Dewi budaya kerja yang baik tersebut juga memberikan manfaat antara lain: 1) memelihara lingkungan kerja yang serasi serta harmonis, 2) menciptakan kondisi kerja yang teratur, 3) menciptakan kondisi kerja yang tertib dan aman, 4) memastikan pelaksanaan hak dan kewajiban kerja, 5) memakmurkan dan mensejahterakan pekerja, dan 6) meningkatkan etos kerja yang tinggi dan dinamis.<sup>61</sup>

Budaya merupakan faktor yang dapat mendukung bagi kelancaran pelaksanaan prosedur kerja. Dengan memelihara prosedur kerja yang baku maka akan tercipta kesinambungan alur proses kerja yang kontinyu. Oleh karena itu, untuk menciptakan kesinambungan dalam proses kerja di sebuah organisasi diperlukan kerjasama antara pihak manajemen dengan pekerja untuk dapat menciptakan iklim kerja yang kondusif, aman, tentram, dan

---

<sup>61</sup> Rina Puspita Dewi, hal. 4

harmonis sesuai dengan nilai-nilai kebudayaan yang baik dari setiap unsur budaya yang ada.

Kadim Masaong dan Arfan A. Tilomi, mengemukakan enam pendapat mengenai penyebab turunnya kinerja organisasi dan individu, yaitu: <sup>62</sup>

1) Beban kerja berlebihan

Terlalu banyak pekerjaan yang harus diselesaikan atau dilaksanakan dengan waktu yang terlalu mendesak atau singkat untuk menyelesaikan pekerjaan dapat meningkatkan beban kerja yang berakibat mengurangi masa istirahat yang dibutuhkan oleh guru yang akhirnya berdampak buruk pada mutu pekerjaan.

2) Kurangnya otonomi

Kurangnya kebebasan dalam memikirkan cara melaksanakan pekerjaan dan adanya pimpinan yang campur tangan dalam hal-hal kecil membuat para staf frustrasi. Kebijakan tersebut dapat mengurangi rasa tanggung jawab, keluwesan, dan menghambat inovasi dari para staf. Pesan emosi yang ditangkap dari para pekerja adalah : organisasi tidak menghargai kemampuannya untuk menilai dan kemampuan lain yang sudah ada sejak semula.

3) Imbalan yang tidak memadai

---

<sup>62</sup>Kadim Masaong & Arfan A. Tilomi, *Kepemimpinan Berbasis Multiple Intelligence: Sinergi Kecerdasan Intelektual, Emosi, Dan Spiritual Untuk Meraih Kesuksesan Yang Gemilang*, (Bandung: Alfabeta 2011), hal. 42-43

Pemberian gaji yang terlalu kecil untuk pekerjaan yang lebih banyak, keterlambatan pembayaran gaji, dikurangnya tunjangan kesejahteraan dapat menurunkan kinerja staf.

4) Hilangnya sambung rasa

Hubungan pribadi merupakan perekat alami untuk memungkinkan tim memiliki kinerja tinggi dalam bekerjasama. Sebaliknya, penugasan yang dikotak-kotakkan menurunkan komitmen seseorang terhadap keberhasilan tim. Dengan rapuhnya hubungan antar personal tim, rasa kebersamaanpun akan berkurang.

5) Perlakuan tidak adil

Perlakuan yang tidak sama atau tidak adil kepada setiap orang akan melahirkan kebencian dalam organisasi, tidak adilnya besaran gaji dan beban kerja yang tidak sama, diacuhkannya pendapat-pendapat, atau kebijakan-kebijakan yang arogan. Cepatnya kenaikan gaji dan bonus para pimpinan sementara gaji staf hanya naik sedikit bahkan tidak naik sama sekali dapat menyebabkan hilangnya kepercayaan. Kebencian juga dapat terjadi akibat tidak adanya perbncangan yang jujur, akibatnya semangat untuk melaksanakan misi organisasi menjadi berkurang atau bahkan hilang.

6) Konflik nilai

Ketidaksesuaian antara prinsip-prinsip seseorang dan tuntutan pekerjaan mendorong karyawan untuk berbohong, melewati prosedur pengamanan agar pekerjaan lebih cepat selesai, atau sengaja

menggunakan taktik menghalalkan segala cara agar mampu bertahan dalam lingkungan yang sangat kompetitif, semua ini berakibat pada menurunnya mutu moral para staf.

Penurunan kinerja organisasi atau individu dapat juga disebabkan karena terdapat masalah di lingkungan kerja organisasi tersebut. Menurut Rina Puspita Dewi menyebutkan 12 faktor-faktor yang mempengaruhi atau sebagai penyebab timbulnya masalah dalam lingkungan kerja, diantaranya adalah: 1) Beban kerja yang berlebihan; 2) Suasana pergaulan yang kurang kondusif; 3) Karakter yang berbeda-beda; 4) Latar kehidupan yang berbeda-beda; 5) Status sosial ekonomi yang berbeda; 6) Tingkatan jenis pendidikan yang berbeda; 7) Penempatan pengalaman yang berbeda; 8) Kurangnya pembinaan dari manajemen; 9) Kurangnya training kompetensi; 10) Perasaan yang terlalu peka/sensitif; 11) Kurang keterbukaan; dan 12) Pola pikir yang berbeda.<sup>63</sup>

Selain masalah yang timbul dari lingkungan kerja, masalah juga dapat timbul dari dalam pekerja, seperti kondisi fisik dan mental atau psikis dari pekerja. Kondisi psikis dari seseorang yang tidak baik akan dapat mempengaruhi fisiknya dan kemudian dapat berpengaruh terhadap kinerja. Selain itu kondisi fisik sendiri juga dapat berpengaruh dalam pelaksanaan kerja, misalnya kelelahan saat bekerja, daya tahan tubuh menurun, dan sakit. Terdapat beberapa hal yang menyebabkan kelelahan dalam bekerja, yaitu:<sup>64</sup>

---

<sup>63</sup> Rina Puspita Dewi, hal. 21-22

<sup>64</sup> Rina Puspita Dewi, hal. 18-19

- a) Ketidak mampuan mengelola waktu yang dimiliki
- b) Kehidupan yang terlalu disarati dengan berbagai macam ketidak teraturan
- c) Citra diri yang lemah, rasa takut gagal yang berlebihan, rasa bersalah, kekhawatiran, amarah, dan berbagai emosi negatif lainnya yang hanya membuang-buang waktu dan tenaga.
- d) Kebiasaan menunda-nunda pekerjaan.
- e) Ketidakmauan dan ketidak mampuan untuk melimpahkan atau mendelegasikan tugas dan wewenang secara bijaksana kepada orang lain.
- f) Kegagalan atau keterbatasan dalam menjalin komunikasi.
- g) Adanya konflik-konflik pribadi yang sesungguhnya tidak perlu terjadi
- h) Gangguan-gangguan atau interupsi sehari-hari yang terlalu sering terjadi seperti serangkaian rapat atau pertemuan yang tidak berkesudahan, dering telepon, dan dering pesan pendek terus menerus
- i) Terus menumpuknya timbunan kertas yang tidak semuanya harus disimpan.

Adanya bermacam tipe manusia di lingkungan sekolah sangat menuntut terbentuknya budaya kerja yang baik untuk meningkatkan atau menumbuhkan komitmen kerja yang tinggi bagi setiap guru untuk melaksanakan yang terbaik bagi kemajuan sekolah, tercipta iklim persaingan yang sehat dalam pengembangan karir guru di sekolah. Guru yang menginginkan

siswa-siswinya mendapatkan prestasi yang baik, maka guru harus memulai dengan budaya kerja yang harus baik pula.

Adapun indikator dalam penelitian ini sebagai berikut: 1) Kesukaan akan bekerja dibandingkan dengan kegiatan lain; 2) Merasa terpaksa dalam melaksanakan pekerjaan; 3) Memperoleh kepuasan ketika bekerja; 4) Bekerja hanya untuk menyibukkan diri; 5) Rajin; 6) Berdedikasi; 7) Bertanggung jawab; 8) Berhati-hati; 9) Teliti; 10) Cermat; 11) Berkemauan kuat untuk mempelajari tugas dan kewajiban; dan 12) Suka membantu sesama.

## **C. Pelatihan**

### **1. Pengertian Pelatihan**

Pendidikan berbeda dengan pelatihan, pelatihan bersifat spesifik, praktis dan segera, yang dimaksud dengan spesifik dalam arti pelatihan berhubungan secara spesifik dengan pekerjaan yang dilakukan. Sedangkan yang dimaksud dengan praktis dan ada segera adalah bahwa apa yang sudah dilatihkan dapat diaplikasikan dengan segera sehingga materi yang diberikan harus bersifat praktis.

Pelatihan merupakan bagian dari pendidikan. Pendidikan lebih bersifat filosofis dan teoritis. Walaupun demikian, pendidikan dan pelatihan memiliki tujuan bersama yaitu pembelajaran. Didalam pembelajaran terdapat pemahaman secara implicit. Melalui pemahaman, karyawan dimungkinkan untuk menjadi seorang inovator, pengambil inisiatif, pemecah masalah yang

kreatif, serta menjadikan karyawan efektif dan efisien dalam melakukan pekerjaan.

Suyatno mengemukakan pelatihan yaitu kegiatan yang dilakukan dalam rangka pengembangan atau peningkatan kompetensi dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik, baik pada tingkat kecamatan, kabupaten/kota, provinsi, nasional, maupun internasional. Bukti fisik komponen ini dapat berupa sertifikat, piagam, atau surat keterangan dari lembaga penyelenggara diklat.<sup>65</sup>

Menurut Jejen, pelatihan memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap efektifitas sebuah sekolah. Pelatihan memberikesempatan kepada guru untuk mendapatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap baru yang mengubah perilakunya, yang pada akhirnya akan meningkatkan prestasi belajar siswa. Pelatihan harus sesuai dengan kebutuhan guru mengajar. Penyelenggara harus merencanakan dengan matang setiap pelatihan, mulai dari pemilihan materi, waktu, tempat, metode hingga kualitas instruktur.<sup>66</sup>

Berdasarkan peraturan menteri Negara pendayagunaan aparatur Negara dan reformasi birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 dijelaskan bahwa pengembangan keprofesian berkelanjutan adalah pengembangan kompetensi guru yang dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan, bertahap, berkelanjutan untuk meningkatkan profesionalitasnya. Pelatihan merupakan salah satu upaya untuk mengembangkan profesionalitas guru.

---

<sup>65</sup>Suyatno, *Panduan Sertifikasi Guru*. (Jakarta: Indeks, 2008), hal. 111

<sup>66</sup>Jejen Musfah, *Peningkatan Kompetensi Guru*. (Jakarta: Kencana, 2011), hal.61

Angka kredit adalah satuan nilai dari tiap butir kegiatan dan/atau akumulasi nilai butir-butir kegiatan yang harus dicapai oleh seorang guru dalam rangka pembinaan kepangkatan dan jabatannya.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pelatihan guru merupakan kegiatan yang dilakukan dalam rangka pengembangan atau peningkatan kompetensi dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik.

## **2. Karakteristik Pelatihan**

Menurut Jejen , karakteristik pelatihan yang efektif yaitu:

### **a. Dorongan dan umpan balik**

Pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki oleh guru akan bertambah melalui berbagai pihak, yaitu kepala sekolah, rekan sejawat, staf dan siswa. Hal ini akan membantu guru dalam meningkatkan kemampuan dan keterampilannya mengajar di kelas.

### **b. Kesesuaian dan Mudah Dilakukan**

Setiap program akan berhasil jika direncanakan dengan kesungguhan, mencakup tiga faktor, yaitu tanggung jawab, desain program, evaluasi dan tindak lanjut. Pembinaan mutu guru atau upaya untuk meningkatkan kualitas guru menjadi tanggung jawab pihak guru serta lembaga yang mempekerjakan guru tersebut. Kegiatan pembinaan mutu guru mencakup perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasinya. Para guru terlibat dalam perencanaan pelatihan dan mungkin memaparkan makalah di depan para guru lainnya. Ini berarti tugas guru bertambah selain tugas mengajar dan

persiapan mengajar.<sup>67</sup>

Sekolah yang baik ialah sekolah yang berorientasi pada mutu, salah satunya mutu tenaga pengajar. Mutu guru tidak didapat sekolah secara serta-merta dan mudah. Sekolah harus memfasilitasi guru untuk mengembangkan kompetensi yang masih terpendam dan membutuhkan kesempatan sebanyak mungkin untuk maju sesuai mutu guru yang diharapkan. Sekolah harus memiliki budaya akademis yang tinggi sehingga guru dan murid serta tenaga kependidikan selalu belajar setiap saat dan berkembang terus hingga potensi yang dimilikinya berkembang secara maksimal. Guru profesional dibentuk oleh suatu pengalaman belajar yang bermutu.

Pendidikan guru harus mampu menyediakan pengalaman belajar yang bermutu. Oleh karena itu, tempat guru bekerja selayaknya memiliki budaya mutu pula. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa karakteristik pelatihan yang baik adalah adanya dorongan atau umpan balik, sesuai dan mudah dilakukan. Seorang kepala sekolah harus memahami beberapa hal, yaitu kebutuhan guru, kemajuan sekolah terkait dengan pelayanannya terhadap guru, pemberian intensif terhadap guru tidak selalu berkaitan dengan materi langsung, sumber kepuasan guru terkait eksistensinya di sekolah, pentingnya menciptakan suasana kerja dan sekolah yang menyenangkan, serta memberi contoh dalam kebaikan, mutu dan disiplin.

Pelatihan yang baik adalah pelatihan yang memiliki ciri-ciri yaitu tujuan pelatihan sesuai dengan kebutuhan pendidikan, materi pelatihan

---

<sup>67</sup>Jejen Musfah, *Peningkatan Kompetensi Guru*, hal. 69-75

relevandengan realisasi tujuan latihan, jadwal disusun sehingga kondusif bagipelatih maupun pengikut pelatihan, lokasi pelatihan dipilih yang memberkegairahan dalam proses pelatihan, pelatihan memiliki kualifikasi yangdiperlukan, dan metode pelatihan harus sesuai dengan pengikut pelatihan dan materi yang diberikan.

Berdasarkan sumbernya, pelatihan dapat dibagi menjadi tiga kategori, yaitu :*in-house* atau *on-site training*, *external* atau *outsode training* dan kombinasi keduanya.<sup>68</sup>

*in-house training* berupa on the job training, seminar atau lokakarya, instruksi lewat media (video, tape dan satelit) dan instruksi yang berbasis computer. Sedangkan *external training* terdiri dari kursus di universitas atau perguruan tinggi, seminar dan lokakarya yang diselenggarakan oleh universitas dan atau pelatihan privat, kursus tertulis, serta pelatihan yang diadakan oleh asosiasi dagang, organisasi professional, dan lembaga atau organisasi teknik.

Berdasarkan kategori karyawan, pelatihan dapat berupa program orientasi karyawan baru, pelatihan umum secara ekstensif, pelatihan job spesifik, praktik standar setahap demi setahap, dan pelatihan peralatan serta prosedur operasi.

