

PENGARUH IKLIM KERJA SEKOLAH DAN KEPEMIMPINAN VISIONER KEPALA SEKOLAH TERHADAP PROFESIONALISME GURU DI SMK ABDI NEGARA DAN SMK PELAYARAN MUHAMMADIYAH KABUPATEN TUBAN

Nur Aini A., Siti Bariroh

Program Studi Manajemen Pendidikan, Pascasarjana (S2), Universitas Gresik

ABSTRAK

United Nations Development Programme (UNDP) memberikan skor 0,707 untuk Indeks Pembangunan Manusia Indonesia. Namun posisi Indonesia masih di peringkat 111 dari 189 negara yang diteliti. Kualitas pendidikan dan lulusan seringkali dipandang tergantung pada peranan guru dalam proses belajar mengajar yang menjadi tanggungjawabnya. Profesionalisme guru memegang peranan penting dalam pelaksanaan pendidikan di sekolah. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan rancangan korelasional yang dilaksanakan di dua lokasi sekolah. Ada 74 orang guru yang dijadikan populasi penelitian yang berasal dari kedua sekolah swasta. Analisis hasil penelitian ini menggunakan teknik korelasi product moment dan regresi ganda. Hasil penelitian ini ditemukan bahwa : (1) iklim kerja sekolah termasuk kategori tinggi sekali (89.19%), (2) kepemimpinan visioner kepala sekolah kategori tinggi sekali (86.48%), dan (3) profesionalisme guru tinggi sekali (91.89%). Sedangkan berdasarkan Output SPSS 26.00, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) terdapat hubungan yang signifikan antara iklim kerja sekolah terhadap profesionalisme guru (t hitung $7.571 > 1.99$), (2) hubungan yang signifikan antara kepemimpinan visioner kepala sekolah terhadap profesionalisme guru (t hitung $4.540 > 1.99$), dan (3) hubungan yang signifikan antara kedua variabel terikat secara bersama-sama terhadap profesionalisme guru (sig. korelasi uji F sebesar 0.833).

Kata Kunci : iklim kerja sekolah, kepemimpinan visioner kepala sekolah, profesionalisme guru

A. Pendahuluan

1.1. Latar belakang

Sistem pendidikan di Indonesia saat ini terus tumbuh berkembang menyesuaikan dengan kebutuhan zaman di era kemajuan teknologi yang sangat pesat. Isu pergeseran dari era milenium ke era revolusi industri 4.0 menuju 5.0 yang melibatkan semua bidang kehidupan menuntut sikap dan semangat pantang menyerah menjawab tantangan zaman. Pendidikan di Indonesia diatur melalui Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Pada tahun 2019 Indeks Pembangunan Manusia (IPM) atau Human Development Index (HDI) Indonesia masuk dalam kategori pembangunan tinggi. United Nations Development Programme (UNDP) memberikan skor 0,707 untuk indeks ini. Namun posisi Indonesia masih di

peringkat 111 dari 189 negara yang diteliti (Website UNDP,2019). Dibanding negara-negara tetangga di Asia Tenggara, kualitas pendidikan Indonesia masih rendah yaitu Indonesia berada di peringkat 6, dibawah Singapura, Brunei Darussalam, Malaysia, Thailand, dan Filipina.

Lembaga pendidikan yang ditugaskan untuk menghasilkan tenaga terdidik yang akan melanjutkan proses pembangunan nasional seharusnya meningkatkan kualitas pendidikan yang sesuai tuntutan perubahan jaman dan kebutuhan masyarakat. Di sinilah maka peran sekolah, dan lembaga pendidikan pada umumnya, sejak sekolah dasar sampai perguruan tinggi bertanggung jawab secara langsung dalam tugas mencerdaskan kehidupan bangsa (Hariwung,1989:3). Menurut Amiruddin, (2006:24) rendahnya mutu pendidikan ini disebabkan antara lain karena kualifikasi guru yang kurang memadai,

kurikulum yang terlalu padat dan kaku, manajemen pendidikan yang kurang profesional, orientasi hasil dan bukan proses serta disiplin belajar mengajar yang rendah. Melihat kondisi di atas pendidikan mengemban tugas yang besar untuk mengatasi masalah peningkatan sumber daya manusia.

Menurut Hariwung (1989: 2) kualitas pendidikan dan lulusan seringkali dipandang tergantung pada peranan guru dalam proses belajar mengajar yang menjadi tanggung jawabnya. Hal ini menunjukkan bahwa suatu tugas hanya dapat dipertanggung jawabkan apabila dilaksanakan oleh tenaga yang benar-benar terdidik di bidang yang bersangkutan. Sejalan dengan itu tugas guru sebagai pendidik dan pengajar harus dilaksanakan secara profesional (Sonhadji, 1996).

Kepemimpinan visioner sangat dibutuhkan oleh sekolah sebagai lembaga pendidikan yang menyiapkan para siswa untuk menghadapi masa depan yang semakin penuh tantangan. Seorang pemimpin visioner akan dapat menyiapkan visi yang tepat sesuai dengan kebutuhan di masa mendatang.

