

## **HUBUNGAN KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN KOMPETENSI PROFESIONAL GURU DI SEKOLAH DASAR NEGERI, KECAMATAN CAKUNG, JAKARTA TIMUR**

Thewed Neniati Handoyo<sup>1</sup> Pembimbing<sup>1,2</sup>, Pembimbing<sup>2,3</sup>  
Program Pascasarjana, Universitas Negeri Jakarta

E-mail: thewiedh@yahoo.co.id

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kepemimpinan dan budaya organisasi dengan kompetensi profesional guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cakung Kota Jakarta Timur. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik koresional melalui pengujian hipotesis. Metode yang digunakan adalah metode survey. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru sekolah dasar negeri di wilayah Jakarta Timur dengan sampel penelitian yaitu 6 sekolah dasar negeri dengan jumlah guru sebanyak 90 orang. Guru yang dijadikan responden untuk uji coba sebanyak 30 orang (setiap sekolah dasar negeri diambil 5 orang guru). Sebanyak 72 orang guru dipilih sebagai responden penelitian. Instrumen penelitian yang digunakan berupa kuesioner atau angket. Hasil dari penelitian yang diperoleh yaitu (1) Kepemimpinan berhubungan positif dengan kompetensi profesional. Artinya kepemimpinan kepala sekolah yang tepat dan menjalankan semua prosedur memiliki hubungan dengan peningkatan kompetensi profesional Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cakung, Jakarta Timur. (2) Budaya Organisasi berhubungan positif dengan kompetensi profesional. Artinya, penerapan budaya organisasi secara maksimal memiliki hubungan dengan kompetensi profesional Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cakung, Jakarta Timur. (3) Kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama-sama berhubungan positif dengan kompetensi profesional. Artinya penerapan kepemimpinan kepala sekolah yang tepat dan penerapan budaya organisasi sesuai dengan aturan yang berlaku secara bersama-sama memiliki hubungan yang besar kepada kompetensi profesional Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cakung, Jakarta Timur.

**Kata kunci:** kepemimpinan, budaya organisasi, kompetensi profesional guru.

## **PENDAHULUAN**

Pendidikan di sekolah tidak sekedar proses yang berkaitan dengan pengetahuan, tetapi mencakup berbagai hal yang berkaitan dengan masalah fisik, emosional, dan aspek-aspek finansial. Oleh karena itu, pendidikan harus merefleksikan berbagai program nyata dan melayani berbagai kebutuhan pengguna jasa pendidikan. Pendidikan harus berwawasan masa depan yang memberikan jaminan bagi perwujudan hak-hak azasi manusia untuk mengembangkan seluruh potensi dan prestasinya secara optimal guna kesejahteraan hidup dimasa depan.

Sekolah merupakan salah satu tempat dalam pendidikan formal yang mampu mengembangkan potensi dan prestasi peserta didik secara optimal demi menyiapkan generasi dalam menyongsong masa depan. Untuk itu dibutuhkan guru-guru yang memiliki kompetensi profesional dalam mencapai tujuan khusus dari lembaga pendidikan khususnya sekolah.

Guru adalah salah satu unsur manusia dalam proses pendidikan. Dalam proses pendidikan di sekolah, guru memegang tugas ganda yaitu sebagai pengajar dan pendidik. Djamarah (2002 : 27) berpendapat bahwa baik mengajar maupun mendidik merupakan tugas dan tanggung jawab guru sebagai tenaga profesional. Oleh sebab itu, tugas berat sebagai seorang guru pada dasarnya hanya dapat dilaksanakan oleh guru yang memiliki kompetensi profesional yang tinggi.

Kompetensi pada dasarnya adalah proses peningkatan kemampuan dari seseorang dari kemampuan yang rendah menjadi kemampuan yang lebih baik (Kim-Spoon, 2017 : 69-76). Sedangkan profesionalisme adalah kemampuan untuk menunjukkan kepedulian dan kompetensi dengan cara untuk menjadi layak dan menimbulkan kepercayaan dan keyakinan masyarakat dalam profesinya (Deangelis, 2014 : 96). Kompetensi profesional dapat diartikan sebagai penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkannya membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam standar pendidikan nasional. Guru yang memiliki kompetensi profesional tinggi menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia No. 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru yaitu guru yang menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.