### **3. Faktor Penyebab Perlunya Pelatihan Guru**

Ada lima factor penyebab diperlukannya pelatihan, yakni :

- 1) Kualitas angkatan kerja yang ada

---

<sup>68</sup> Fandi Tjiptono dan Anastasia Diana, *Total Quality Managemen(TMQ)*, (Yogyakarta: Andi, 2003) hal. 212

Angkatan kerja yang berkualitas tinggi adalah kelompok yang mengenyam pendidikan dengan baik dan memiliki ketrampilan intelektual dasar seperti membaca, menulis, berfikir, mendengarkan, berbicara dan memecahkan masalah. Orang-orang seperti ini potensial untuk belajar dan beradaptasi dengan cepat terhadap pekerjaannya.

## 2) Persaingan global

Perusahaan-perusahaan harus menyadari bahwa mereka menghadapi persaingan dalam pasar global yang ketat. Agar dapat memenangkan persaingan, perusahaan harus mampu menghasilkan produk yang lebih baik dan lebih murah dari pada pesaingnya. Untuk itu diperlukan senjata yang ampuh untuk menghadapi persaingan agar tetap survive dan memiliki dominasi. Senjata tersebut adalah pendidikan dan pelatihan.

## 3) Perubahan yang cepat dan terus menerus

Perubahan terjadi dengan cepat dan berlangsung terus-menerus. Pengetahuan dan ketrampilan yang masih baru hari ini mungkin besok pagi sudah menjadi usang. Dalam lingkungan seperti ini sangat penting memperbaharui kemampuan karyawan secara konstan. Organisasi yang tidak memahami perlunya pelatihan tidak mungkin dapat mengikuti perubahan tersebut.

## 4) Masalah-masalah alih teknologi

Alih teknologi adalah pemindahan atau transfer teknologi dari satu objek ke objek yang lain. Alih teknologi tidak akan dengan baik bila para karyawan yang menggunakan teknologi itu belum dilatih untuk menggunakannya secara efektif dan efisien. Teknologi tanpa didukung oleh adanya karyawan yang memahami cara penggunaannya secara efektif, tidak akan dapat memberikan kontribusi besar pada peningkatan produktivitas. Hambatan utama terhadap efektifitas proses alih teknologi adalah ketakutan (kekhawatiran) akan perubahan dan ketidak-tahuan

akan teknologi baru tersebut. Hambatan tersebut dapat diatasi dengan pelatihan.

5) Perubahan keadaan demografi

Perubahan keadaan demografi menyebabkan pelatihan menjadi semakin penting dewasa ini. Oleh karena kerja sama tim merupakan unsur pokok dari TQM, maka pelatihan dibutuhkan untuk melatih karyawan yang berbeda latar belakangnya agar dapat bekerja sama secara harmonis. Untuk mengatasi perbedaan budaya, social, dan jenis kelamin dibutuhkan pelatihan, komitmen, dan perhatian.

#### 4. Manfaat Pelatihan Bagi Guru

Pelatihan karyawan memberikan manfaat sebagai berikut :

- a. Mengurangi kesalahan produksi
- b. Meningkatkan produktifitas
- c. Meningkatkan/memperbaiki kualitas
- d. Mengurangi tingkat turnover
- e. Biaya staf yang lebih rendah
- f. Mengurangi kecelakaan
- g. Meminimalis biaya asuransi
- h. Meningkatkan fleksibilitas karyawan
- i. Respon yang lebih baik terhadap perubahan
- j. Meningkatkan komunikasi
- k. Kerja sama tim yang lebih baik
- l. Hubungan karyawan yang lebih harmonis
- m. Mengubah budaya perusahaan
- n. Menunjukkan komitmen manajemen terhadap kualitas.<sup>69</sup>

Sering ada yang berpendapat bahwa pelatihan hanya berkaitan secara langsung dengan pekerjaan. Edwards dengan menyatakan bahwa apabila pelatihan difokuskan pada aplikasi langsung merupakan pandangan yang

---

<sup>69</sup>Fandi Tjiptono dan Anastasia Diana, hal. 215

keliru.berbagai macam pembelajaran dapat memberikan keuntungan yang tidak dapat diprediksi.

Dengan meminjam pemikiran Sondang Siagian, dibawah ini akan dikemukakan tentang manfaat penyelenggaraan program pelatihan, baik untuk sekolah maupun guru itu sendiri.

Bagi sekolah setidaknya terdapat tujuh manfaat yang dapat dipetik, yaitu: (1) peningkatan produktivitas kerja sekolah sebagai keseluruhan; (2) terwujudnya hubungan yang serasi antara atasan dan bawahan; (3) terjadinya proses pengambilan keputusan yang lebih cepat dan tepat; (4) meningkatkan semangat kerja seluruh tenaga kerja dalam organisasi dengan komitmen organisasional yang lebih tinggi; (5) mendorong sikap keterbukaan manajemen melalui penerapan gaya manajerial yang partisipatif; (6) memperlancar jalannya komunikasi yang efektif; dan (7) penyelesaian konflik secara fungsional.

Sedangkan manfaat pelatihan bagi guru, diantaranya : (1) membantu para guru membuat keputusan dengan lebih baik; (2) meningkatkan kemampuan para guru menyelesaikan berbagai masalah yang dihadapinya; (3) terjadinya internalisasi dan operasionalisasi faktor-faktor motivasional; (4) timbulnya dorongan dalam diri guru untuk terus meningkatkan kemampuan kerjanya; (5) peningkatan kemampuan guru untuk mengatasi stress, frustasi dan konflik yang pada gilirannya memperbesar rasa percaya pada diri sendiri; (6) tersedianya informasi tentang berbagai program yang dapat dimanfaatkan oleh para guru dalam rangka pertumbuhan masing-masing secara teknikal dan

intelektual; (7) meningkatkan kepuasan kerja; (8) semakin besarnya pengakuan atas kemampuan seseorang; (9) makin besarnya tekad guru untuk lebih mandiri; dan (10) mengurangi ketakutan menghadapi tugas-tugas baru di masa depan.<sup>70</sup>

Maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan memberikan manfaat bagi guru yakni membantu para guru membuat keputusan dengan lebih baik, meningkatkan kemampuan para guru menyelesaikan berbagai masalah yang dihadapinya, timbulnya dorongan dalam diri guru untuk terus meningkatkan kemampuan kerjanya, tersedianya informasi tentang berbagai program yang dapat dimanfaatkan oleh para guru dalam rangka pertumbuhan masing-masing secara teknikal dan intelektual, meningkatkan kepuasan kerja, semakin besarnya pengakuan atas kemampuan seseorang, makin besarnya tekad guru untuk lebih mandiri, mengurangi ketakutan menghadapi tugas-tugas baru di masa depan.

Selanjutnya, pada bagian lain Alan Cowling & Phillips James, mengemukakan pula tentang apa yang disebut *learning organization* atau organisasi yang mau belajar. Dalam hal ini organisasi diperlakukan sebagai sistem (suatu konsep yang akrab disebut *systems theory*) yang perlu menanggapi lingkungannya agar tetap hidup dan makmur. Menurut pandangan ini, sebuah organisasi akan mengembangkan suatu kemampuan

---

<sup>70</sup>Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara: 1991), hal. 183-185

untuk menanggapi perubahan-perubahan di dalam lingkungannya, yang memastikan bahwa transformasi internal terus-menerus terjadi.<sup>71</sup>

Pelatihan merupakan upaya pengembangan sumber daya manusia (guru). Berdasarkan Pedoman Penyusunan Portofolio 2009, maka indikator yang akan dipakai untuk program pelatihan antara lain :

- a. Lama pelatihan. Semakin lama guru mengikuti pelatihan maka kemampuan dan ketrampilan guru akan bertambah sehingga dapat menunjang peningkatan proses pembelajaran.
- b. Tingkat pelatihan. Tingkat pelatihan yang diikuti guru meliputi tingkat kecamatan, kabupaten/ kota, provinsi, nasional maupun internasional.
- c. Relevansi. Pelatihan akan berperan besar dalam meningkatkan kemampuan dan ketrampilan guru apabila terdapat relevansi antara pelatihan yang diikuti dengan kebutuhan dan keadaan guru serta sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan.<sup>72</sup>

Dari uraian di atas dapat disimpulkan pelatihan adalah serangkaian program yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan seorang guru yang dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan yang memiliki tujuan untuk meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi sekolah. Semakin sering seorang guru mengikuti pelatihan maka akan semakin baik pula kinerjanya.

Pelatihan adalah serangkaian program yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan seorang guru yang dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi sekolah. Adapun indikator pelatihan

---

<sup>71</sup>Alan Cowling & Philip James, *The Essence of Personnel Management an Industrial Relation* (terjemahan). (Yogyakarta : ANDI:1996), hal. 110

<sup>72</sup>Pedoman Penyusunan Portofolio 2009

menurut Pedoman portofolio 2009 adalah sebagai berikut: 1) Lama pelatihan, 2) Tingkat pelatihan, 3) Relevansi.

#### **D. Keterkaitan Budaya Kerja dan Pelatihan dengan Profesionalisme Guru**

Guru profesional sangat bergantung pada keahlian dan tingkat pendidikan yang ditempuhnya, karena jabatan guru merupakan salah satu jabatan profesi. Jabatan guru merupakan jabatan profesi, karena mengajar pasti melibatkan potensi intelektualitas. Profesi mempunyai arti menunjukkan suatu bidang pekerjaan yang dilandasi pendidikan keahlian (keterampilan, kejuruan tertentu).

Suatu profesi secara teori tidak dapat dilakukan oleh sembarang orang yang tidak dilatih atau dipersiapkan untuk itu. Seseorang untuk bisa menjadi guru, pasti harus menempuh jenjang pendidikan dan pelatihan khusus yang mempelajari tentang keguruan. Setelah menjadi guru, yang diharapkan yaitu menjadi guru yang profesional. Profesional menunjuk kepada suatu pekerjaan yang menuntut keahlian, tanggungjawab, dan kesetiaan profesi.

Profesionalisme guru dapat diukur pada penguasaan guru tersebut terhadap empat kompetensi guru, yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Guru yang menguasai keempat kompetensi tersebut dapat dikatakan guru profesional yang berstandar nasional, karena empat standar kompetensi guru tersebut diatur dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Untuk dapat menguasai empat kompetensi tersebut, guru perlu meningkatkan tingkat pendidikannya dan mengikuti berbagai pelatihan yang dapat menunjang tugas-

tugasnya sebagai guru.

Lingkungan sekolah sangat menuntut terbentuknya budaya kerja yang baik untuk meningkatkan atau menumbuhkan komitmen kerja yang tinggi bagi setiap guru untuk melaksanakan yang terbaik bagi kemajuan sekolah, tercipta iklim persaingan yang sehat dalam pengembangan karir guru di sekolah. Guru yang menginginkan siswa-siswinya mendapatkan prestasi yang baik, maka guru harus memulai dengan budaya kerja yang harus baik pula.

Maka idealnya apabila terbentuknya budaya kerja, dan frekuensi pelatihan, guru semakin meningkat, maka seharusnya ada peningkatan pula dalam profesionalisme guru.

## **E. Kerangka berfikir dan Paradigma**

### **1. Kerangka berfikir**

Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.<sup>73</sup>

Kerangka berpikir merupakan cara berpikir yang menggabungkan kausal hipotesis antara variabel yang satu dengan yang lainnya sehingga akan memberikan gambaran berupa jawaban sementara terhadap masalah yang sedang dihadapi.

- a. Jika guru melaksanakan budaya kerja diduga berimplikasi terhadap tingginya Profesionalisme guru dan sebaliknya jika guru rendah

---

<sup>73</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2012), h. 60

- menguasai budaya kerja diduga berimplikasi melemahnya atau rendahnya Profesionalisme guru.
- b. Jika guru mengikuti pelatihan diduga berimplikasi terhadap tingginya Profesionalisme guru dan sebaliknya jika guru rendah mengikuti pelatihan diduga berimplikasi melemahnya atau rendahnya Profesionalisme guru.
  - c. Jika guru mengikuti budaya kerja dan pelatihan diduga berimplikasi terhadap tingginya Profesionalisme guru. dan sebaliknya jika guru rendah mengikuti budaya kerja dan pelatihan diduga berimplikasi melemahnya atau rendahnya Profesionalisme guru.

Sehubungan dengan hal tersebut maka rencana judul tesis menggunakan 3 (tiga) variabel yakni profesional guru Madrasah Tsanawiyah Swasta Se-kecamatan Seputih Surabaya di sebut variabel terikat dengan dilambangkan variabel Y, Budaya Kerja disebut variabel bebas satu dengan dilambangkan variabel  $X^1$  dan Pelatihan disebut variabel bebas dua dengan dilambangkan  $X^2$ .

## 2. Paradigma

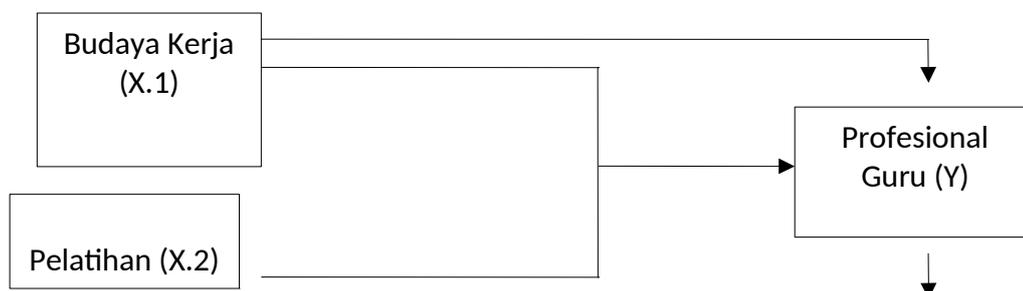
“Paradigma penelitian diartikan sebagai pola pikir yang menunjukkan hubungan antara variabel yang akan diteliti yang sekaligus mencerminkan jenis dan jumlah rumusan masalah yang perlu dijawab melalui penelitian, teori yang digunakan untuk merumuskan hipotesis, jenis dan jumlah hipotesis, dan teknik analisis statistik yang akan digunakan”<sup>74</sup>.

Paradigma merupakan skema yang sederhana berisi uraian pokok unsur penelitian mengenai hubungan antara variabel lain yang menunjukkan gejala penelitian sehingga akan terdapat arah penelitian yang jelas.

---

<sup>74</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung : Alfabeta, 2007), h. 42

Berdasarkan pernyataan di atas maka paradigma dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar. 1  
Kerangka Berpikir dan Paradigma

## F. Hipotesa

Hipotesis (Hypo = sebelum. Thesis = pernyataan, pendapat) adalah pernyataan yang ada waktu diungkapkan belum diketahui kebenarannya, tetapi memungkinkan untuk diuji dalam kenyataan.<sup>75</sup> Sedangkan pendapat lain “Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya masih perlu diuji secara empiris”.<sup>76</sup>

Berdasarkan pendapat di atas maka dapat penulis pahami bahwa hipotesis adalah suatu jawaban sementara terhadap permasalahan penelitian yang kebenarannya masih harus di uji secara empiris sampai terbukti melalui data-data yang terkumpul. Adapun hipotesis yang penulis sajikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Ada hubungan budaya kerja dengan profesional guru madrasah tsanawiyah swasta se-kecamatan Seputih Surabaya.