Di sekolah manapun akan membutuhkan iklim kerja sekolah yang efektif untuk mempengaruhi kinerja para guru dan staf dalam mencapai tujuan di sekolah tersebut. Misalnya di SMK Abdi Negara dan SMK Pelayaran Muhammadiyah Tuban, baik kepala sekolah maupun para guru saling bekerjasama dalam mendukung program-program sekolah.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan diatas, maka penelitian ini difokuskan untuk mengetahui: (1) apakah terdapat pengaruh kualitas iklim kerja sekolah terhadap kualitas profesionalisme guru pada SMK Abdi Negara dan SMK Pelayaran Muhammadiyah di Kabupaten Tuban, (2) apakah terdapat pengaruh kualitas kepemimpinan visioner kepala sekolah terhadap profesionalisme guru pada kedua sekolah, (3) apakah terdapat pengaruh kualitas iklim kerja sekolah dan kepemimpinan visioner terhadap profesionalisme guru pada pada kedua sekolah.

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1.) ada tidaknya pengaruh kualitas iklim kerja sekolah terhadap kualitas profesionalisme guru, (2.) ada tidaknya pengaruh kualitas kepemimpinan visioner kepala sekolah terhadap kualitas profesionalisme guru, (3.) ada tidaknya pengaruh kualitas iklim kerja sekolah dan kepemimpinan visioner terhadap kualitas profesionalisme guru pada SMK Abdi Negara dan SMK Pelayaran Muhammadiyah di Kabupaten Tuban

1.4. Kegunaan Penelitian

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan pemikiran tentang khasanah manajemen pendidikan, khususnya tentang profesionalisme guru, kepemimpinan visioner, dan iklim kerja sekolah. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi peneliti-peneliti lebih lanjut baik yang tertarik untuk meneliti variabel-variabel yang sama di tempat lain, maupun variabel yang berbeda.

2. Secara Praktis

a. Bagi Sekolah

Memberikan gambaran seberapa kuat atau lemah profesionalisme guru sehingga dapat mengambil kebijakan untuk meningkatkan kinerja guru menjadi lebih baik.

b. Bagi Kepala Sekolah

Bahan introspeksi diri terkait dengan kepemimpinannya dan menciptakan iklim kerja sekolah yang kondusif sehingga dapat dijadikan pijakan untuk memperbaiki mutu sekolah.

c. Bagi Pemerintah

Pihak-pihak terkait di pemerintahan dapat menentukan rencana atau tindakan yang tepat dalam upayanya memacu profesionalisme guru dan kepemimpinan kepala sekolah yang lebih berkualitas.

B. Tinjauan Pustaka

2.1. Profesionalisme Guru

Menurut Mantja (2007), profesional merujuk kepada orang yang memegang jabatan atau pekerjaan yang memenuhi persyaratan yang dicirikan oleh profesi

itu. Karena itu, guru adalah suatu pekerjaan, sehingga pekerjaan guru harus juga dikerjakan secara profesional. Penyandang profesional ini mendapat pengakuan secara formal dari suatu badan atau lembaga yang mempunyai kewenangan, yaitu pemerintah atau organisasi profesi. Secara informal pengakuan itu diberikan oleh masyarakat luas dan para pengguna jasa suatu profesi. Sedangkan pengertian profesionalisme menurut kamus besar bahasa Indonesia adalah mutu atau kualitas dan tindak tanduk yang merupakan ciri suatu profesi atau orang yang profesional.

Dalam Undang-undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (pasal 1 ayat 1) dinyatakan bahwa: "Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini, jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah". Guru profesional akan tercermin dalam penampilan pelaksanaan pengabdian tugas-tugas yang ditandai dengan keahlian baik dalam materi maupun metode, rasa tanggung jawab, pribadi, sosial, intelektual, moral dan spiritual, dan kesejawatan, yaitu rasa kebersamaan di antara sesama guru. Menurut Permendiknas nomor 16 tahun 2007 tentang standart kompetensi guru, setiap guru harus mempunyai empat kompetensi yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional dan sosial.

Guru sebagai tenaga pendidik adalah tenaga profesional sebagaimana tercantum dalam Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional nomor 20 tahun 2003 mempunyai tugas untuk merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Tilaar (1999) mengatakan bahwa guru profesional memiliki ciri-ciri sebagai berikut: (a) memiliki kepribadian yang mantap dan berkembang; (b) memiliki penguasaan ilmu yang kuat; (c) memiliki ketrampilan untuk membangkitkan minat peserta didik kepada ilmu pengetahuan dan teknologi; (d) mengembangkan profesi secara berkesinambungan.

Peningkatan kemampuan profesional guru menurut Bafadal (2003) dapat

dikelompokkan menjadi dua macam pembinaan yaitu:

1. Pembinaan kemampuan pegawai sekolah; meliputi pelaksanaan supervisi pendidikan, program sertifikasi guru serta tugas belajar.
2. Pembinaan komitmen pegawai sekolah melalui pembinaan kesejahteraannya; meliputi pembinaan moral kerja guru.