Salah satu faktor yang memiliki peranan dalam meningkatkan kompetensi profesional guru adalah kepemimpinan kepala sekolah yaitu kemampuan kepala sekolah dalam mengelola setiap komponen sekolah serta pemeliharaan iklim dan budaya sekolah yang ada. Kepala sekolah mempunyai peranan cukup dominan di berbagai aspek kehidupan sekolah. Peranan tersebut berupa pembinaan terhadap guru, penerapan gaya kepemimpinan, pendelegasian wewenang, pengambilan kebijakan, ketersediaan sarana pendidikan, pemberian insentif, penyelesaian konflik internal dan masalah yang berkaitan dengan sekolah yang dipimpinnya. Dalam menjalankan peran tersebut kepala sekolah dapat mempengaruhi budaya organisasi sekolah yang pada akhirnya memberikan pengaruh terhadap guru sebagaimana yang dikemukakan oleh Robins dan Judge bahwa kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah pencapaian tujuan (2017 : 420). Pendapat serupa juga dikemukakan oleh McShane dan Glinow (2010 : 260) Kepemimpinan merupakan aktivitas mempengaruhi, memotivasi, dan memberdayakan orang lain untuk berkontribusi kearah organisasi yang sukses dan efektif dimana terdapat anggotanya.

Selain dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah, guru sebagai tenaga profesional juga dipengaruhi oleh budaya organisasi sekolah. Budaya organisasi adalah nilai-nilai dan perilaku umum seseorang yang dianggap sebagai alat untuk keberhasilan pencapaian tujuan organisasi (Shahzad, 2014 : 219). Budaya organisasi sekolah merupakan jiwa (spirit) sebuah

sekolah yang memberikan makna terhadap kegiatan kependidikan sekolah tersebut, jika budaya sekolah lemah, maka ia tidak kondusif bagi pembentukan sekolah efektif. Sebaliknya budaya sekolah kuat maka akan menjadi fasilitator bagi peningkatan sekolah efektif. Budaya organisasi merupakan filosofi dasar sebuah organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana melakukan sesuatu dalam sebuah organisasi. Keyakinan, norma-norma, dan nilai tersebut menjadi pegangan sumber daya manusia dalam organisasi dalam melaksanakan kinerjanya (Wibowo, 2011 : 19). Hal tersebut yang menjadi bagian dari kehidupan di sekolah, membentuk sikap dan perilaku personil sekolah atau disebut dengan budaya sekolah.

Sesuai dengan surat edaran Dinas Pendidikan DKI Jakarta Nomor 56/SE/2015 tertanggal 9 Juli 2015, Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta sejak bulan Agustus 2015 telah menjalankan program redistribusi guru. Program ini dimaksudkan untuk memberikan penyegaran tempat tugas mengajar para guru dan kepala sekolah serta sebagai solusi untuk mengatasi pemerataan mutu pendidikan bagi sekolah-sekolah di DKI Jakarta. Namun adanya pergantian kepala sekolah dan guru akibat mutasi dan demosi juga berdampak pada kondisi kerja, budaya kerja baru yang dibawa oleh pimpinan menimbulkan sikap perilaku kerja yang berbeda dari sebelumnya.

Fakta yang ditemui di lapangan bahwa beberapa guru sudah termasuk dalam kategori menguasai kompetensi profesional, tetapi masih ada guru-guru yang belum mengoptimalkan kompetensi profesionalnya. Guru yang sudah termasuk dalam kategori profesional yang biasanya ditandai dengan sertifikasi guru baik yang melalui portofolio ataupun yang melalui jalur PLPG tetapi cara ini juga belum bisa menjamin penguasaan kompetensi profesional yang optimal oleh para guru sertifikasi.

Salah satu persoalan guru yang timbul adalah masih sedikitnya guru yang melakukan penelitian tindakan kelas untuk meningkatkan kemampuan mengajar serta memecahkan persoalan yang ada dalam proses belajar mengajar dikelas. Perangkat dan metode pembelajaran juga masih kurang dikembangkan secara maksimal. Hal ini dapat terlihat dari metode ceramah yang masih menjadi favorit para guru, sedangkan perangkat pembelajaran yang dibuat masih menggunakan salinan dari tahun-tahun sebelumnya. Ada beberapa diantaranya belum menyisipkan pendidikan karakter di dalam pembelajaran serta belum aktifnya kelompok kerja guru dan musyawarah guru mata pelajaran di beberapa gugus wilayah yang ada. Hal ini mengindikasikan bahwa program redistribusi guru belum mampu meningkatkan kompetensi profesional guru sekolah dasar dan pemerataan mutu pendidikan.

Berdasarkan uraian tersebut di atas dapat diperoleh sebuah gambaran bahwa kompetensi profesional guru tidak akan muncul tanpa disertai oleh perbaikan dan konsistensi dari semua aspek kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "hubungan kepemimpinan dan budaya organisasi dengan kompetensi profesional guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cakung Kota Jakarta Timur". Tujuan penelitian ini yaitu untuk melihat hubungan kepemimpinan dan budaya organisasi dengan kompetensi profesional guru.