<sup>7521</sup> W. Gulo, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: Grasindo, 2008), h. 57

<sup>7622</sup> Sumadi Suryabrata, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012),h.

2. Ada hubungan pelatihan dengan profesional guru madrasah tsanawiyah swasta se-kecamatan Seputih Surabaya.
3. Ada hubungan secara bersama-sama antara budaya kerja dan pelatihan dengan profesional guru madrasah tsanawiyah swasta se-kecamatan Seputih Surabaya.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Desain Penelitian**

Penentuan judul penelitian menggunakan penelitian deskriptif, Adapun yang dimaksudkan penelitian deskriptif menurut Koentjaraningrat yaitu: Bentuk menggambarkan secara tepat sifat-sifat sesuatu individu, keadaan, gejala atau kelompok tertentu, atau untuk mengetahui frekuensi penyebaran suatu gejala dan gejala lain dalam sesuatu masyarakat.<sup>1</sup>

Penelitian ini menggambarkan atau memberikan gambaran secara obyektif dari obyek yang diteliti dengan cara memberikan pertanyaan kepada responden sehingga mendapatkan informasi yang di perlukan peneliti.

Sifat penelitian tersebut adalah kuantitatif yakni fokus penelitian kuantitatif berkaitan dengan sebab akibat, pengukuran, generalisasi dan sebagainya yang dapat di acak kembali pada akar-akar ilmu pengetahuan.<sup>2</sup>

Penelitian ini bersifat kuantitatif yang berwujud angka-angka hasil hitungan atau pengukuran.

Jenis penelitian ini adalah penelitian korelasi, bertujuan untuk menemukan ada tidaknya hubungan dan apabila ada, seberapa eratnya hubungan serta berarti atau tidak hubungan itu.<sup>3</sup> Penelitian ini hendak mencari pengaruh antara variabel atau pun hendak mencari seberapa erat hubungan variabel bebas mempengaruhi variabel terikat.

---

<sup>1</sup>Koentjaraningrat, *Metodelogi penelitian Masyarakat*,( Jakarta :Bina aksara, 1985), hal. 29

<sup>2</sup>Julia Bronneer, *Memandu Metode Penelitian Kuanlitatif dan Kuantitatif*, alih bahasa: nuktah arfawie,(Jakarta: Pustaka Pelajar,2002), hal. 83

<sup>3</sup>Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktek*, (Jakarta : Renika Cipta, 1998), hal. 251

## **B. Populasi, Sampel dan Tehnik Pengambilan Sampel**

### **1. Populasi**

Suharsimi Arikunto mendefinisikan populasi menyebutkan keseluruhan obyek penelitian, apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi studi atau penelitiannya juga studi populasi atau sensus.<sup>4</sup>

Populasi adalah sejumlah individu yang di teliti dalam suatu penelitian ini adalah Madrasah Tsanawiyah Swasta se-kecamatan Seputih Surabaya berjumlah 5 Madrasah yang terdiri dari 124 Guru.

### **2. Sampel**

Sampel menurut Winarno Surahmad ialah penarikan sebagian dari populasi untuk mewakili seluruh populasi.<sup>5</sup> Sampel merupakan bagian dari populasi yang cukup responsif untuk mewakili dalam penelitian. Maka sampel dalam penelitian tersebut berjumlah 5 Madrasah Tsanawiyah swasta se-kecamatan Seputih Surabaya. penelitian ini di tentukan sekor 40% dan populasi atau 124 guru, maka penulis mengambil sampelnya  $124 \text{ guru} \times 40\% = 49,6$  dibulatkan 50 guru.

### **3. Tehnik pengambilan sampel**

Penulis menentukan cara pengambilan sampel yaitu dengan cara random sampling.”ciri dasar penarikan sampel anak ialah bahwa semua anggota populasi mempunyai peluang yang sama dan tidak terikat untuk dimasukan kedalam sampel”.<sup>6</sup>

---

<sup>4</sup>Suharsimi Arikunto. Hal. 102

<sup>5</sup>Winarno Surahmad, *Pengantar Penelitian Ilmiah*, (Tarsito, Bandung, 1998), hal,93

<sup>6</sup> Donald Ary dkk, *Pengantar Penelitian dalam Pendidikan*, (Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2011), h. 197

Yakni penulis mengambil sampel penelitian secara acak dari populasi penelitian. Tentang berapa besar jumlahnya penulis mengacu pada pendapat Suharsimi Arikunto ” apabila subyeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, selanjutnya jika jumlah subyeknya besar (lebih dari 100) dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih”.<sup>6</sup>

Penentuan sampel dalam penelitian ini adalah total sampling karena jumlah populasinya 5 Madrasah Tsanawiyah swasta se-kecamatan Seputih Surabaya yang berjumlah 124 guru, maka penulis mengambil sampelnya 124 guru x 40% = 49, 6 dibulatkan 50 guru, jadi setiap MTs se-Kecamatan Seputih Surabaya diambil sampel gurunya berjumlah 10 guru. Dengan rincian sebagai berikut:

1. MTs Manbaul Ulum : 29 guru
  2. MTs Raudhotul Ulum : 32 guru
  3. MTs Miftahul Ulum : 29 guru
  4. MTs Al-Ikhlas : 18 guru
  5. MTs Darul Ma’wa : 16 guru
- Jumlah : 124 guru

### C. Definisi Operasional Variabel

Pengukuran variabel penelitian di dasrkan atas teori yang telah di kemukakan pada bagian Bab II, selanjutnya di jabarkan dengan berpedoman pada definisi operasional.

---

<sup>66</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktek*, (Renika Cipta, Jakarta, 1998), h. 120

## 1. Variabel Terikat

Profesionalisme guru sebagai variabel terikat dengan dilambangkan variabel Y, profesionalisme guru adalah orang yang terdidik dan terlatih dengan baik, serta memiliki pengalaman yang kaya di bidangnya dan merupakan orang yang telah menempuh program pendidikan guru dan memiliki tingkat master serta telah mendapat ijazah negara dan telah berpengalaman dalam mengajar pada kelas-kelas besar. Profesionalisme guru harus menguasai empat kompetensi meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.

Profesionalisme guru yang merupakan keseluruhan skor dari indikator-indikator yang meliputi :

- a. kompetensi profesional : 1) Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu. 2) Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu. 3) Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif. 4) Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif.
- b. kompetensi pedagogik : 1). Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik. 2). Mengembangkan kurikulum yang terkait dengan matapelajaran yang diampu 3). Menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik. 4). Menyelenggarakan penilaian dan evaluasi proses dan

hasil belajar. 5). Memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran.

- c. Kompetensi kepribadian yaitu: 1). Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia. 2). Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat. 3). Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa. 4). Menunjukkan etos kerja, tanggungjawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri.
- d. kompetensi sosial : 1). Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua dan masyarakat 2). Berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain.

## **2. Variabel bebas**

### **a. Budaya Kerja**

Budaya Kerja sebagai variabel bebas dengan dilambangkan variabel  $X^1$  budaya kerja merupakan sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu perusahaan dan mengarahkan perilaku segenap anggota perusahaan. budaya kerja dapat dibagi menjadi dua bagian, yaitu:

- a) Sikap terhadap pekerjaan, yakni kesukaan akan kerja dibandingkan dengan kegiatan lain seperti bersantai, atau semata-mata memperoleh kepuasan dari kesibukan pekerjaannya sendiri, atau

merasa terpaksa melakukan sesuatu hanya untuk kelangsungan hidupnya.

- b) Perilaku pada waktu bekerja seperti rajin, berdedikasi, bertanggung jawab, berhati-hati, teliti, cermat, kemauan yang kuat untuk mempelajari tugas dan kewajibannya, suka membantu sesama karyawan atau sebaliknya.

Budaya Kerja yang merupakan keseluruhan skor dari indikator-indikator yang meliputi : 1). Kesukaan akan bekerja dibandingkan dengan kegiatan lain 2). Memperoleh kepuasan ketika bekerja 3). Bekerja hanya untuk menyibukkan diri 4). Rajin 5). Berdedikasi 6). Bertanggung jawab 7). Berhati-hati 8.) Teliti 9). Berkemauan kuat untuk mempelajari tugas dan kewajiban 10). Suka membantu sesama.

b. Pelatihan

Pelatihan sebagai variabel bebas dengan dilambangkan variabel  $X^2$ , pelatihan adalahn kegiatan yang dilakukan dalam rangka pengembangan atau peningkatan kompetensi dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik, baik pada tingkat kecamatan, kabupaten/kota, provinsi, nasional, maupun internasional. Bukti fisik komponen ini dapat berupa sertifikat, piagam, atau surat keterangan dari lembaga penyelenggara diklat. Pelatihan merupakan upaya pengembangan sumber daya manusia (guru). maka indikator yang akan dipakai untuk program pelatihan antara lain :

- a) Lama pelatihan. Semakin lama guru mengikuti pelatihan maka kemampuan dan ketrampilan guru akan bertambah sehingga dapat menunjang peningkatan proses pembelajaran.
- b) Tingkat pelatihan. Tingkat pelatihan yang diikuti guru meliputi tingkat kecamatan, kabupaten/ kota, provinsi, nasional maupun internasional.
- c) Relevansi. Pelatihan akan berperan besar dalam meningkatkan kemampuan dan ketrampilan guru apabila terdapat relevansi antara pelatihan yang diikuti dengan kebutuhan dan keadaan guru serta sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan.

Budaya Kerja yang merupakan keseluruhan skor dari indikator-indikator yang meliputi : 1) Lama pelatihan, 2) Tingkat pelatihan, 3) Relevansi.

Guna mengungkap tentang profesional guru, Budaya Kerja dan pelatihan yang telah peneliti cantumkan pada landasan teori, maka penulis menggunakan angket dengan bentuk skala *likert* ialah skala yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang suatu gejala atau fenomena pendidikan. sistem quisioner dimana responden cukup memberikan tanda cek list pada salah satu alternatif jawaban yang ada. Adapun penilaian angket sebagai berikut: Untuk pernyataan dengan kriteria positif dan negatif tiap kondisi : 5 = selalu, 4= sering 3 = kadang-kadang, 2 = Jarang, 1 = Tidak pernah.

Data tentang pelatihan menggunakan skala Likert. Kuesioner yang digunakan dalam variabel ini adalah kuesioner pilihan ganda (*Multi choise*) di mana setiap item soal disediakan lima jawaban dengan skor masing-masing sebagai berikut:

- a. Selalu dengan skor 5
- b. Sering dengan skor 4
- c. Kadang-kadang dengan skor 3
- d. Jarang dengan skor 2
- e. Tidak pernah dengan skor 1

#### **D. Metode Pengumpulan Data**

Cara mendapatkan memperoleh data lengkap, tepat dan valid dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan beberapa macam metode pengumpulan data yaitu :

##### **1. Metode Angket**

Angket adalah suatu daftar yang berisikan rangkaian pertanyaan suatu bidang atau hal.<sup>7</sup>

Metode ini digunakan untuk mendapatkan data secara langsung dengan pelaksana kegiatan kesekolahan yang berhubungan budaya kerja dan pelatihan dengan profesional guru madrasah tsanawiyah swasta se-kecamatan Seputih Surabaya.

---

<sup>7</sup>Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktek*, h. 107

## 2. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar atau karya-karya monumental. Studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif.<sup>8</sup> Dokumen yang dapat dikumpulkan melalui metode ini adalah dokumen-dokumen penting sebagai penunjang penelitian, seperti surat-surat, sejarah berdirinya sekolah, letak geografis, struktur madrasah, data guru dan karyawan, data siswa, surat dokumentasi sarana dan prasarana.

Sebelum Instrumen Penelitian, peneliti terlebih dahulu menentukan data yang benar-benar dapat di percaya dan di pertanggung jawabkan, maka sangat perlu metode pengumpulan data. Adapun dalam penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data yakni.

1. Kinerja guru menggunakan metode Angket
2. Kompetensi sosial menggunakan metode angket
3. Kompetensi pedagogis menggunakan metode angket

## E. Instrumen Penelitian

### 1. Kisi-Kisi Instrumen

Kisi-kisi adalah format berbentuk matrik yang memuat informasi untuk dijadikan pedoman dalam menulis soal atau merakit soal menjadi tes.<sup>9</sup>

---

<sup>8</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung : Alfabeta, 2007),h.329.

<sup>9</sup>Sumarna Suraprana, *Panduan Penulisan Tes Tertulis Implementasi Kurikulum 2004*, (Bandung:Rosdakarya,2004),h.50

**Tabel.1**  
Kisi-kisi Instrumen

No	Variabel	Indikator	Butir Item	Jumlah Pernyataan
1	Profesional guru	<p><b>Mengukur kompetensi pedagogik</b></p> <p>a. Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik.</p> <p>b. Mengembangkan kurikulum yang terkait dengan mata pelajaran/bidang pengembangan yang diampu.</p> <p>c. Menyelenggarakan pembelajaran yang mendidik.</p> <p>d. Menyelenggarakan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar.</p> <p>e. Memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran.</p> <p><b>Mengukur kompetensi Kepribadian</b></p> <p>a. Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia.</p> <p>b. Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat.</p>	<p>1,2</p> <p>3</p> <p>4</p> <p>5,6</p> <p>7</p> <p>8, 9</p> <p>10,11</p>	<p>24 Pernyataan</p>

No	Variabel	Indikator	Butir Item	Jumlah Pernyataan
		<p>c. Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa.</p> <p>d. Menunjukkan etos kerja, tanggungjawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri.</p> <p><b>Mengukur kompetensi sosial</b></p> <p>a. Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orangtua, dan masyarakat.</p> <p>b. Berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain.</p> <p><b>Mengukur Kompetensi profesional</b></p> <p>a. Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.</p> <p>b. Menguasai standar kompetensi dan kompetensi</p>	<p>12,13</p> <p>14,15</p> <p>16,17</p> <p>18</p> <p>19,20</p> <p>21,22</p>	

No	Variabel	Indikator	Butir Item	Jumlah Pernyataan
		<p>dasar mata pelajaran/bidang pengembangan yang diampu.</p> <p>c. Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif.</p> <p>d. Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif.</p>	<p>23</p> <p>24</p>	
2	Budaya kerja	<p>a. Kesukaan akan kerja dibandingkan dengan kegiatan lain</p> <p>b. Memperoleh kepuasan ketika bekerja</p> <p>c. Rajin</p> <p>d. Berdedikasi</p> <p>e. Bertanggung jawab</p> <p>f. Berhati-hati</p> <p>g. Teliti</p> <p>h. Berkemauan kuat untuk mempelajari tugas dan kewajibannya</p> <p>i. Suka membantu sesama</p>	<p>1, 2</p> <p>3, 4</p> <p>5,6,7,8,9</p> <p>10,11,12</p> <p>13,14,15,16</p> <p>17, 18</p> <p>19</p> <p>20,21,22,</p> <p>23,24</p>	24 Pernyataan
3.	Pelatihan	<p>a. Lama pelatihan</p>	1	10 Pernyataan

No	Variabel	Indikator	Butir Item	Jumlah Pernyataan
		b. Tingkat Pelatihan	2	
		c. Relevansi pelatihan	3,5,6, 7,8,9,10	

## 2. Pengujian Instrumen

### a. Validitas

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauhmana akurasi suatu tes atau skala dalam menjalankan fungsi pengukuran.<sup>10</sup> Uji validitas isi dilakukan untuk mengetahui sejauhmana instrumen mencerminkan isi yang dikehendaki dalam penelitian ini pengukur yang dibuat telah memiliki suatu aspek yang dianggap sebagai aspek kerangka konsep.