2.2. *Kepemimpinan Visioner*

Nanus (2001) menyatakan bahwa kepemimpinan yang berhasil memiliki ciri-ciri (a) kepemimpinan yang berkualitas, (b) mempunyai kemahiran dan ketrampilan memimpin, (c) mempunyai wawasan, kreatif, dan inovatif, (d) mempunyai kemampuan berkomunikasi dan memotivasi, (e) mempunyai kemampuan membuat keputusan dan menyelesaikan masalah, (f) mempunyai kecerdasan fisik, kestabilan emosi (EQ), dan kecerdasan pikiran (IQ), serta (g) beriman dan bermoral.

Sedangkan Mc. Ewan (2002) secara langsung menyebutkan 10 perilaku pemimpin yang efektif, dari kepemimpinan yang baik untuk mencapai kinerja yang tinggi yang mencakup sepuluh hal yaitu (a) kepala sekolah yang sangat efektif adalah seorang komunikator, (b) kepala sekolah yang sangat efektif adalah seorang pendidik, (c) kepala sekolah yang sangat efektif adalah seorang visioner, (d) kepala sekolah yang sangat efektif adalah seorang fasilitator, (e) kepala sekolah yang sangat efektif adalah seorang agen perubahan, (f) kepala sekolah yang sangat efektif adalah seorang pembangun budaya organisasi, (g) kepala sekolah yang sangat efektif adalah seorang aktivator, (h) kepala sekolah yang sangat efektif adalah seorang produser, (i) kepala sekolah yang sangat efektif adalah seorang pembangun karakter (character builder), ((j) kepala sekolah yang sangat efektif adalah seorang kontributor.

Visioner artinya orang yang memiliki visi. Gaffar (1993) menyatakan bahwa visi merupakan pandangan masa depan yang ideal, bisa berupa retensi budaya dan kegiatan organisasi yang sedang berjalan atau bisa pula yang berupa perubahan. Sedangkan Komariah dan Triatna (2006) menambahkan bahwa karakter pemimpin visioner terutama ditandai oleh pemahaman tentang visi yang mencakup

(a) kepemimpinan visioner harus memahami visi, (b) kepemimpinan visioner harus memahami karakteristik dan unsur visi, dan (c) kepemimpinan visioner harus memahami tujuan visi. Ada empat langkah untuk mewujudkan kepemimpinan visioner yaitu (a) penciptaan visi, (b) perumusan visi, (c) transformasi visi, dan (d) implementasi visi.

2.3. Iklim Kerja Sekolah

Umar Nimran (1999:96) menyatakan bahwa iklim organisasi merupakan seperangkat karakteristik internal yang membedakan suatu sekolah dengan sekolah lain serta mempengaruhi perilaku orang-orang didalamnya. Pernyataan ini memberi arti bahwa iklim organisasi / sekolah merupakan perwujudan dari hasil akhir yang meliputi (a) nilai apa yang diinginkan, (b) kepercayaan sosial yaitu merupakan pemikiran yang berkenaan dengan hakekat manusia dengan kehidupan sosialnya, serta (c) standart sosial yaitu merupakan persesuaian terhadap perilaku yang pantas dalam sistem organisasi.

Menurut model Pines dalam Wirawan (2002), iklim kerja organisasi dapat diukur melalui 4 (empat) dimensi yaitu:

1. Dimensi Psikological, yaitu meliputi variabel beban kerja, kurang otonomi, kurang pemenuhan sendiri dan kurang inova
2. Dimensi Stuktural, yaitu meliputi variabel fisik, bunyi dan tingkat keserasian antara keperluan kerja dan keberadaan struktur
3. Dimensi Sosial, yaitu meliputi aspek interaksi dengan teman baik dari segi kuantitas dengan segala permasalahannya, rekan sejawat baik tingkat dukungan maupun kerja sama penyelia-penyelia baik merupakan dukungan ataupun imbalan
4. Dimensi Birokratik, yaitu meliputi Undang-undang dan peraturan-peraturan kerja organisasi sekolah yang kondusif terhadap proses pembelajaran,

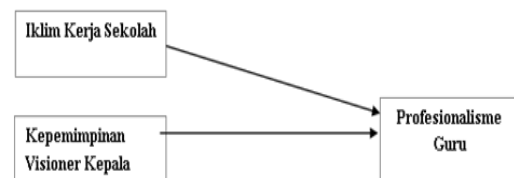
Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa iklim kerja organisasi sekolah yang baik adalah iklim dimana kepala sekolah dalam kepemimpinannya menggunakan orientasi hubungan kemanusiaan dengan:

- a. Menciptakan hubungan antar anggota dalam sekolah dalam suasana yang harmonis
- b. Terciptanya hubungan kerja sama yang positif antara kepala sekolah guru, karyawan, siswa dan masyarakat. Terciptanya sistem yang bersifat terbuka, baik Kepala Sekolah, Guru, Karyawan maupun murid, dan masyarakat.