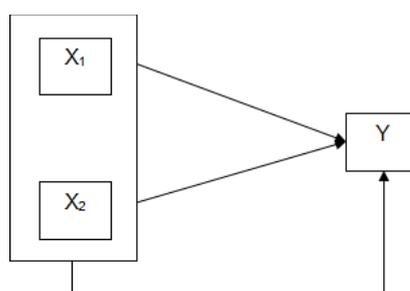
## **METODELOGI**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik korelasional melalui pengujian hipotesis. Metode yang digunakan adalah metode survey. Data dianalisis dengan analisis korelasional untuk mengetahui adanya hubungan antar variabel sesuai dengan model yang terbentuk.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru sekolah dasar negeri di wilayah Jakarta Timur. Sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan teknik *multistage random sampling* atau pengambilan secara bertahap. Terdapat 6 sekolah dasar negeri dengan jumlah

guru sebanyak 90 orang. Guru yang dijadikan responden untuk uji coba sebanyak 30 orang (setiap sekolah dasar negeri diambil 5 orang guru). Sebanyak 72 orang guru dipilih sebagai responden penelitian.

Untuk memperoleh data, penelitian menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner atau angket dari: (1) kepemimpinan yang ditetapkan sebagai variabel bebas ( $X_1$ ), (2) budaya organisasi yang ditetapkan sebagai variabel bebas ( $X_2$ ), dan (3) kompetensi profesional yang ditetapkan sebagai variabel terikat ( $Y$ ). Hubungan antar variabel tersebut dapat dilihat pada gambar di bawah ini.



**Gambar 1.**  
**Konstelasi Hubungan antar Variabel Penelitian**

## Hasil

Ada tiga syarat yang harus dipenuhi sebelum melakukan analisis regresi, baik regresi sederhana maupun regresi ganda, yaitu (1) uji normalitas galat taksiran; (2) uji homogenitas varians, serta (3) uji signifikansi dan uji linearitas regresi.

### 1. Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi

Pengujian persyaratan normalitas dilakukan dengan menggunakan teknik *uji Lilliefors*. Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa  $|F(Z_i) - S(Z_i)|$  maksimum yang disimpulkan dengan  $L_{hitung}$  untuk kedua galat taksiran regresi lebih kecil dari nilai  $L_{tabel}$ , batas penerimaan  $H_0$  yang terdapat pada tabel *Lilliefors* pada  $\alpha = 0,05$  dan  $n > 30$  adalah  $\frac{0,886}{\sqrt{n}}$ .

Dari hasil perhitungan uji normalitas diperoleh hasil sebagai berikut :

#### a. Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi Y atas $X_1$

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai  $L_{hitung} = 0,0781$  nilai ini lebih kecil dari nilai  $L_{tabel}$  ( $n = 72$  ;  $\alpha = 0,05$ ) sebesar 0,104. Mengingat nilai  $L_{hitung}$  lebih kecil dari  $L_{tabel}$  maka sebaran data kompetensi profesional atas kepemimpinan cenderung membentuk kurva normal.

#### b. Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi Y atas $X_2$

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai  $L_{hitung} = 0,0460$  nilai ini lebih kecil dari nilai  $L_{tabel}$  ( $n = 72$  ;  $\alpha = 0,05$ ) sebesar 0,104. Mengingat nilai  $L_{hitung}$  lebih kecil dari nilai  $L_{tabel}$  maka sebaran data kompetensi profesional atas budaya organisasi cenderung membentuk kurva normal.

Berdasarkan hal tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa semua hipotesis nol ( $H_0$ ) yang berbunyi sampel berasal dari populasi berdistribusi normal tidak dapat ditolak, dengan kata lain bahwa semua sampel yang terpilih berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Rekapitulasi hasil perhitungan pengujian normalitas terdapat pada tabel berikut:

**Tabel 1. Hasil Pengujian Normalitas Galat Taksiran**

Gakat Taksiran Regresi	N	L <sub>hitung</sub>	L <sub>tabel</sub>		Keterangan
			α = 0,05	α = 0,01	
Y atas X <sub>1</sub>	72	0,0781	0,104	0,119	Normal
Y atas X <sub>2</sub>	72	0,0460	0,104	0,119	Normal

### Uji Homogenitas Varians

Uji homogenitas varians dimaksudkan untuk menguji homogenitas varians antara kelompok-kelompok skor variabel terikat yang dikelompokkan berdasarkan kesamaan nilai variabel bebas. Pengujian homogenitas varians dilakukan dengan *uji Bartlett*.

Hasil perhitungan untuk pengujian homogenitas varians variabel kompetensi profesional atas variabel kepemimpinan diperoleh  $\chi^2_{hitung}$  sebesar 19,570. Nilai  $\chi^2_{tabel}$  dengan dk 23 pada  $\alpha = 0,05$  sebesar 35,172. Oleh karena  $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima. Hal ini berarti varians kelompok-kelompok variabel kompetensi profesional atas variabel kepemimpinan adalah homogen.