Uji Validitas dan reliabilitas dilakukan dengan menyebarkan angket pada 20 orang di luar dari responden dari sampel. Uji validitas dan reliabilitas alat ukur yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah kuisisioner tentang budaya kerja yang berjumlah 24 pertanyaan, pelatihan guru berjumlah 10 pertanyaan, dan professional guru di MTs se-Kecamatan Seputih Surabaya yang berjumlah 24 pertanyaan. Kriteria pengujian untuk menentukan apakah suatu pertanyaan valid atau tidak, dapat dilakukan dengan membandingkan nilai  $r_{\text{hitung}}$  dengan  $r$  tabel. Besarnya  $r$  tabel adalah berdasarkan ketentuan jumlah sampel dikurangi 2

<sup>10</sup>Saifudin Azwar, *Reliabilitas dan Validitas*, (Yogyakarta:Pustaka Pelajar,2012),h.8

(n-2) atau  $20 - 2 = 18$  dan tingkat signifikansi sebesar 5% diperoleh nilai r tabel sebesar 0,468. Hasil uji validitas data selengkapnya dapat dilihat dari tabel berikut:

**Tabel. 2**  
Hasil uji validitas dan reliabilitas variabel Profesional Guru (Y)

Variabel	Item	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keputusan
Profesional Guru (Y)	1	.495	0.468	Valid
	2	.481	0.468	Valid
	3	.494	0.468	Valid
	4	.593	0.468	Valid
	5	.762	0.468	Valid
	6	.702	0.468	Valid
	7	.833	0.468	Valid
	8	.664	0.468	Valid
	9	.734	0.468	Valid
	10	.485	0.468	Valid
	11	.756	0.468	Valid
	12	.626	0.468	Valid
	13	.647	0.468	Valid
	14	.598	0.468	Valid
	15	.853	0.468	Valid
	16	.587	0.468	Valid
	17	.676	0.468	Valid
	18	.705	0.468	Valid
	19	.794	0.468	Valid
	20	.621	0.468	Valid
	21	.753	0.468	Valid
	22	.593	0.468	Valid

	23	.640	0.468	Valid
	24	.551	0.468	Valid
	Cronbach's Alpha Hitung		Ketetapan Alpha	
	.651		0,6	Reliable

Sumber : Data Primer diolah, Januari 2017

Hasil pengujian validitas kuesioner pada variable professional guru, terlihat semua item pertanyaan pada kuesioner dinyatakan valid karena nilai  $r_{hitung}$  pada masing-masing pertanyaan dalam variable  $> r_{tabel}$  pada  $N=20$ , dan tingkat kepercayaan (df) sebesar 5%. Sedangkan uji reliabilitas menunjukkan nilai koefisien *alpha cronbach's* sebesar 0,651 yang lebih besar dari ketetapan nilai alpha sebesar 0,6 yang artinya pertanyaan pada variable professional guru memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

**Tabel.3**

Hasil uji validitas dan reliabilitas variabel Budaya Kerja Guru ( $X_1$ )

Variabel	Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keputusan
Budaya Kerja Guru ( $X_1$ )	1	.499	0.468	Valid
	2	.471	0.468	Valid
	3	.483	0.468	Valid
	4	.626	0.468	Valid
	5	.758	0.468	Valid
	6	.707	0.468	Valid
	7	.863	0.468	Valid
	8	.671	0.468	Valid
	9	.735	0.468	Valid

	10	.471	0.468	Valid
	11	.756	0.468	Valid
	12	.626	0.468	Valid
	13	.675	0.468	Valid
	14	.598	0.468	Valid
	15	.858	0.468	Valid
	16	.621	0.468	Valid
	17	.676	0.468	Valid
	18	.705	0.468	Valid
	19	.794	0.468	Valid
	20	.621	0.468	Valid
	21	.753	0.468	Valid
	22	.593	0.468	Valid
	23	.640	0.468	Valid
	24	.551	0.468	Valid
	Cronbach's Alpha Hitung		Ketetapan Alpha	
	.657		0,6	Reliable

Sumber : Data Primer diolah, Januari 2017

Hasil pengujian validitas kuesioner pada variable budaya kerja, terlihat semua item pertanyaan pada kuesioner dinyatakan valid karena nilai  $r_{\text{hitung}}$  pada masing-masing pertanyaan dalam variable  $> r_{\text{tabel}}$  pada  $N=20$ , dan tingkat kepercayaan (df) sebesar 5%. Sedangkan uji reliabilitas menunjukkan nilai koefisien *alpha cronbach's* sebesar 0,657 yang lebih besar dari ketetapan nilai alpha sebesar 0,6 yang artinya pertanyaan pada variable budaya kerja memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

**Tabel.4**

Hasil uji validitas dan reliabilitas variabel Pelatihan Guru ( $X_2$ )

Variabel	Item	$r_{\text{hitung}}$	$r_{\text{tabel}}$	Keputusan
Pelatihan Guru (x2)	1	.495	0.468	Valid
	2	.481	0.468	Valid
	3	.484	0.468	Valid
	4	.593	0.468	Valid
	5	.762	0.468	Valid
	6	.702	0.468	Valid
	7	.833	0.468	Valid
	8	.664	0.468	Valid
	9	.734	0.468	Valid
	10	.485	0.468	Valid
	Cronbach's Alpha Hitung			Ketetapan Alpha
	.727		0,6	Reliable

Sumber : Data Primer diolah, Januari 2017

Hasil pengujian validitas kuesioner pada variable pelatihan guru, terlihat semua item pertanyaan pada kuesioner dinyatakan valid karena nilai  $r_{\text{hitung}}$  pada masing-masing pertanyaan dalam variable  $> r_{\text{tabel}}$  pada  $N=20$ , dan tingkat kepercayaan (df) sebesar 5%. Sedangkan uji reliabilitas menunjukkan nilai koefisien *alpha cronbach's* sebesar 0,727 yang lebih besar dari ketetapan nilai alpha sebesar 0,6 yang artinya pertanyaan pada variable pelatihan guru memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

**b. Reliabilitas**

“Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan.”<sup>11</sup> Uji reliabilitas menunjukkan sejauh mana instrumen dapat memberikan hasil pengukuran yang konsisten apabila pengukuran dilakukan berulang-ulang.

Selanjutnya untuk mengetahui tingkat reliabilitas, maka penulis menggunakan rumus alpha, Dari hasil penghitungan menggunakan SPSS, maka didapatkan output uji reliabilitas untuk variabel Profesionalisme guru (Y), sebagai berikut:

**Tabel. 5**  
Uji Reliabilitas Angket Profesionalisme Guru

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.651	24

Uji reliabilitas menunjukkan nilai koefisien *alpha cronbach's* sebesar 0,651 yang lebih besar dari ketetapan nilai alpha sebesar 0,6 yang artinya pertanyaan pada variabel profesional guru memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

**Tabel.6**  
Uji Reliabilitas Angket Budaya Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.657	24

<sup>11</sup>Edi Kusnadi, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: Ramayana Pers, 2008), h. 111.

Sedangkan uji reliabilitas menunjukkan nilai koefisien *alpha cronbach's* sebesar 0,657 yang lebih besar dari ketetapan nilai alpha sebesar 0,6 yang artinya pertanyaan pada variabel budaya kerja memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

**Tabel. 7**  
Uji Reliabilitas Angket Pelatihan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.727	10

Sedangkan uji reliabilitas menunjukkan nilai koefisien *alpha cronbach's* sebesar 0,727 yang lebih besar dari ketetapan nilai alpha sebesar 0,6 yang artinya pertanyaan pada variabel pelatihan guru memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

Dari data di atas dapat diketahui bahwa nilai *alpha cronbach's* untuk instrumen profesional guru (Y) sebesar 0,651 (65,1%). Nilai *alpha cronbach's* untuk instrumen budaya kerja ( $X_1$ ) adalah 0,657 (65,7%). Sedangkan Nilai *alpha cronbach's* untuk instrumen pelatihan ( $X_2$ ) adalah 0,727 (72,7%).

Berdasarkan data yang didapatkan maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur yang digunakan dapat dinyatakan reliabel karena nilainya berada diantara 5% dan 100%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kuisisioner yang digunakan untuk mengumpulkan data mengenai variabel profesional guru (Y), budaya kerja ( $X_1$ ) dan pelatihan ( $X_2$ ) adalah reliabel.

Artinya kuisioner yang digunakan tersebut dapat digunakan sebagai alat ukur yang sah dan memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten.

## F. Tehnik Analisis Data

Penulis mengumpulkan data dengan menggunakan metode angket, dokumentasi dan observasi, untuk langkah selanjutnya mengolah data dan dianalisa kuantitatif.

Analisis secara kuantitatif untuk mengetahui signifikan hubungan dari masing-masing variabel, maka dilakukan analisis kuantitatif. Analisis kuantitatif dilakukan dengan menggunakan beberapa langkah sebagai berikut :

### a. Uji Normalitas

Untuk mengetahui apakah populasi berdistribusi normal atau tidak, akan diuji dengan rumus Chi Kuadrat  $Xhit = \sum_{i=1}^k \square^2$

Dimana

$X^2hit$  = Chi kuadrat hitung

k = Kelompok

$O_i$  = frekuensi pengamatan

$E_i$  = Frekuensi harapan

$i=1$  = nilai konstan

### b. Uji Homogenitas

Rumus hipotesis

$H_0$  :  $\alpha_1^2 \leq \alpha_2^2$  (kedua populasi mempunyai varian yang sama)

$H_1$  :  $\alpha_1^2 > \alpha_2^2$  (kedua populasi mempunyai varian yang tidak sama)

Rumus statistik

$$F_{hit} = \frac{\text{varian terbesar}}{\text{Varian terkecil}}$$

$$F_{hit} = S_2^2 / S_1^2$$

Kriteria uji : Tolak Ho jika  $F_{hit} > F_{1/2\alpha} (V1-V2)$

c. Uji Hipotesis

- 1) Guna menentukan berapa erat hubungan budaya kerja dan pelatihan dengan profesionalisme guru madrasah tsanawiyah swasta se-kecamatan Seputih Surabaya menggunakan metode statistik Analisis korelasi ganda dengan rumus:

Rumus korelasi ganda

$$R_{x1.x2.y} = \sqrt{\frac{r^2_{x1.y} + r^2_{x2.y} - 2(r_{x1.y}) \cdot (r_{x2.y}) \cdot (r_{x1.x2})}{1 - r^2_{x1.x2}}}$$

Selanjutnya untuk mengetahui signifikansi korelasi ganda di cari  $F_{hitung}$  kemudian dibandingkan dengan  $F_{tabel}$ .

$$F_{hitung} = \frac{\frac{R^2}{k}}{\frac{(1-R^2)}{n-k-1}}$$

Dimana

- R = Nilai koefisien korelasi Ganda
- K = Jumlah variabel Bebas (independen)
- n = jumlah sampel
- $F_{hitung}$  = Nilai F yang d hitung

Setelah data-data tersebut diolah dan dianalisa dengan menggunakan rumus tersebut di atas, maka hasil perhitungannya akan dikonsultasikan dengan data-data yang penulis dapatkan, sehingga dapat dijadikan dasar untuk mengambil kesimpulan terakhir sebagai hasil dari pelaksanaan penelitian ini.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Temuan Umum

##### 1. Wilayah Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada lima Madrasah tsanawiyah swasta di Kecamatan Seputih Surabaya kabupaten Lampung Tengah. Tiap-tiap Madrasah memiliki jumlah responden yang berbeda dikarenakan jumlah guru yang mendidik di tiap madrasah tsanawiyah juga berbeda. Berikut nama Madrasah dan jumlah responden dalam penelitian ini adalah :

##### a. MTs Manbaul Ulum

- 1) Jarak dengan pusat pemerintahan Kecamatan:  $\pm 800 \text{ meter}$
- 2) Jarak dengan pusat pemerintahan Kabupaten:  $\pm 70 \text{ km}$
- 3) Jarak dengan pusat pemerintahan Propinsi:  $\pm 135 \text{ km}$

##### b. MTs Raudhotul Ulum

- 1) Jarak dengan pusat pemerintahan Kecamatan:  $\pm 600 \text{ meter}$
- 2) Jarak dengan pusat pemerintahan Kabupaten:  $\pm 70 \text{ km}$
- 3) Jarak dengan pusat pemerintahan Propinsi:  $\pm 135 \text{ km}$

##### c. MTs Miftahul Ulum

- 1) Jarak dengan pusat pemerintahan Kecamatan:  $\pm 50 \text{ meter}$

2) Jarak dengan pusat pemerintahan Kabupaten:  $\pm 70 \text{ km}$

3) Jarak dengan pusat pemerintahan Propinsi:  $\pm 135 \text{ km}$

d. MTs Al-Ikhlas

1) Jarak dengan pusat pemerintahan Kecamatan:  $\pm 3 \text{ km}$

2) Jarak dengan pusat pemerintahan Kabupaten:  $\pm 73 \text{ km}$

3) Jarak dengan pusat pemerintahan Propinsi:  $\pm 138 \text{ km}$

e. MTs Darul Ma'wa

1) Jarak dengan pusat pemerintahan Kecamatan:  $\pm 6 \text{ km}$

2) Jarak dengan pusat pemerintahan Kabupaten:  $\pm 79 \text{ km}$

3) Jarak dengan pusat pemerintahan Propinsi:  $\pm 144 \text{ km}$

Berikut Gambaran masing-masing Madrasah tsanawiyah swasta di Kecamatan Seputih Surabaya kabupaten Lampung Tengah tersebut diuraikan sebagai berikut.

## 2. Data Guru MTs Swasta Se-kecamatan Seputih Surabaya

### a. Manbaul Ulum

MTs Manbaul Ulum di bimbing oleh para pendidik dan beberapa tenaga kependidikan, untuk lebih jelasnya penulis laporkan dalam bentuk tabel berikut ini.