C. Metode Penelitian

3.1. Rancangan Penelitian

Dalam penelitian akan mencari pengaruh hubungan antara iklim kerja sekolah dan kepemimpinan visioner terhadap profesionalisme guru maka pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan rancangan penelitian *ex post facto* dan deskriptif korelasional.



3.2. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru di SMK Abdi Negara dan SMK Pelayaran Muhammadiyah di Kabupaten Tuban. Adapun jumlah guru adalah sebanyak 74 orang guru di kedua sekolah tersebut. Dengan rincian SMK Abdi Negara sejumlah 42 orang guru dan SMK Pelayaran Muhammadiyah sejumlah 32 orang guru.

Total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2007). Alasan mengambil total sampling karena menurut Sugiyono (2007) jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya. Sampel yang diambil dari penelitian ini adalah 74 orang.

3.3. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan untuk pengumpulan data lapangan, baik variabel iklim kerja sekolah, kepemimpinan visioner kepala sekolah, maupun profesionalisme guru adalah kuesioner berstruktur/tertutup dengan lima pilihan jawaban yang sudah disediakan sehingga responden hanya

memberi tanda silang pada alternatif jawaban yang dipilih. Responden tidak menentukan jawaban sendiri. Dalam skala Likert responden menunjukkan kesukaannya dengan memilih sistem rating lima kategori yang terentang dari sangat setuju (SS), setuju (S), ragu-ragu (R), tidak setuju (ST) dan sangat tidak setuju (STS).

Jumlah butir pernyataan untuk iklim kerja sekolah (X1) adalah 2 X 3 indikator = 6 butir pernyataan, variabel kepemimpinan visioner (X2) adalah 2 X 10 indikator = 20 butir pernyataan, dan untuk variabel profesionalisme guru (Y) sebanyak 40 butir pernyataan. Sebelum digunakan untuk mengumpulkan data, instrumen diuji lebih dahulu validitas dan reliabilitasnya. Kedua uji coba tersebut mutlak dilakukan agar data yang diperoleh dapat diyakini secara ilmiah (Ancok dalam Singarimbun dan Efendi, 1995).

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Alat yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian adalah kuesioner. Penyebaran kuesioner dilakukan langsung kepada responden untuk diisi sesuai petunjuk pengisian yang ditetapkan. Langkah selanjutnya melakukan *coding*, *scoring* dan *tabulasi* data. *Coding* yaitu mengamati nomor urut responden, *scoring* yaitu menghitung skor dengan mengacu pada bobot pilihan jawaban yang telah ditetapkan, dan menggunakan *tabulasi* data yaitu memasukkan skor jawaban dalam tabel yang ditentukan, kemudian dihitung dengan menggunakan SPSS 26.0.

3.5. Analisis Data

Analisis data merupakan proses penyederhanaan data dalam bentuk yang lebih mudah dipahami dan diinterpretasikan dengan menggunakan statistik. Dalam mendeskripsikan data tentang iklim kerja sekolah, kepemimpinan visioner kepala sekolah, dan profesionalisme guru menggunakan norma absolut skala 5. Untuk menguji hubungan antara variabel bebas dan terikat digunakan korelasi parsial, korelasi ganda dan regresi ganda.

Pengujian persyaratan analisis dilakukan apabila peneliti menggunakan analisis parametrik, pengujian dilakukan terhadap asumsi untuk uji korelasi dan

regresi maka persyaratan yang harus dipenuhi adalah uji normalitas dan uji linearitas data.

Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan menggunakan uji hubungan antara variabel bebas dan terikat baik secara parsial maupun secara bersama-sama, lebih detail sebagai berikut : uji hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat secara parsial, uji hubungan antara variabel bebas secara bersama dengan variabel terikat, menguji persamaan regresi, dan analisis kontribusi variabel terikat kepada variabel bebas.

D. Hasil Penelitian

4.1. Deskripsi Data Penelitian

Variabel profesionalisme guru di SMK Abdi Negara dan SMK Pelayaran Muhammadiyah di kabupaten Tuban dipersepsikan sangat tinggi oleh 68 orang (91.89%) dan dipersepsikan tinggi oleh 6 orang (8.11%). Kepemimpinan visioner kepala sekolah dipersepsikan oleh 64 orang (86.48%) dengan kategori tinggi sekali sedangkan 10 orang (13.52%) tinggi. Sedangkan iklim kerja sekolah menunjukkan 66 orang (89.19%) memilih kategori tinggi sekali sedangkan 8 orang (10.81%) tinggi.

4.2. Hasil Uji Persyaratan Analisis

1. Hasil Uji Normalitas

Data yang diuji normalitasnya hanya data dari variabel independen (Sudarmanto 2005: 107) yaitu iklim kerja sekolah (X1) dan kepemimpinan visioner kepala sekolah (X2). Uji normalitas dilakukan dengan uji Kolmogorov Smirnov. Untuk mendapat nilai Kolmogorov Smirnov dilakukan dengan bantuan SPSS Windows versi 26.0, bila nilai probabilitas lebih besar atau sama dengan 0,05 dinyatakan normal, jika lebih kecil atau sama dengan 0,05 maka tidak normal, (Sugiyono.2007).