Hasil perhitungan untuk pengujian homogenitas varians variabel kompetensi profesional atas variabel budaya organisasi diperoleh  $\chi^2_{hitung}$  sebesar 7,338. Nilai  $\chi^2_{tabel}$  dengan dk 18 pada  $\alpha = 0,05$  sebesar 28,869. Oleh karena  $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima. Hal ini berarti varians kelompok-kelompok variabel kompetensi profesional atas variabel budaya organisasi adalah homogen.

Keseluruhan hasil uji homogenitas varians dirangkum pada tabel berikut ini.

**Tabel 2. Hasil Pengujian Homogenitas Varians**

Varians	dk	$\chi^2_{hitung}$	$\chi^2_{tabel}$		Keterangan
			α = 0,05	α = 0,01	
Y atas X <sub>1</sub>	23	19,570	35,172	41,638	Homogen
Y atas X <sub>2</sub>	18	7,338	28,869	34,805	Homogen

### Pengujian Hipotesis Penelitian

Pengujian hipotesis dilakukan dengan tujuan untuk menguji korelasi antara variabel-variabel juga untuk mengetahui seberapa besar korelasi antara variabel-variabel bebas dengan variabel terikat. Ada tiga hipotesis yang telah dirumuskan dan diuji secara empirik dalam penelitian ini, yaitu

Hipotesis penelitian yang diuji dirumuskan sebagai berikut: "terdapat hubungan positif antara kepemimpinan dengan kompetensi profesional". Hasil perhitungan sebagaimana pada lampiran pengujian hipotesis, memperhatikan bahwa persamaan regresi yang terjadi antara Y atas X<sub>1</sub> adalah  $\hat{Y} = a + bX_1$ . Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diperoleh pula koefisien regresi  $b = 0,55$  dan konstanta  $a = 49,72$ . Dengan demikian bentuk hubungan antara kepemimpinan dengan kompetensi profesional ditunjukkan oleh persamaan analisis regresi linear adalah  $\hat{Y} = 49,72 + 0,55X_1$ .

Uji linearitas dan signifikansi koefisien arah regresi menggunakan uji F. Perhitungan lengkap tentang uji F pada lampiran pengujian hipotesis. Gambaran perolehan harga F adalah sebagaimana pada tabel berikut:

### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil perhitungan data penelitian dan hasil analisis data, maka dapat diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berhubungan positif dengan kompetensi professional. Artinya kepemimpinan kepala sekolah yang tepat dan menjalankan semua prosedur memiliki hubungan dengan peningkatan kompetensi professional Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cakung, Jakarta Timur.
2. Budaya Organisasi berhubungan positif dengan kompetensi professional. Artinya, penerapan budaya organisasi secara maksimal memiliki hubungan dengan kompetensi professional Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cakung, Jakarta Timur.
3. Kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama-sama berhubungan positif dengan kompetensi professional. Artinya penerapan kepemimpinan kepala sekolah yang tepat dan penerapan budaya organisasi sesuai dengan aturan yang berlaku secara bersama-sama memiliki hubungan yang besar kepada kompetensi professional Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Cakung, Jakarta Timur.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Deangelis, Catherine D. 2014. *Patient Care and Professionalism*. New York: Oxford University Press.
- Djamarah, Syaiful B. 2002. *Psikologi Belajar*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Kim-Spoon, Jungmeen, Dominique Maciejewski, Jacob Lee, Kirby Deater-Deckard, dan Brooks King-Casas, "Longitudinal associations among family environment, neural cognitive control, and social competence among adolescents," *Developmental Cognitive Neuroscience*, 26 (2017), 69-76 <https://doi.org/10.1016/j.dcn.2017.04.009>
- McShane, Steven L, Mary Ann Von Glinow. 2010. *Organizational Behaviour Emerging Knowledge and Practice For the Real World 5 edition*. New York: McGraw-Hill.
- Newstrom, John W. 2015. *Organizational Behavior Human Behavior at Work 14 Edition*. Singapore, McGraw-Hill.
- Robbins, Stephen P., Mary Coulter. 2016. *Management 13 edition*. England : Pearson.
- Shahzad, Fakhar, "Impact of organizational culture on employees' job performance," *International Journal of Commerce and Management*, 24 (2014), 219-27 <https://doi.org/10.1108/IJCoMA-07-2012-0046>
- Robbins, Stephen P., Mary Coulter. 2016. *Management 13 edition*. England : Pearson.
- Wibowo. 2011. *Budaya Organisasi: Sebuah Kebutuhan Untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yulk, Gary. 2010. *Leadership in Organizations 7 edition*. England: Pearson.