**Tabel.1**

Data Tentang Keadaan Guru dan Pegawai MTs Manbaul Ulum  
Seputih Surabaya Lampung Tengah

No	Nama	Jabatan	Pendidikan
----	------	---------	------------

1	Aliyanah, S.Ag	Kepala Madrasah	S1
2	Quroisyin,S.Pd.I	Guru Mapel/Wakasis	S1
3	Lilik Suhartini, S.Pd	Guru Mapel/Wakur	S1
4	Miftahudin,S.Pd.I	Guru Mapel/Waka Sarpras	S1
5	Subiyanti, S.Pd	Guru Mapel/ Bendahara	S1
6	Ahmad Khoiroji, S.Pd	Guru Mapel	S1
7	Nuriyah,S.Pd	Guru Mapel	S1
8	Mukhtar, A.Ma	Guru Mapel	D2
9	Sunarso, S.Pd	Guru Mapel	S1
10	Siti Aminatun, S.Pd.I	Guru Mapel / Wali Kelas	S1
11	Vonny Desiyanti, S.Pd	Guru Mapel	S1
12	Bintoro,S.Pd	Guru Mapel	S1
13	Ahmad Muniri,S.Pd.I M.Pd	Guru Mapel / Wali Kelas	S2
14	Mundzir	Guru Mapel	SMA/P.P
15	Sohibul Munir, S.Ag	Guru Mapel / Wali Kelas	S1
16	Yuliati Swastiningsih, S.Pd	Guru Mapel / Wali Kelas	S1
17	Khoiriyah,S.Pd.I	Guru Mapel/ Wali Kelas	S1
18	Maya Anjarwati	Guru Mapel / Wali Kelas	SMA
19	Ali Kurniawan, S.Hi	Guru Mapel	S1
20	Hendri Dwi Irawan, S.Pd	Guru Mapel	S1
21	Wiwi Aliyah, S.Pd.I	Guru Mapel / Wali Kelas	S1
22	Siti Rohmah,S.Pd	Guru Mapel	S1
23	Ryan Ardi Hidayat	Guru Mapel	SLTA
24	Sukemi	Guru Mapel	S1

25	Mulyanto, S.Pd	Guru Mapel	S1
26	Bambang Suherman, S.P.d	Guru Mapel	S1
27	Suyono Ade	Guru Mapel	S1
28	Ikhwan Aziz.Q	Guru Mapel	S1
29	Rina Eviani,S.Pd	Guru Mapel	S1

**b. MTs Roudlotul Ulum**

Madrasah Tsanawiyah Roudlotul Ulum di bimbing oleh para pendidik dan beberapa tenaga kependidikan, untuk lebih jelasnya penulis laporkan dalam bentuk tabel berikut ini.

**Tabel.2**  
Daftar Guru MTs Roudlotul Ulum

No	Nama	Pendidikan Terakhir	Jabatan
1	KH. Ahmad Zuhri	D2	Pembina Yayasan / Guru
2	Martuhono, ST	S1	Kepala Madrasah
3	Bambang Irawan, S.Pd.I	S1	Ka. Yayasan / Guru
4	Muhamad Ridwan	SLTA	Waka Kesiswaan
5	Hi. Salim, A.Ma	D2	Guru
6	Hi. M. Sholikhin, S.Pd.I	S1	Guru
7	Abdul Manan, A.Ma	D2	Guru
8	Abdul Jalil	SLTA	Guru
9	Turmudi	PP	Pelaksana TU/Guru
10	Ahmad Rasyid	SLTA	Ka. TU/Guru
11	Patoni, S.H.I	S1	Ka. Perpus / Guru
12	Taufiq Handoyo, S.Pd.I	S1	Guru
13	Supriyanto, S.Pd	S1	Guru
14	Agung Wibowo, S.Pd	S1	Guru
15	Mustaqfiroh, S.Pd.I	S1	Guru
16	Sholehan	SLTA	Guru
17	Umi Khulasoh, S.Pd.I	S1	Guru
18	Subiyanti, S.Pd	S1	Guru
19	Jufri Nawawi,S.Pd.I	S1	Guru

20	Hi. Muhammad Nasuha	PP	Guru
21	Ahmad Darwis	SLTA	Guru
22	Farida, S.Pd	S1	Guru
23	Mardiyanto, S.Pd	S1	Guru
24	Abdul Wakhid, S.Pd.I	S1	Guru BP
25	Hi. M. Zainul Alim, AH	PP	Guru
26	Catur Wira Saputra, S.Pd	S1	Guru
27	Abdul Afif	SLTA	Guru
28	Rahma Wati, S.Ag	S1	Guru
29	Lilik Suhartini, S.Pd	S1	Guru
30	Umar Hasan, S.Pd.I	S1	Guru
31	Ahmad Fauzi, S.Pd.I	S1	Guru
32	Aini Maghfiroh, S.Pd	S1	Pelaksana TU / Guru

**c. MTs Miftahul Ulum**

MTs Miftahul Ulum di bimbing oleh para pendidik dan beberapa tenaga kependidikan, untuk lebih jelasnya penulis laporkan dalam bentuk tabel berikut ini.

**Tabel.3**  
Data Guru MTs Miftahul Ulum

NO	NAMA	MATA PELAJARAN
1	Ina Sulastiningsih, S.Pd	B. Indonesia VIII, IX
2	Marlina, S.T	IPA SAINS VII, VIII
3	Istiqomah, S.Pd.I	PKn VII, VIII
4	Prigawati, S.Kom	Prakarya VII, VIII, IX
5	Nur Ermawati, S.Pd	Matematika VIII
6	Tati Saputri, S.Pd	B. Indonesia VII
7	Rendri Wahyu F, S.Pd	B. Inggris VIII
8	Siti Fatimah, S.S	B. Inggris IX
9	Didik Kusno Aji N, M.S.I	PKn IX
10	Srigiyanti, S.E	Seni Budaya VIII, IX
11	Yusuf Efendi, S.Pd.I	IPA SAINS IX
12	Abdul Ghofur	Penjaskes VIII, IX
13	Abdul Rohman, S.Pd.I	Q. Hadist VII, VIII, IX
14	Mundzir	Fikih Syariah VIII, IX
15	Muhammad Slamet	B. Arab VII, VIII, IX

16	Ma'ruf Efendi	A. Ahlak VII, VIII, IX
17	Rosidah	B. Lampung IX
18	Agus Khafidz	IPS VII
19	Ahmad Shohib	F. Khusus VII, VIII, IX
20	Jefri Nawawi, S.Pd.I	Matematika IX
21	Abdul Mufidz	SKI VII, VIII
22	Thohir Humaydi	Penjaskes VII
23	Ahmad Rifa'I, S.Pd	Matematika VII
24	Sholikin	IPS IX
25	Alfina Nur Mahmudah	Seni Budaya VII
26	Widia Winarti, S.Sos.I	IPS VIII, IX
27	Afida Nur Adila F	B. Inggris VII
28	Misbahul Huda	B. Lampung VIII
29	Evi Kurniati	B. Lampung VII

**d. MTs Al-Ikhlas**

MTs Al-Ikhlas di bimbing oleh para pendidik dan beberapa tenaga kependidikan, untuk lebih jelasnya penulis laporkan dalam bentuk tabel berikut ini.

**Tabel.4**  
Data Guru MTs Al-Ikhlas

No.	Nama Lengkap Personal	NIK/No. KTP	Tempat Lahir
1	Ahmad Fauzi	1802122202870004	Gaya Baru III
2	Muhamad Nursahidin	1802122202870004	Gaya Baru IV
3	Bety Yulianti	1802266402900003	Gaya Baru V
4	Nur Wahid	1802120103920003	Gaya Baru III
5	Purnadi	1802123101920002	Gaya Baru III
6	Nanang Susanto	1802121901940003	Sekampung
7	Sofyan Effendi	1802263112920002	Gaya Baru V
8	Farida	1802125007920005	Jawa Tengah
9	Putri lestari	1802126607950001	Gaya Baru I
10	Aliati hafshoh	1802125204940005	Gaya Baru III
11	Dewi mariyah	1802266904960001	Sumber Agung
12	Abdu shoib	1802121308760001	Temanggung
13	Istiqomah	1802126707860001	Mataram Ilir
14	Ahmad fathul qodir	1802122707870002	Gaya Baru III

15	Joko utomo	1802261301880002	Surabaya Ilir
16	Umi ainurrohmah	1802066711910002	Sidomulyo
17	Masithah	1802124707780001	Deli Serdang
18	Hidayatul atqiyah	1802246512940002	Bumi Nabung Ilir

Sumber: Dokumentasi MTs Al-Ikhlas

#### e. MTs Darul Ma'wa

Darul Ma'wa di bimbing oleh para pendidik dan beberapa tenaga kependidikan, untuk lebih jelasnya penulis laporkan dalam bentuk tabel berikut ini.

**Tabel.5**  
Jumlah Guru MTs Darul Ma'wa

NO	NAMA	MATA PELAJARAN	TEMPAT
1	Anwar Setyo Wibowo, SE	Qur'an Hadist	Ganti warno
2	Boby Choiry Mauludy, S.Pd	IPS	Gaya baru II
3	Dwi Lestari, S.Pd	Bahasa Indonesia	Gaya baru I
4	Nurrohmad, S.Pd	Matematika	Sumber katon
5	Ika Novitasari, S.Pd	IPA	Gaya baru tujuh
6	Nur Hidayati, S.Pd	Bahasa Inggris	Rumbia
7	Ika Purnamasari, S.Pd	Prakarya	Sragen
8	Agustin Susiani, S.Pd.I	PKn	Gaya baru VI
9	Heru Purwoko, S.Pd	PJOK	Mataram ilir
10	Ernawati, S.Pd.I	Akidah Akhlak	Varia agung
11	M. Fuad Hasim, SE, Sy	TIK	Bumi nabung
12	Mustakim	SBK	Gaya baru vi
13	Wahyuni	Bahasa Lampung	Gaya baru enam
14	Singgih Purwiro	Bahasa Arab	Rejo asri
15	Ernawati	SKI, BK	Mataram ilir
16	Evi Milasari	Aswaja	Atmajaya

## **B. Uji Persyaratan Analisis**

Uji persyaratan analisis ada 4 macam yang digunakan dalam penelitian ini yaitu : (1) uji normalitas, (2) uji homogenitas, (3) uji multikoloneritas, dan (4) uji linieritas

### **1. Uji Normalitas**

Bukti normalitas dimaksudkan untuk mengetahui kenormalan data variabel penelitian yaitu variabel budaya kerja ( $X_1$ ), pelatihan guru ( $X_2$ ), dan profesionalisme guru ( $Y$ ). Teknik analisis uji normalitas data penelitian menggunakan program statistika SPSS for Windows V.16.0. Hasil uji normalitas data secara lengkap terlampir dan berikut ini adalah rangkumannya.

Diagnostik uji prasyarat normalitas pada masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel.6**

Uji Normalitas Data Pada Variabel Budaya Kerja ( $X_1$ ), Pelatihan Guru ( $X_2$ ), dan Profesionalisme Guru ( $Y$ ).

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Budaya Kerja Guru	Pelatihan Guru	Profesionalisme Guru
N		50	50	50
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	109.72	45.32	109.24
	Std. Deviation	4.678	3.316	4.543
Most Extreme Differences	Absolute	.112	.185	.134
	Positive	.112	.110	.134
	Negative	-.088	-.185	-.066
Kolmogorov-Smirnov Z		.793	1.310	.944
Asymp. Sig. (2-tailed)		.555	.065	.334
a. Test distribution is Normal.				

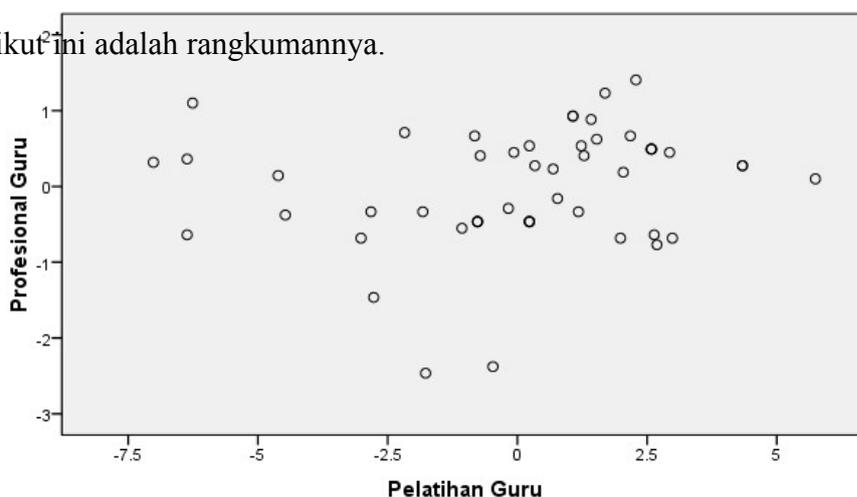
Berdasarkan Tabel di atas, terlihat bahwa ke tiga variabel penelitian mempunyai data yang normalitas, terbukti dari nilai signifikan nilai masing-masing variabel di atas dengan nilai signifikan 0,555, 0,065, dan 0,334, artinya nilai signifikan itu berada di atas 0,05, sehingga dikatakan ke tiga data adalah normal.

## 2. Uji Homogenitas

Uji homogenitas dimaksudkan untuk mengetahui homogenitas (kesamaan) varian dependent variabel dengan independent variabel. Suatu data dikatakan homogen apabila tebaran data pada grafik scatterplot terlihat titik-titik tebaran data merata dan tidak membentuk suatu pola tertentu.

### Partial Regression Plot

Pengujian homogenitas menggunakan bantuan program statistika SPSS for Windows V.16.0. Hasil uji homogenitas data secara lengkap terlampir dan berikut ini adalah rangkumannya.



**Gambar.1**

Grafik scatterplot Uji Homogenitas.

Dengan melihat sebaran data dari grafik di atas, dimana data menyebar di semua titik secara merata dan tidak membentuk satu pola sehingga dapat dikatakan bahwa telah terjadi homogenitas atau kesamaan data varians budaya kerja dengan pelatihan guru serta profesionalisme guru di MTs se-Kecamatan Seputih Surabaya Lampung Tengah.

**3. Uji Kolinieritas antar Variabel Independent**

Uji kolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Untuk mendekteksi ada atau tidaknya kolinieritas di dalam model regresi adalah dengan menganalisis nilai Variance Inflation Factor (VIF) tidak melebihi angka 10.

Hasil analisis uji kolinieritas antara variabel independent yaitu budaya kerja dengan pelatihan guru dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel.7**

Hasil Uji Kolinieritas antara Variabel Budaya Kerja dengan Pelatihan Guru

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1(Constant)	3.983	2.673		1.490	.143		
Pelatihan Guru	.047	.039	.034	1.194	.239	.755	1.325
Budaya Kerja Guru	.940	.028	.968	33.719	.000	.755	1.325

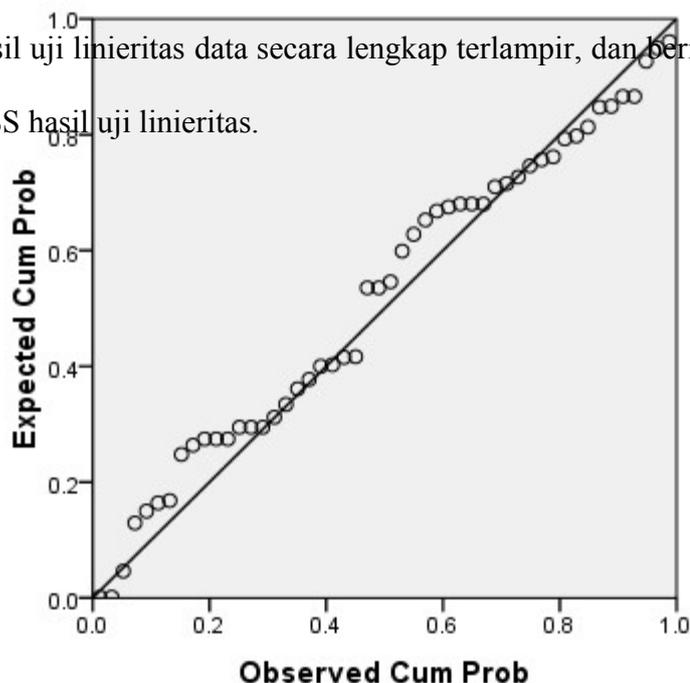
a. Dependent Variable:  
Profesionalisme Guru

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji kolineritas dapat disimpulkan bahwa antara variable budaya kerja ( $X_1$ ) dan pelatihan guru ( $X_2$ ) tidak terjadi gejala multikolineritas, dengan demikian tehnik analisis regresi linier berganda dapat digunakan untuk menganalisis data hasil penelitian.