Tabel Angka Asymp.Sig (2 tailed) Hasil Uji Normalitas Data

No	Variabel	Angka Asymp. Sig (2 tailed)	Sig yang ditentukan	Ket
1.	X1	0.20	0.05	Semua data Normal
2.	X2	0.15		

Sumber: hasil Uji normalitas data

2. Hasil Uji linieritas

Dalam penelitian ini digunakan cara terakhir yaitu dengan menggunakan F hitung (tuna cocok). Kriterianya adalah jika nilai F hitung (tuna cocok) lebih kecil dari F tabel dalam taraf nyata yang ditetapkan, dalam hal ini 5%. F tabel untuk pembilang 2 (diperoleh dari jumlah variabel dikurangi 1, $3-1=2$), dan jumlah penyebut (jumlah responden) 74, adalah 3.12.

Tabel Hasil Uji Linearitas Data dengan F Hitung (tuna cocok)

No	Variabel	F Hitung/ Tuna Cocok	F tabel	Sig.	Ket
1.	X1	2.255	3.12	0.059	Semua data linier
2.	X2	1.416		0.172	

Sumber: hasil Uji linearitas data

4.3. Hasil Uji Persyaratan Analisis

Hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat secara parsial atau sendiri-sendiri dapat dilihat pada *tabel coefficient* dari hasil uji regresi linear, yang dapat dilihat dari pada t tabel berikut. Pengujiannya juga dilakukan menggunakan program SPSS versi 26.00.

Tabel Hasil Uji t

Varia bel	t hitung	t tabel	Sig t	Sig yg di Tetap kan	Sim pulan
X1	7.571	1.99	0.000	0.05	Ada kore lasi
X2	4.540		0.000		

Sumber: Hasil uji regresi linear

Jika menggunakan koefisien t, maka variabel independen dikatakan berkorelasi dengan variabel dependent jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$. Berdasarkan tabel ringkasan di atas dapat disimpulkan bahwa (a) ada korelasi atau hubungan antara iklim kerja sekolah (X1) dengan profesionalisme guru (Y) (b) ada korelasi atau hubungan antara kepemimpinan visioner kepala sekolah (X2) dengan profesionalisme guru (Y).

Berdasarkan tabel ANOVA diketahui bahwa F hitung nya adalah

182.913 atau lebih besar F tabel (3.12). Selain itu nilai sig-nya adalah 0.000. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi atau hubungan antara variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Dengan melihat output SPSS maka dapat disusun persamaan garis regresi sebagai berikut.

$$Y = 9.91 + 3.29 X1 + 0.85 X2$$

Sumbangan efektif tiap-tiap variabel bebas terhadap variabel terikat sebagai berikut. (a) sumbangan efektif iklim kerja sekolah terhadap kinerja profesional guru adalah $0.601 \times 0.837 = 0.50$. dan (b) sumbangan efektif kepemimpinan visioner kepala sekolah terhadap kinerja profesional guru adalah $0.361 \times 0.837 = 0.30$.

E. Pembahasan

5.1 Iklim Kerja sekolah dan Hubungan antara Iklim kerja sekolah dengan Profesionalisme Guru

Iklim kerja sekolah merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mencapai keberhasilan organisasi. Berdasarkan uji korelasi dapat diketahui bahwa iklim kerja sekolah berkorelasi secara signifikan terhadap profesionalisme guru. Hasil ini sesuai dengan temuan Guzley (1992) yang menyimpulkan bahwa partisipasi anggota menjadi penduga atas komitmen anggota yang akan menghasilkan kinerja pegawai.

Dengan iklim kerja sekolah yang dipersepsikan sangat tinggi ini para pegawai atau guru akan menjadi lebih betah berada di sekolah. Beberapa sekolah sudah menyediakan sarana komunikasi seperti telepon, internet yang di tempatkan di SMK Abdi Negara dan SMK Pelayaran Muhammadiyah. Selain itu kejujuran, keterbukaan, dan kesempatan untuk menyampaikan kritik dan pendapat di sekolah membuat mereka merasa dibutuhkan dan tidak memiliki rasa curiga antara satu dengan yang lainnya.

Besarnya pengaruh iklim kerja sekolah terhadap kinerja profesionalisme guru sebesar 50%, sedang sisanya sebesar 50% dipengaruhi oleh faktor lain. Implikasinya adalah kepala sekolah harus menciptakan iklim kerja sekolah seperti yang diharapkan oleh para guru, baik

melalui hubungan formal maupun informal.