#### 4. Uji Linieritas

Uji linieritas menggunakan uji statistic test for linierity dengan bantuan program SPSS. Salah satu cara untuk menguji linieritas adalah dengan melihat arah tebaran data yang apabila ditarik garis lurus, maka tebaran data tersebut mengikuti arah garis.

Hasil uji linieritas data secara lengkap terlampir, dan berikut ini adalah output SPSS hasil uji linieritas.



**Gambar.2**

Grafik Linieritas antara Variabel Budaya Kerja, Pelatihan Guru dengan Profesionalisme guru

Dari hasil analisis grafik di atas, dimana tebaran data mengikuti arah garis lurus seperti yang ditunjukkan pada gambar. Dengan kata lain, budaya kerja dan pelatihan guru meningkat, seiring dengan peningkatan budaya kerja dapat dikatakan telah terjadi linieritas antara variable budaya kerja dan pelatihan guru dengan profesionalisme guru di MTs se-kecamatan Seputih Surabaya Lampung Tengah.

**C. Temuan Khusus**

Penelitian ini ingin mengetahui tentang hubungan budaya kerja dan pelatihan guru dengan profesionalisme guru di MTs se-kecamatan Seputih Surabaya kabupaten Lampung Tengah.

Deskripsi data yaitu menggambarkan secara singkat untuk setiap variabel yang diteliti. Deskripsi data hasil penelitian masing-masing variable penelitian dapat disajikan sebagai berikut:

### **1. Profesionalisme Guru (Y)**

Data dari hasil penelitian pada variable terikat (Y) yaitu profesionalisme guru yang diperoleh dari hasil sebaran angket di MTs se-kecamatan Seputih Surabaya memperoleh nilai antara 101 sampai 120, adapun perolehan nilai profesionalisme guru dapat dilihat dalam tabel berikut :

**Tabel.8**  
Distribusi Frekuensi Profesionalisme Guru (Y)

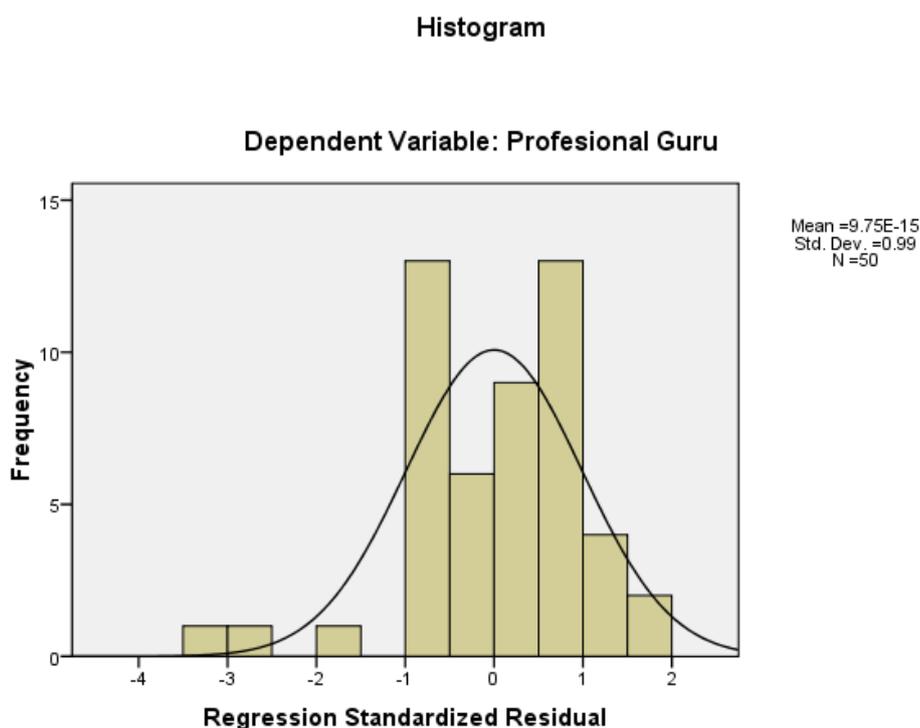
		r-y			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	101	1	2.0	2.0	2.0
	102	2	4.0	4.0	6.0
	103	2	4.0	4.0	10.0
	104	1	2.0	2.0	12.0
	105	7	14.0	14.0	26.0
	106	3	6.0	6.0	32.0
	107	1	2.0	2.0	34.0
	108	4	8.0	8.0	42.0
	109	4	8.0	8.0	50.0
	110	10	20.0	20.0	70.0
	111	2	4.0	4.0	74.0
	112	1	2.0	2.0	76.0
	113	4	8.0	8.0	84.0
	114	3	6.0	6.0	90.0
	115	1	2.0	2.0	92.0
	117	1	2.0	2.0	94.0
	119	1	2.0	2.0	96.0
	120	2	4.0	4.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Olah data SPSS, Januari 2017

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi dapat diketahui nilai terendah yang diperoleh yaitu 101 (2,0%) berjumlah 1 responden, dan nilai tertinggi yaitu 120 yang berjumlah 2 responden (4,0%). Adapun nilai yang paling banyak yaitu 110 (20%) berjumlah 10 responden, sehingga rata-rata profesionalisme guru di MTs se-kecamatan Seputih Surabaya sudah memenuhi standar profesionalisme guru.

Berdasarkan data di atas dapat diidentifikasi bahwa ada beberapa komponen profesionalisme guru yang perlu ditingkatkan, yaitu masih ada sebagian guru yang belum mematuhi peraturan dan prosedur kerja yang berlaku disekolah. Serta ada beberapa komponen budaya kerja yang perlu dipertahankan yaitu rata-rata guru MTs Swasta se-kecamatan Seputih Surabaya selalu memahami landasan pendidikan.

Berdasarkan data yang telah didapat digambarkan dalam histrogram berikut ini:



**Gambar.3**  
Histogram Variabel Profesionalisme Guru (Y)

Bentuk histogram frekuensi tersebut normalitas data menunjukkan bahwa data tersebut adalah normal, karena menunjukkan bentuk yang tinggi di tengah dan kedua kiri dan kanan adalah rendah.

## **2. Budaya Kerja Guru ( $X_1$ )**

Data dari hasil penelitian pada variable bebas ( $X_1$ ) yaitu budaya kerja guru yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner dengan jumlah pertanyaan sebanyak 24 butir item, dengan menggunakan skala pilihan jawaban skala likert (5 option), mempunyai skor antara 101 sampai 120, adapun perolehan skor angket tentang budaya guru dapat dilihat dalam tabel berikut :

**Tabel.9**  
Distribusi Frekuensi Budaya Kerja Guru (X<sub>1</sub>)

		r-y			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	101	2	4.0	4.0	4.0
	102	1	2.0	2.0	6.0
	103	1	2.0	2.0	8.0
	104	3	6.0	6.0	14.0
	105	3	6.0	6.0	20.0
	106	4	8.0	8.0	28.0
	107	3	6.0	6.0	34.0
	108	3	6.0	6.0	40.0
	109	3	6.0	6.0	46.0
	110	3	6.0	6.0	52.0
	111	10	20.0	20.0	72.0
	113	3	6.0	6.0	78.0
	114	5	10.0	10.0	88.0
	115	2	4.0	4.0	92.0
	118	1	2.0	2.0	94.0
	119	1	2.0	2.0	96.0
	120	2	4.0	4.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

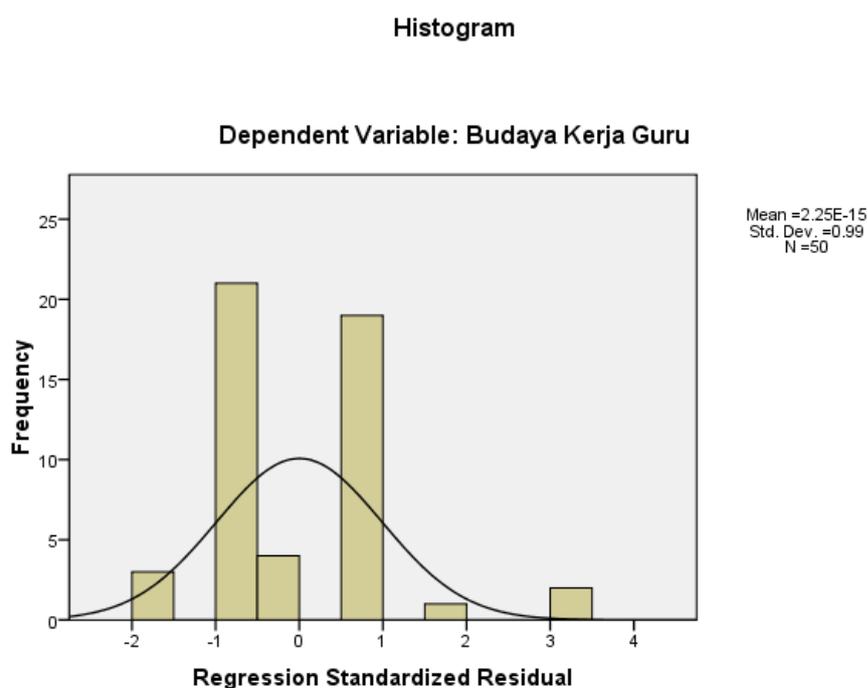
Sumber: Olah data SPSS, Januari 2017

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi dapat diketahui skor terendah yang diperoleh yaitu 101 (4%) berjumlah 2 responden, dan skor tertinggi yaitu 120 yang berjumlah 2 responden (4%). Adapun skor yang paling banyak yaitu 111 (20%) berjumlah 10 responden.

Berdasarkan data di atas dapat diidentifikasi bahwa ada beberapa komponen budaya kerja guru yang perlu ditingkatkan, yaitu masih ada sebagian guru tidak tepat waktu ketika masuk kelas untuk melaksanakan

pembelajaran. Serta ada beberapa komponen budaya kerja guru yang perlu dipertahankan yaitu rata-rata guru di lima MTs swasta se-kecamatan Seputih Surabaya selalu mementingkan mengajar dari pada kegiatan lain.

Berdasarkan data yang telah didapat digambarkan dalam histogram berikut ini :



**Gambar.4**  
Histogram Variabel Budaya Kerja

Bentuk histogram frekuensi tersebut normalitas data menunjukkan bahwa data tersebut adalah normal, karena menunjukkan bentuk yang tinggi di tengah dan kedua kiri dan kanan adalah rendah.

### 3. Pelatihan Guru ( $X_2$ )

Data dari hasil penelitian pada variable bebas ( $X_2$ ) yaitu pelatihan guru yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner dengan jumlah pertanyaan sebanyak 10 butir item, dengan menggunakan skala pilihan jawaban skala likert (5 option), mempunyai skor antara 36 sampai 50, adapun perolehan skor

angket tentang pelatihan guru di MTs Swastas se-kecamatan Seputih Surabaya dapat dilihat dalam tabel berikut:

**Tabel.10**  
Distribusi Frekuensi Pelatihan Guru ( $X_2$ )

		r-y			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	36	1	2.0	2.0	2.0
	37	1	2.0	2.0	4.0
	38	3	6.0	6.0	10.0
	41	1	2.0	2.0	12.0
	42	1	2.0	2.0	14.0
	43	1	2.0	2.0	16.0
	44	6	12.0	12.0	28.0
	45	8	16.0	16.0	44.0
	46	9	18.0	18.0	62.0
	47	5	10.0	10.0	72.0
	48	9	18.0	18.0	90.0
	49	2	4.0	4.0	94.0
	50	3	6.0	6.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

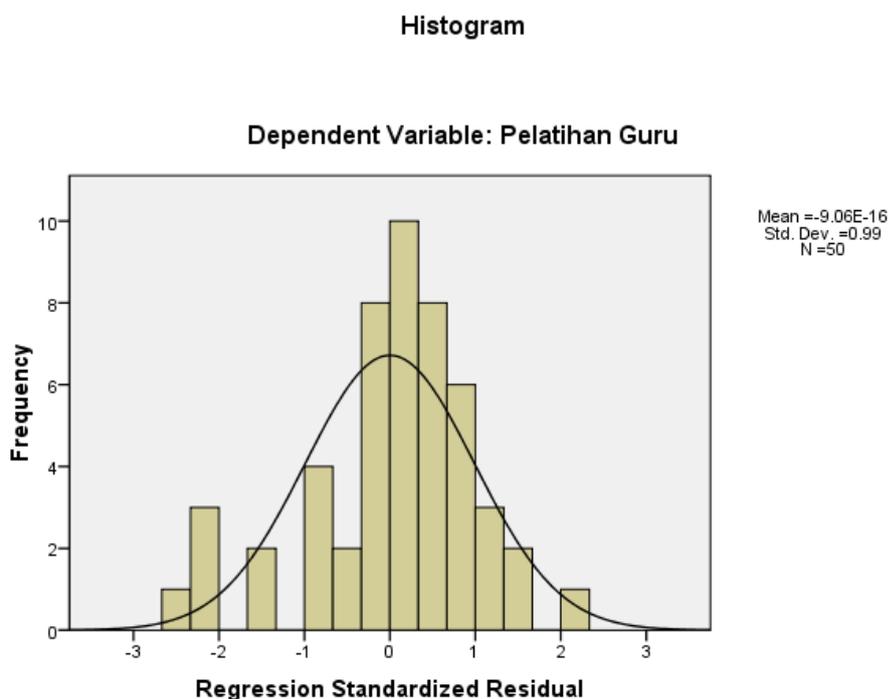
Sumber: Olah data SPSS, Januari 2017

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi dapat diketahui skor terendah yang diperoleh yaitu 36 (2%) berjumlah 1 responden, dan skor tertinggi yaitu 50 yang berjumlah 3 responden (6%). Adapun skor yang paling banyak yaitu 48 (18%) berjumlah 9 responden.

Berdasarkan data di atas dapat diidentifikasi bahwa ada beberapa pelatihan guru yang perlu ditingkatkan, yaitu masih ada sebagian guru yang tidak pernah mengikuti pelatihan selama tiga tahun terakhir. Serta ada

beberapa komponen pelatihan guru yang perlu dipertahankan yaitu rata-rata guru di MTs swasta se-kecamatan Seputih Surabaya sudah mengikuti pelatihan tingkat nasional, propinsi atau kabupaten.

Berdasarkan data yang telah didapat digambarkan dalam histogram berikut ini :



**Gambar.5**  
Histogram Variabel Pelatihan

Bentuk histogram frekuensi tersebut normalitas data menunjukkan bahwa data tersebut adalah normal, karena menunjukkan bentuk yang tinggi di tengah dan kedua kiri dan kanan adalah rendah.