5.2 *Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah dan Hubungan antara Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah dengan Profesionalisme Guru*

Berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui bahwa kepemimpinan visioner kepala sekolah berkorelasi atau berhubungan secara signifikan terhadap kinerja profesionalisme guru. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang menemukan bahwa kepala sekolah yang berhasil menjadi pemimpin visioner mampu memerankan peranannya sehingga dapat mengorganisasikan guru dan staf lain, bersikap proaktif dalam mengkomunikasikan visi dan misi sekolah sehingga kepemimpinan berjalan dengan efektif.

Dengan demikian warga sekolah secara sadar berkomitmen untuk mewujudkan visi sekolah. Kepala sekolah dapat memprediksi kemungkinan – kemungkinan yang terjadi di masa mendatang dan memberikan teladan nyata bagi para guru dalam hal pengetahuan dan ketrampilan. Besarnya kontribusi kepemimpinan visioner kepala sekolah terhadap kinerja profesionalisme guru adalah 0.30 (30%). Ini berarti bahwa profesionalisme guru akan meningkat sebesar 30% jika variabel kepemimpinan visioner meningkat seratus poin dan variabel-variabel lainnya tetap. Sedangkan sisanya, sebesar 70% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

5.3 *Hubungan Iklim Kerja Sekolah dan Kepemimpinan Visioner dengan Profesionalisme Guru*

Selain berhubungan secara parsial atau sendiri-sendiri, kepemimpinan visioner kepala sekolah dan iklim kerja sekolah juga berhubungan secara bersama-sama. Artinya, kedua variabel tersebut secara bersama-sama juga berhubungan atau mempengaruhi kinerja profesionalisme guru.

Besarnya pengaruh tersebut dapat dilihat dari R squarenya yaitu sebesar 0.837. Ini berarti, pengaruh iklim kerja sekolah dan kepemimpinan visioner kepala sekolah terhadap profesionalisme guru sebesar 83.7%. sedangkan sisanya sebesar 16.3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain

yang tidak diteliti seperti budaya organisasi, motivasi, dan sebagainya.

Besarnya tingkat pengaruh ketiga variabel di atas berimplikasi pada sekolah, terutama kepala sekolah untuk terus meningkatkan kualitas kepemimpinan visioner agar selalu dapat menyesuaikan diri dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi dan begitu pula ketrampilan manajerialnya harus selalu ditingkatkan melalui workshop atau pelatihan sehingga kepala sekolah tidak ketinggalan informasi.

Dari uji persamaan regresi juga dapat diketahui bahwa peningkatan kedua variabel bebas tersebut secara sendiri-sendiri dapat meningkatkan profesionalisme guru, sebaliknya penurunannya pun dapat menurunkan profesionalisme guru. Implikasinya, kepala sekolah sebagai pemimpin di sekolah harus terus menjaga semua variabel bebas tersebut agar para guru dapat menunjukkan profesionalismenya secara optimal.

F. Penutup

6.1 *Kesimpulan*

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dalam bab sebelumnya dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut.

1. Terdapat hubungan yang signifikan antara iklim kerja sekolah dengan profesionalisme guru pada SMK Abdi Negara dan SMK Pelayaran Muhammadiyah di kabupaten Tuban. Hal ini berarti terdapat keterbukaan dalam komunikasi yang dapat menghasilkan pedoman bagi keputusan – keputusan yang dapat diterima oleh setiap individu sehingga kreativitas dan produktifitas guru meningkat. Dengan demikian organisasi akan berjalan tanpa beban karena dilaksanakan secara sadar tanpa paksaan.
2. Terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan visioner kepala sekolah dengan profesionalisme guru pada SMK Abdi Negara dan SMK Pelayaran Muhammadiyah di kabupaten Tuban. Hal ini berarti kepala sekolah mempunyai kejelasan visi yang diinginkan dimasa depan yang disebarkan pada seluruh warga sekolah dan menggunakan kemampuan berpikir strategis dalam melihat, menganalisis dan menafsirkan serta mampu berkomunikasi dalam membangun

komitmen yang berhubungan dengan implementasi visi.

3. Terdapat hubungan yang signifikan antara iklim kerja sekolah dan kepemimpinan visioner kepala sekolah secara bersama-sama dengan profesionalisme guru pada SMK Abdi Negara dan SMK Pelayaran Muhammadiyah di kabupaten Tuban. Hal ini berarti profesionalisme guru pada SMK Abdi Negara dan SMK Pelayaran Muhammadiyah di kabupaten Tuban semakin meningkat dengan adanya pemimpin visioner yang dapat mengimplementasikan visi dan misinya dengan benar, serta didukung dengan iklim kerja sekolah yang kondusif antar warga sekolah.

5.1. Saran

Berkaitan dengan hasil penelitian ini diajukan saran-saran kepada berbagai pihak sebagai berikut.

1. Pekerjaan sebagai guru merupakan profesi. Untuk itu para guru dituntut untuk terus meningkatkan profesionalismenya sehingga dapat bekerja dengan sebaik-baiknya. Iklim kerja sekolah yang baik diharapkan menjadi faktor yang mendukung peningkatan profesionalisme guru di sekolah. Peningkatan profesionalisme guru ini dapat dilakukan dengan berbagai cara misalnya melalui kegiatan seminar workshop, maupun pelatihan-pelatihan. Guru juga harus berusaha secara mandiri untuk terus meningkatkan pengetahuan dan ketrampilannya untuk meningkatkan kualitas pengajaran seperti melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, menjalin kerja sama dengan teman sejawat (misalnya melalui forum MGMP), meningkatkan budaya baca, dan meningkatkan ketrampilan menulis.
2. Profesionalisme guru menjadi salah satu kunci penting dalam keberhasilan pendidikan, terutama dalam pencapaian hasil belajar siswa. Oleh karena itu kepala sekolah harus melakukan berbagai upaya untuk terus meningkatkan kualitas dan kuantitas profesionalisme guru. Melalui kepemimpinan visioner yang diterapkan dengan baik di sekolah, kepala sekolah akan dapat memacu tingkat profesionalisme guru di sekolah. Melalui kepemimpinan visionernya kepala sekolah dapat mengembangkan dan berbagi visi dan misi dengan para guru untuk

mengembangkan sekolah. Di antara upaya yang dapat dilakukan adalah melakukan berbagai pelatihan bagi guru, mengirimkan para guru dalam berbagai kegiatan pengembangan profesional guru.

3. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan pendidikan terutama yang berkaitan dengan teori tentang iklim kerja sekolah, kepemimpinan visioner, dan profesionalisme guru. Melalui kemampuan kepala sekolah yang visioner dalam menyelenggarakan manajemen sekolah, kepala sekolah dapat mendorong keterlibatan atau partisipasi guru untuk memajukan sekolah. Dan dengan iklim kerja sekolah yang baik, kepala sekolah dapat memperoleh komitmen sepenuhnya dari para guru untuk menunjukkan kinerja terbaiknya sehingga profesionalisme guru meningkat dengan signifikan.

Daftar Pustaka

- Amiruddin. 2006. *Aspirasi Peningkatan Kemampuan Profesional dan Kesejahteraan Guru*. Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan, No.021 Tahun ke-5 (halm. 24-29).
- Ardhana, W. 1987. *Acuan Pilihan dalam Metode Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Proyek Pengembangan Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan Direktorat Jendral Pendidikan Tinggi. Departemen Pendidikan Nasional.
- Arikunto, S. 1990. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2002). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Asdi Mahasatya.
- Ary, D., Jacobs, L.C., 2007. Razavieh, A. Tanpa Tahun. *Pengantar Penelitian dalam Pendidikan*. Terjemahan oleh Arief Furchan.. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bafadal Ibrahim, 2003. *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*. Jakarta: Bumi aksara
- Bennis, Warren. & Burt Nanus. 1990. *Kepemimpinan: Strategi Dalam Mengemban Tanggung Jawab*. Jakarta: Erlangga.
- Burhanuddin, *Supervisi Pendidikan dan Pengajaran*, Malang: Rosindo, 2007
- Cohen, J., & Cohen, D. 1983. *Applied Multiple Regression/ Corelation Analysis For The Behavioral Science*. Englewood Cliffs, Lawrence Erlbaum: Associatiers Publishers.