#### D. Pengujian Hipotesis

1. Hubungan Budaya Kerja Guru ( $X_1$ ) dengan Profesionalisme Guru (Y) di MTs swasta se-kecamatan Seputih Surabaya.

Hipotesis penelitian yang berbunyi “Ada hubungan budaya kerja dengan profesionalisme guru di MTs swasta se-kecamatan Seputih Surabaya, bentuk persamaan regresi  $\hat{Y} = 4.301 + (0.985)X_1$

Uji hubungan tentang budaya kerja dengan profesionalisme guru di MTs swasta se-kecamatan Seputih Surabaya dan linieritas persamaan regresi dapat disajikan sebagai berikut:

**Tabel.11**

Uji Hubungan Budaya Kerja dengan Profesionalisme Guru di MTs Swasta se-kecamatan Seputih Surabaya

Coefficients <sup>a</sup>											
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.301	2.671		1.610	.114					
	Budaya Kerja Guru	.956	.024	.985	39.322	.000	.985	.985	.985	1.000	1.000

a. Dependent Variable:  
Profesionalisme Guru

Sumber : Data Primer diolah Januari 2017

Berdasarkan tabel di atas, ternyata terdapat hubungan variabel budaya kerja dengan profesionalisme guru di MTs swasta se-kecamatan Seputih Surabaya. Hal ini ditunjukkan oleh nilai  $t_{\text{hitung}} (39.322) > t_{\text{tabel}}$  dengan 2.678  $N= 50$  tingkat kepercayaan 1% = 2.678 dengan tingkat signifikan 0,000 pada  $t_{\text{tabel}}$ , sehingga variabel budaya kerja dengan profesionalisme guru di MTs swasta se-kecamatan Seputih Surabaya terdapat hubungan yang signifikan.

Perhitungan di atas juga memperlihatkan hubungan linier antara variabel budaya kerja dengan profesionalisme guru di MTs swasta se-kecamatan Seputih Surabaya, dengan persamaan regresi  $\hat{Y} = 4.301 + (0.985) X_1$  yang menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu unit skor budaya kerja akan menyebabkan kenaikan skor profesionalisme guru sebesar (0.985) unit pada konstanta 4.301. Adapun besarnya hubungan budaya kerja dengan profesionalisme guru di MTs swasta se-kecamatan Seputih Surabaya adalah 43,01%.

2. Hubungan Pelatihan Guru ( $X_2$ ) Dengan Profesionalisme Guru ( $Y$ ) di MTs swasta se-kecamatan Seputih Surabaya Lampung Tengah.

Hipotesis yang berbunyi "Ada hubungan pelatihan guru dengan profesionalisme guru di MTs swasta se-kecamatan Seputih Surabaya Kabupaten Lampung Tengah dinyatakan dalam bentuk persamaan regresi  $\hat{Y} = 77.353 + 0.514 X_2$ . Uji hubungan dan linieritas persamaan regresi dapat disajikan pada tabel di bawah ini:

**Tabel.12**

Uji Hubungan Pelatihan Guru dengan Profesionalisme Guru di MTs swastas se-kecamatan Seputih Surabaya Kabupaten Lampung Tengah

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	77.353	7.708		10.035	.000
Pelatihan Guru	.704	.170	.514	4.148	.000

a. Dependent Variable: Profesionalisme Guru

Berdasarkan tabel di atas, ternyata terdapat hubungan variabel hubungan pelatihan guru dengan profesionalisme guru di MTs swasta se-kecamatan Seputih Surabaya Kabupaten Lampung Tengah. Hal ini di tunjukan oleh nilai  $t_{\text{hitung}}$  (10.035) >  $t_{\text{tabel}}$  dengan 2.678 N= 50 tingkat kepercayaan 1% = 2.678 dengan tingkat signifikan 0,000 pada t-tabel, sehingga variable hubungan pelatihan guru dengan profesionalisme guru di MTs swasta se-kecamatan Seputih Surabaya Kabupaten Lampung Tengah terdapat pengaruh yang signifikan.

Perhitungan di atas juga memperlihatkan hubungan linier antara variable hubungan pelatihan guru dengan profesionalisme guru di MTs swasta se-kecamatan Seputih Surabaya Kabupaten Lampung Tengah, dengan persamaan regresi  $77.353 + 0.514 X_2$  yang menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu unit sekor pelatihan guru akan menyebabkan kenaikan skor profesionalisme guru sebesar (0.514) unit pada konstanta 77.353 Adapun besarnya hubungan pelatihan guru dengan profesionalisme guru di MTs swasta se-kecamatan Seputih Surabaya Kabupaten Lampung Tengah adalah 77.35%.

3. Hubungan Budaya Kerja dan Pelatihan Guru Dengan Profesionalisme Guru di MTs Swasta se-kecamatan Seputih Surabaya Kabupaten Lampung Tengah .

Hipotesis yang berbunyi ”ada hubungan budaya kerja dan pelatihan guru dengan profesionalisme guru di MTs Swasta se-kecamatan Seputih Surabaya kabupaten Lampung Tengah”. hubungan budaya kerja dan pelatihan guru dengan profesionalisme guru di MTs Swasta se-kecamatan Seputih Surabaya Kabupaten Lampung Tengah”. dinyatakan dalam bentuk persamaan regresi  $\hat{Y} = 3.983 + (0.968)X_1 + (0.034)X_2$ . Uji pengaruh dan linieritas persamaan regresi dapat disajikan pada table di bawah ini :

**Tabel.13**

Uji Hubungan Budaya Kerja dan Pelatihan Guru Dengan Profesionalisme Guru di MTs Swasta se-kecamatan Seputih Surabaya Kabupaten Lampung Tengah

Coefficients <sup>a</sup>										
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.983	2.673		1.490	.143					
Budaya Kerja Guru	.940	.028	.968	33.719	.000	.985	.980	.841	.755	1.325
Pelatihan Guru	.047	.039	.034	1.194	.239	.514	.172	.030	.755	1.325

a. Dependent Variable:  
Profesionalisme Guru

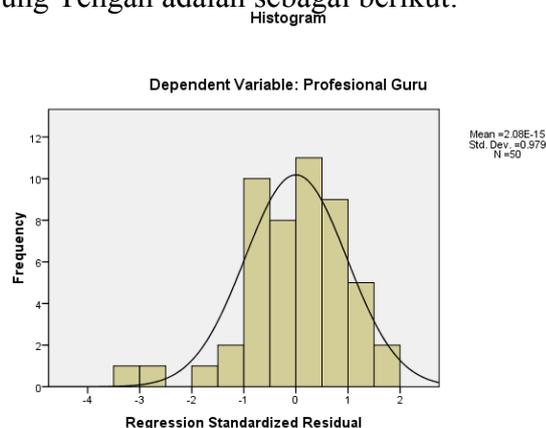
Sumber : Data Primer Diolah Januari 2017

Berdasarkan tabel di atas, ternyata terdapat hubungan budaya kerja dan pelatihan guru dengan profesionalisme guru di MTs swasta se-kecamatan Seputih Surabaya Kabupaten Lampung Tengah. Hal ini ditunjukkan oleh nilai

$t_{\text{hitung}} (33.719) > t_{\text{tabel}}$  dengan  $N = 50$  tingkat kepercayaan  $1\% = 2.678$  dengan tingkat signifikan  $0,000$  pada  $t$ -tabel, sehingga budaya kerja dan pelatihan guru dengan profesionalisme guru di MTs swasta se-kecamatan Seputih Surabaya Kabupaten Lampung Tengah terdapat pengaruh yang signifikan.

Perhitungan di atas juga memperlihatkan hubungan linier antara variabel hubungan budaya kerja dan pelatihan guru dengan profesionalisme guru di MTs swasta se-kecamatan Seputih Surabaya Kabupaten Lampung Tengah persamaan regresi  $\hat{Y} = 3.983 + (0.968)X_1 + (0.034)X_2$  yang menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu unit sekor budaya kerja dan pelatihan guru akan menyebabkan kenaikan skor profesionalisme guru sebesar  $(0.968)$  dan  $(0.034)$  unit pada konstanta  $3.983$ . Adapun besarnya hubungan budaya kerja dan pelatihan guru dengan profesionalisme guru di MTs swasta se-kecamatan Seputih Surabaya Kabupaten Lampung Tengah adalah  $39.83\%$ .

Bentuk Kurva antara hubungan budaya kerja dan pelatihan guru dengan profesionalisme guru di MTs swasta se-kecamatan Seputih Surabaya Kabupaten Lampung Tengah adalah sebagai berikut:



**Gambar.6**

Histogram Variabel Hubungan Budaya Kerja dan Pelatihan Guru dengan Profesionalisme Guru

Kurva di atas menunjukkan bahwa ada hubungan budaya kerja dan pelatihan guru dengan profesionalisme guru di MTs swasta se-kecamatan Seputih Surabaya kabupaten Lampung Tengah adalah 39.83%.

## E. Pembahasan

Ksimpulan tesis ini adalah “hubungan budaya kerja dan pelatihan guru dikerjakan serta dijalankan dengan baik dalam proses pembelajaran, maka profesionalisme guru akan baik pula”. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis yaitu:

Terdapat hubungan budaya kerja dan pelatihan guru dengan profesionalisme guru di MTs Swasta se-kecamatan Seputih Surabaya Kabupaten Lampung Tengah. Hal ini di tunjukan oleh nilai  $t_{\text{hitung}} (33.719) > t_{\text{tabel}}$  dengan  $N = 50$  tingkat kepercayaan  $1\% = 2.678$  dengan tingkat signifikan  $0,000$  pada  $t$ -tabel, sehingga budaya kerja dan pelatihan guru dengan profesionalisme guru di MTs Swasta se-kecamatan Seputih Surabaya Kabupaten Lampung Tengah terdapat pengaruh yang signifikan.

Perhitungan di atas juga memperlihatkan hubungan linier antara variable hubungan budaya kerja dan pelatihan guru dengan profesionalisme guru di MTs Swasta se-kecamatan Seputih Surabaya Kabupaten Lampung Tengah persamaan regresi  $\hat{Y} = 3.983 + (0.968)X_1 + (0.034)X_2$ . yang menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu unit skor budaya kerja dan pelatihan guru akan menyebabkan kenaikan skor profesionalisme guru sebesar  $(0.968)$  dan  $(0.034)$  unit pada konstanta  $3.983$ . Adapun besarnya hubungan budaya kerja dan pelatihan guru

dengan profesionalisme guru di MTs Swasta se-kecamatan Seputih Surabaya Kabupaten Lampung Tengah adalah 39.83%.

Ada beberapa komponen profesionalisme guru yang perlu ditingkatkan, yaitu masih ada sebagian guru yang belum mematuhi peraturan dan prosedur kerja yang berlaku disekolah. Serta ada beberapa komponen budaya kerja yang perlu dipertahankan yaitu rata-rata guru MTs Swastas se-kecamatan Seputih Surabaya selalu memahami landasan pendidikan.

Ada beberapa komponen budaya kerja guru yang perlu ditingkatkan, yaitu masih ada sebagian guru belum tepat waktu ketika masuk kelas untuk melaksanakan pembelajaran. Serta ada beberapa komponen budaya kerja guru yang perlu dipertahankan yaitu rata-rata guru di MTs swasta se-kecamatan Seputih Surabaya selalu mementingkan mengajar dari pada kegiatan lain

Ada beberapa pelatihan guru yang perlu ditingkatkan, yaitu masih ada sebagian guru yang tidak pernah mengikuti pelatihan selama tiga tahun terakhir. Serta ada beberapa komponen pelatihan guru yang perlu dipertahankan yaitu rata-rata guru di MTs swasta se-kecamatan Seputih Surabaya sesudah mengikuti pelatihan tingkat nasional, propinsi atau kabupaten.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan mengenai hubungan budaya kerja dan pelatihan guru dengan profesionalisme guru di MTs swasta se-kecamatan Seputih Surabaya Kabupaten Lampung Tengah, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat hubungan variabel budaya kerja dengan profesionalisme guru di MTs swasta se-kecamatan Seputih Surabaya. Hal ini di tunjukan oleh nilai  $t_{hitung}$  (39.322) >  $t_{tabel}$  dengan 2.678 N= 50 tingkat kepercayaan 1% = 2.678 dengan tingkat signifikan 0,000 pada  $t_{tabel}$ , sehingga variable budaya kerja dengan profesionalisme guru di MTs swasta se-kecamatan Seputih Surabaya terdapat pengaruh yang signifikan. Perhitungan di atas juga memperlihatkan hubungan linier antara variable variable budaya kerja dengan profesionalisme guru di MTs swasta se-kecamatan Seputih Surabaya, dengan persamaan regresi  $\hat{Y} = 4.301 + (0.985)X_1$  yang menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu unit sekor budaya kerja akan menyebabkan kenaikan skor profesionalisme guru sebesar (0.985) unit pada konstanta 4.301 Adapun besarnya hubungan budaya kerja dengan profesionalisme guru di MTs swasta se-kecamatan Seputih Surabaya adalah 43,01%.
2. Terdapat hubungan variabel hubungan pelatihan guru dengan profesionalisme guru di MTs swasta se-kecamatan Seputih Surabaya Kabupaten Lampung Tengah. Hal ini di tunjukan oleh nilai  $t_{hitung}$  (10.035) >  $t_{tabel}$  dengan 2.678 N=

50 tingkat kepercayaan 1% = 2.678 dengan tingkat signifikan 0,000 pada  $t_{\text{tabel}}$ , sehingga variable hubungan pelatihan guru dengan profesionalisme guru di MTs swasta se-kecamatan Seputih Surabaya Kabupaten Lampung Tengah terdapat pengaruh yang signifikan. Perhitungan di atas juga memperlihatkan hubungan linier antara variable hubungan pelatihan guru dengan profesionalisme guru di MTs swastas se-kecamatan Seputih Surabaya Kabupaten Lampung Tengah, dengan persamaan regresi  $77.353 + 0.514 X_2$  yang menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu unit sekor pelatihan guru akan menyebabkan kenaikan skor profesionalisme guru sebesar (0.514) unit pada konstanta 77.353 Adapun besarnya hubungan pelatihan guru dengan profesionalisme guru di MTs swastas se-kecamatan Seputih Surabaya Kabupaten Lampung Tengah adalah 77.35%.

3. Terdapat Hubungan Budaya Kerja dan Pelatihan Guru Dengan Profesionalisme Guru di MTs Swasta se-kecamatan Seputih Surabaya Kabupaten Lampung Tengah. Hal ini di tunjukan oleh nilai  $t_{\text{hitung}}$  (33.719) >  $t_{\text{tabel}}$  dengan N = 50 tingkat kepercayaan 1% = 2.678 dengan tingkat signifikan 0,000 pada  $t_{\text{tabel}}$ , sehingga Budaya Kerja dan Pelatihan Guru Dengan Profesionalisme Guru di MTs Swasta se-kecamatan Seputih Surabaya Kabupaten Lampung Tengah terdapat pengaruh yang signifikan. Perhitungan di atas juga memperlihatkan hubungan linier antara variable Hubungan Budaya Kerja dan Pelatihan Guru Dengan Profesionalisme Guru di MTs Swasta se-kecamatan Seputih Surabaya Kabupaten Lampung Tengah persamaan regresi  $\hat{Y} = 3.983 + (0.968)X_1 + (0.034)X_2$  yang menunjukkan bahwa

setiap kenaikan satu unit skor budaya kerja dan pelatihan guru akan menyebabkan kenaikan skor profesionalisme guru sebesar (0.968) dan (0.034) unit pada konstanta 3.983. Adapun besarnya Pengaruh Hubungan Budaya Kerja dan Pelatihan Guru Dengan Profesionalisme Guru di MTs Swasta se-kecamatan Seputih Surabaya Kabupaten Lampung Tengah adalah 39.83%.