- Danandjaja, James. 1986. *Folklor Indonesia*. Jakarta: Grafitipress.
- Diamond, R.M. (Ed.). 2002. *Field guide to Academic Leadership*. San Francisco: Josse-Bass A Wille Imprint.
- Efendi. S. dan Singarimbun. M. 1989. *Metodologi Penelitian Survey*. Jakarta : LP3 ES
- Faisal, Sanapiah. 1982. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Surabaya: Penerbit Usaha Nasional.
- Ferguson, G.A., & Takane,Y. 1989. *Statistical Analysis in Psychologi and Education*. New York: McGraw Hill.
- Gaffar. 1993. *Perencanaan Pendidikan: Teori dan Metodologi*. Jakarta: P2LPTK.
- Gary, L.R. 1983. *Educational Research: Competencies for Analisis*. Colombus: Merrill Publishing Company.
- Glickman, John. 1981. *Reconstructing American Education*. Harvard University Press Cambridge, Massachusetts and London, England
- Guzley, R.M. 1992. “, Organizational Climmate and Communication Climmate” *Management Communication Quarterly* (Mei, 1992).
- Hadi, S. 1987. *Metodologi Research*. Jilid 3 Cetakan ke 5 Yogyakarta: Yayasan Penerbit Fakultas Psikologi UGM.
- Hariwung, A.J. 1989. *Supervisi Pendidikan*. Dirjen Dikti Depdikbud.
- Iskandar, H. 2006. *Action Research sebagai Upaya Pengembangan Profesional Guru*. Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan, No.021 Tahun ke-5 hal (54-63)
- Komariah, A dan Triatna C. 2006. *Visionar Leadership, Menuju Sekolah Efektif*. Bandung: Bumi Aksara.
- Kristono, AR. 2000. *Peran Guru Profesional dalam Upaya Peningkatan Mutu Pendidikan*. Jurnal Gentengkali.No 2 Tahun III 1999/2000.
- Locke, E. And Associates. 1997. *Esensi Kepemimpinan: Empat Kunci untuk memimpin dengan Penuh Keberhasilan*. Jakarta: Spektrum.
- Lunenburg, Fred C. dan Irby, Beverly J., 2006, *The Principalship (Vision to Action)*, United States of America, Wadsworth
- Luthans,Fred. 1995. *Organizational Behavior*. Sixth edition. McGraw-Hill International Edition.Management series. New york.
- Mantja, W. 2007. *Profesionalisme Tenaga Kependidikan: Manajemen Pendidikan dan Supervisi Pengajaran*. Kumpulan Karya Tulis Terpublikasi. Malang: Elang Mas.
- Massie.,Josep L.and Douglass 1975. *Essentials of Management, 2nd edition*, New Jersey: PrenticeHall.
- McEwan, E. K. (2002). *Seven Steps to Effective Instructional Leadership*. Global Learning CommunityMuhamad, N.. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mulyadi. (1998). *Total Quality Manajemen*”. Edisi I Aditya Media. Yogyakarta
- Mulyasa, E. 2005. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Murgatrod, S, Morgan, C. 1994. *Total Quality Management and The School*. Buckingham-Philadelphia: Open-Universit Press.
- Burt Nanus.1992. *Visionary Leadership: Creating a Compelling Sense of Direction for Your Organization*. San Francisco, CA: Jossey-Bass Publishers.
- Nanus, B. 2001. *Kepemimpinan Visioner*. Jakarta: Prenhallindo.
- Nimran, Umar. 1999. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Citra Media
- Nugroho Agung, 2005. *Strategi Jitu Memilih Metode Statistic Penelitian Dengan SPSS*, Andi Yogyakarta, Yogyakarta
- Pidarta, M. 1988. *Manajemen Pendidikan Indonesia*. Jakarta: Bina Aksara.
1997. *Landasan Kependidikan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Quigley, J.V. 1993. *Vision: How Leaders Develop It, Share It, aand Sustain It*. New York: Mc Graw-Hill Book Company.
- Redding, W.C. 1972. *Communication within the Organization: An Interpretive Review of Theory and Research*. New York: Industrial communication Council.
- Rockeah, M. 1974. *The Nature of Human Values*. Ney York. The Free Press
- Rodjikin. 2009. *Pengaruh Kompetensi, Motivasi Guru Dan Iklim Kerja Sekolah Terhadap Mutu Tamatan Di SMK Negeri 5 Kota Malang*. Tesis, Program studi Manajemen Pendidikan, Progra Pascasarjana Universitas Negeri Malang
- Sahid Raharjo. 2014. *Tutorial SPSS, Uji Asumsi Dasar, Uji Asumsi Klasik* (Online).
<https://www.spssindonesia.com/2014/01/uji-normalitas-kolmogorov-smirnov-spss.html> diakses 10 Mei 2020)

- Salladien. 1997. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Malang: Penerbit IKIP Malang
- Sanjaya, W. 2006. *Pembelajaran dan Implementasi Kurikulum Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sanusi, A. 1990. *Beberapa Dimensi Mutu Pendidikan*. FPS IKIP Bandung.
- Simamora, H., 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi II. Penerbit STIE YKPN, Yogyakarta.
- Singarimbun, M. dan Effendi, S 1995. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: Pustaka LP3ES
- Sonhadji, A. 1996. *Profesional dalam Pengelolaan Pendidikan*. Makalah disampaikan pada Konggres Nasional Pendidikan III di IKIP Ujung Pandang. Ujung Pandang: IKIP Ujung Pandang.
- Stoner, J.A.F. 1986. *Manajemen* (Edisi Kedua) Alih Bahasa: Alfonso Sirait. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Steers, Richard.M. 1985. *Efektivitas Organisasi Kaidah Perilaku*. Alih Bahasa: Magdalena. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Sudarmanto, RG. 2005. *Analisis Regresi Linear ganda dengan SPSS*. Yogyakarta Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Tempo. 10 Maret 2008. (*Ayo Bangkit*) *Tentang Profesionalisme Guru*, hlm. 27.
- Tilaar, H.A.R. 1999. *Manajemen Pendidikan Nasional*. Jakarta: Remaja Rosda Karya.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen. Bandung: Citra Umbara
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional. Bandung: Citra Umbara
- Wayan Koster, 2000. *Restrukturisasi Penyelenggaraan Pendidikan*, Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan, No 026 Oktober, Balitbang Depdiknas, Jakarta:
- Wiles, K. 1967. *Supervision for Better School*. Englewood Cliffs New Jersey: Prentice Hall
- Wirawan. 2002. *Profesi dan Standar Evaluasi*. Jakarta: Yayasan Bangun Indonesia & UHAMKA
- Yamin, Martinis. 2008. *Desain Pembelajaran Berbasis Tingkat Satuan Pendidikan*. Jakarta: Gaung Persada Press