## **B. Implikasi**

1. Ada beberapa komponen profesionalisme guru yang perlu ditingkatkan, yaitu masih ada sebagian guru yang belum mematuhi peraturan dan prosedur kerja yang berlaku disekolah. Serta ada beberapa komponen budaya kerja yang perlu dipertahankan yaitu rata-rata guru MTs Swastas se-kecamatan Seputih Surabaya selalu memahami landasan pendidikan.
2. Ada beberapa komponen budaya kerja guru yang perlu ditingkatkan, yaitu masih ada sebagian guru belum tepat waktu ketika masuk kelas untuk melaksanakan pembelajaran. Serta ada beberapa komponen budaya kerja guru yang perlu dipertahankan yaitu rata-rata guru di MTs swasta se-kecamatan Seputih Surabaya selalu mementingkan mengajar dari pada kegiatan lain.
3. Ada beberapa pelatihan guru yang perlu ditingkatkan, yaitu masih ada sebagian guru yang tidak pernah mengikuti pelatihan selama tiga tahun terakhir. Serta ada beberapa komponen pelatihan guru yang perlu dipertahankan yaitu rata-rata guru di MTs swasta se-kecamatan Seputih Surabaya sesudah mengikuti pelatihan sekitar 81-160 jam atau 11-20 hari.

## **C. Saran**

1. Komponen profesionalisme guru di MTs swasta se-kecamatan Seputih Surabaya dapat dipertahankan dan terus ditingkatkan lagi dengan cara: Menguasai karakteristik peserta didik dari aspek fisik, moral, sosial, kultural, emosional, dan intelektual.
2. Komponen budaya kerja dapat ditingkatkan dengan cara: Kesukaan akan kerja dibandingkan dengan kegiatan lain
3. Komponen pelatihan guru dapat ditingkatkan dengan cara: lama pelatihan, tingkat Pelatihan, relevansi pelatihan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aan Komariah dan Cipi Triatna, *Visionary Leadership: Menuju Sekolah Efektif*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006)
- Alan Cowling & Philip James, *The Essence of Personnel Management an Industrial Relation* (terjemahan). (Yogyakarta : ANDI,1996)
- Arifin, *Kapita Selekta Pendidikan (Islam dan Umum)*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1995).
- Fandi Tjiptono dan Anastasia Diana, *Total Quality Managemen(TMQ)*, (Yogyakarta: Andi, 2003)
- H.A.R. Tilaar, *Membenahi Pendidikan Nasional*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2002)
- Julia Bronneer, *Memandu Metode Penelitian Kuanlitatif dan Kuantitatif*, alih bahasa : nuktah arfawie, Pustaka Pelajar,2002
- Kadim Masaong & Arfan A. Tilomi, *Kepemimpinan Berbasis Multiple Intelligence: Sinergi Kecerdasan Intelektual, Emosi, Dan Spiritual Untuk Meraih Kesuksesan Yang Gemilang*, (Bandung: Alfabeta 2011)
- Kementrian Agama, *Al-quran dan Terjemahnya*, (Bandung: Fokusmedia, 2010)
- Koentjaraningrat, *Metodelogi penelitian Masyarakat* (Bina aksara, Jakarta, 1985)
- Kunandar, *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) danPersiapan Menghadapi Sertifikasi Guru*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007)
- M. Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006)
- Mahmud Yunus, *Pokok-Pokok Pendidikan dan Pengajaran*, (Jakarta: Hidayakarya Agung, 2006)
- Moekijat, *Asas-Asas Perilaku Organisasi*, (CV. Mandar Maju, Bandung, 2006)
- Namsa, M. Yunus, *Kiprah Baru Profesi Guru Indonsia Wawasan Metodologi PengajaranAgama Islam*, Jakarta: Pustaka Mapan, 2006
- Oemar Hamalik, *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*, (Jakarta: PT. BumiAksara, 2006)

- Rina Puspita Dewi, *Menjaga dan Melindungi Budaya Kerja, Sesuai Standar Isi 2006*, (Jakarta: Yudhistira, 2008)
- Robbins, Stephen P, *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi Edisi Kelima*, alih bahasa: Halida, Dewi Sartika, (Jakarta: Erlangga, 2002)
- Robert Kreitner dan Angelo Kinicki, *Perilaku Organisasi Buku 1*. Penerjemah: Erly Suandy. (Jakarta: Salemba Empat, 2003)
- Siti Amnuhai, *Manajemen Sumber daya Manusia*, (Bumi Aksara. Jakarta.2003)
- Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara: 2002)
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktek*, (Renika Cipta, Jakarta, 1998)
- Sutrisno Hadi, *Metodologi Research*, (Yogyakarta, Andi Offset)
- Syaiful Bahri Djamarah, *Prestasi Belajar dan Kompetensi Guru*, (Surabaya: Usaha Nasional, 1994)
- Talidziduhu Ndraha, *Teori Budaya Organisasi*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2005)
- Usman, M. Uzer, *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya,2006)
- Winarno Surahmad, *Pengantar Penelitian Ilmiah*, (Tarsito, Bandung, 1998)
- Yamin, Martinis, *Profesionalisasi Guru dan Implementasi KTSP*, (Jakarta: Gaung Persada Press)

## **ALAT PENGUMPUL DATA**

### **HUBUNGAN BUDAYA KERJA DAN PELATIHAN DENGAN PROFESIONAL GURU MADRASAH TSANAWIYAH SWASTA SE-KECAMATAN SEPUTIH SURABAYA**

#### **PEDOMAN DOKUMENTASI**

1. Letak geografis Madrasah Tsanawiyah Se-kecamatan Seputih Surabaya Kabupaten Lampung Tengah.
2. Luas tanah dan bangunan Madrasah Tsanawiyah Se-kecamatan Seputih Surabaya Kabupaten Lampung Tengah.
3. Visi dan misi Madrasah Tsanawiyah Se-kecamatan Seputih Surabaya Kabupaten Lampung Tengah.
4. Sejarah berdirinya Madrasah Tsanawiyah Se-kecamatan Seputih Surabaya Kabupaten Lampung Tengah.
5. Sarana dan prasarana Madrasah Tsanawiyah Se-kecamatan Seputih Surabaya Kabupaten Lampung Tengah.
6. Struktur organisasi Madrasah Tsanawiyah Se-kecamatan Seputih Surabaya Kabupaten Lampung Tengah.
7. Keadaan guru, karyawan, dan peserta didik Madrasah Tsanawiyah Se-kecamatan Seputih Surabaya Kabupaten Lampung Tengah.

## IDENTITAS RESPONDEN

Nomor responden : .....

1. Jenis Kelamin : laki-laki/ perempuan \*)
2. Nama Sekolah Tempat Tugas : .....
3. Pendidikan Terakhir : .....
4. Pangkat/Golongan : .....
5. Masa kerja : ..... tahun

\*) *coret yang tidak perlu*

Mohon kepada Bapak/Ibu untuk bersedia memberikan bantuannya dengan mengisi angket Kompetensi guru, Budaya kerja dan pelatihan dengan memberi tanda (√) pada kolom skala. Sejauh mana persetujuan Anda dengan pernyataan-pernyataan di bawah ini.

Keterangan :

1. Tidak Pernah (TP)
2. Jarang (JR)
3. Kadang-Kadang (KK)
4. Sering (SR)
5. Selalu (SL)

Contoh pengisian angket kompetensi guru:

NO	Pernyataan	SL	SR	KK	JR	TP
1	Saya menggunakan metode dalam menyampaikan materi ajar kepada siswa.		√			

Keterangan:

1. Berilah tanda centang (√) pada kolom SL apabila Bapak/Ibu guru melakukannya selama 5-6 hari dalam 1 minggu.
2. Berilah tanda centang (√) pada kolom SR apabila Bapak/Ibu guru melakukannya selama 3-4 hari dalam 1 minggu.
3. Berilah tanda centang (√) pada kolom KK apabila Bapak/Ibu gurumelakukannya selama 2-3 hari dalam 1 minggu.
4. Berilah tanda centang (√) pada kolom JR apabila Bapak/Ibu gurumelakukannya selama 1-2 hari dalam 1 minggu.
5. Berilah tanda centang (√) pada kolom TP apabila Bapak/Ibu guru tidak pernahmelakukannya.

## DAFTAR PERNYATAAN

### 1. ANGKET PROFESIONALISME GURU

NO.	PERNYATAAN	SL	SR	KK	JR	TP
1.	Saya mengidentifikasi pengajaran bagi peserta didik.					
2.	Saya memahami landasan pendidikan.					
3.	Saya menyusun rancangan pembelajaran berdasarkan strategi yang dipilih.					
4.	Saya melaksanakan pembelajaran yang kondusif.					
5.	Saya merancang dan melaksanakan evaluasi proses dan hasil belajar secara berkesinambungan dengan berbagai metode.					
6.	Saya menganalisis hasil evaluasi proses dan hasil belajar untuk menentukan tingkat ketuntasan belajar.					
7.	Saya memanfaatkan hasil penilaian pembelajaran untuk perbaikan kualitas program pembelajaran secara umum.					
8.	Saya mematuhi peraturan dan prosedur kerja yang berlaku di sekolah.					
9.	Saya memiliki konsistensi dalam bertindak sesuai dengan norma.					
10.	Saya menampilkan kemandirian dalam bertindak sebagai pendidik.					
11.	Saya bertindak sesuai dengan norma religious (iman dan takwa, jujur, ikhlas, suka menolong).					
12.	Saya merapikan penampilan fisik sebelum mengajar.					
13.	Saya menampilkan tindakan yang didasarkan pada kemanfaatan peserta didik, sekolah, dan masyarakat.					
14.	Saya memiliki etos kerja sebagai guru.					
15.	Saya mengutamakan tugas dinas dari pada urusan pribadi.					
16.	Saya melakukan pembicaraan santai dengan siswa ketika istirahat.					
17.	Saya berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan sesama pendidik dan tenaga kependidikan.					

18	Saya meminta bantuan kepada teman untuk menilai segala kekurangan dalam melaksanakan pembelajaran.					
19	Saya menguasai materi ajar yang ada dalam kurikulum sekolah.					
20	Saya menguasai struktur, konsep dan metode keilmuan yang menaungi atau koheren dengan materi ajar.					
21	Materi ajar yang saya diberikan sudah sesuai dengan rumusan indikator pencapaian kompetensi.					
22	Saya memahami hubungan konsep antar mata pelajaran terkait.					
23	Saya merancang upaya-upaya peningkatan mutu pembelajaran.					
24	Saya melakukan refleksi terhadap kinerja secara terus-menerus.					

## 2. Angket Budaya Kerja

NO.	PERNYATAAN	SL	SR	KK	JR	TP
1	Saya menyukai pekerjaan sebagai seorang pendidik.					
2	Saya lebih mementingkan mengajar dari pada kegiatan					
3	Saya puas dengan hasil pembelajaran yang dicapai.					
4	Saya bisa memenuhi kebutuhan dengan bekerja sebagai					
5	Saya datang ke sekolah tepat waktu.					
6	Saya hadir di sekolah setiap ada jam pelajaran hari.					
7	Saya menggunakan seragam lengkap.					
8	Saya tepat waktu ketika masuk kelas untuk melaksanakan pembelajaran.					
9	Saya menggunakan waktu belajar mengajar secara tepat.					
10	Saya mengabdikan pada sekolah sebagai seorang pendidik.					
11	Saya mementingkan urusan yang terdapat di sekolah dari pada urusan pribadi.					
12	Saya berkemauan tinggi untuk memajukan sekolah.					
13	Saya mau memperbaiki kesalahan yang diperbuat.					
14	Saya menerima dengan sikap baik ketika diberi teguran atau hukuman.					
15	Saya mendidik sesuai dengan tugasnya masing-masing.					
16	Saya melaksanakan amanah dari Kepala sekolah dengan					
17	Saya memeriksa perlengkapan sebelum memulai proses pembelajaran.					

18	Saya berkomitmen dalam pelaksanaan pembelajaran.					
19	Saya membuat target untuk menyelesaikan pembelajaran.					
20	Saya memahami tugas-tugas yang diberikan oleh Kepala sekolah.					
21	Saya melakukan perbaikan ketika terdapat kendala dalam melaksanakan pembelajaran.					
22	Saya memenuhi kewajiban yang harus dipenuhi sebagai seorang guru.					
23	Saya membantu pekerjaan rekan kerja.					
24	Saya saling bekerja sama untuk membantu pekerjaan					

### 3. Angket Pelatihan

1. Pelatihan yang saya ikuti 1-3 hari selama dua tahun terakhir ?
  - a. selalu
  - b. sering
  - c. kadang-kadang
  - d. Jarang
  - e. Tidak pernah
  
2. Saya mengikuti pelatihan tingkat nasional, propinsi atau kabupaten ?
  - a. selalu
  - b. sering
  - c. kadang-kadang
  - d. Jarang
  - e. Tidak pernah
  
3. Apakah materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan pembelajaran ?
  - a. selalu
  - b. sering
  - c. kadang-kadang
  - d. Jarang
  - e. Tidak pernah
  
4. Apakah materi pelatihan telah mencakup seluruh standar proses, yaitu proses perencanaan, pelaksanaan, penilaian dan pengawasan proses pembelajaran?
  - a. selalu
  - b. sering
  - c. kadang-kadang
  - d. Jarang
  - e. Tidak pernah
  
5. Apakah materi pelatihan telah mencakup standar kompetensi lulusan?
  - a. selalu
  - b. sering
  - c. kadang-kadang

- d. Jarang
  - e. Tidak pernah
6. Apakah materi pelatihan relevan dalam mengubah pola pikir (*mindset*)?
- a. selalu
  - b. sering
  - c. kadang-kadang
  - d. Jarang
  - e. Tidak pernah
7. Apakah materi pelatihan memuat hal-hal baru dalam pembelajaran (perencanaan, pelaksanaan, penilaian dan pengawasan)?
- a. selalu
  - b. sering
  - c. kadang-kadang
  - d. Jarang
  - e. Tidak pernah
8. Apakah konsep pendekatan saintifik tersampaikan dengan baik dalam pelatihan?
- a. selalu
  - b. sering
  - c. kadang-kadang
  - d. Jarang
  - e. Tidak pernah
9. Apakah contoh pendekatan saintifik yang disampaikan dalam pelatihan cukup jelas dalam menjelaskan konsep?
- a. selalu
  - b. sering
  - c. kadang-kadang
  - d. Jarang
  - e. Tidak pernah
10. Apakah konsep penilaian otentik tersampaikan dengan baik dalam pelatihan?
- a. selalu
  - b. sering
  - c. kadang-kadang
  - d. Jarang
  - e. Tidak pernah