



PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PERKEMBANGAN PROFESIONALISME GURU SERTA DAMPAKNYA PADA KUALITAS PENDIDIKAN AGAMA ISLAM

**Aidatul Fauziah*¹, Amelia², Nurika Khalila Daulay³, Era Yunita⁴, Okta
Elviana Manurung⁵**

Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
Universitas Islam Negeri Sumatera Utara
e-mail: aidatulfauziah2003@gmail.com

Abstract

This research aims to determine the influence of organizational culture on the development of teacher professionalism at Mts Yapdi. This research uses a qualitative approach through field observations and interviews. The research results show that organizational culture has a significant influence on the development of teacher professionalism at Mts Yapdi. A positive organizational culture can increase motivation, student learning achievement, job satisfaction and teacher professionalism. These results indicate that organizational culture is very important in improving teacher professionalism and teacher performance at Mts Yapdi.

Keywords: *Cultural Organization, Teacher Professionalism, Quality of Islamic Religious Education*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap perkembangan profesionalisme guru di Mts Yapdi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan melalui observasi lapangan dan wawancara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap perkembangan profesionalisme guru di Mts Yapdi. Budaya organisasi yang positif dapat meningkatkan motivasi, prestasi belajar siswa, kepuasan kerja, dan profesionalisme guru. Hasil ini menunjukkan bahwa budaya organisasi sangat penting dalam meningkatkan profesionalisme guru dan kinerja guru di Mts Yapdi.

Kata Kunci: *Pengaruh, Organisasi Budaya, Profesionalisme Guru, Kualitas Pendidikan Agama Islam*

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan persoalan kebudayaan dan peradaban manusia menuju peradaban masa depan, dan suatu upaya umat manusia untuk memenuhi tugas kehidupan yang berkelanjutan dari generasi ke generasi. Keseluruhan proses pendidikan di sekolah, guru memegang peranan yang paling utama, maka perilaku guru dalam proses pendidikan akan berpengaruh kuat kualitas pendidikan.

Kualitas pendidikan di Indonesia mengalami pasang surut. Perkembangan kualitas pendidikan di Indonesia masih dikategorikan rendah baik di tingkat dunia maupun di tingkat Asia Tenggara. Meskipun telah dilakukan upaya, baik oleh pemerintah pusat maupun oleh pihak swasta untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Perubahan sistem pendidikan terjadi dalam proses yang relatif cepat sehingga membuat banyak pendidik/guru perlu beradaptasi diri terutama pada budaya organisasisekolah.

Budaya organisasi sekolah dengan sistem tradisional masih melekat pada perilaku sumber daya manusia yang ada. Selain kepala sekolah, dan budaya organisasi sekolah, guru termasuk salah satu komponen penting yang berperan dalam keberhasilan peningkatan kualitas produktivitas sekolah.

Budaya organisasi mempengaruhi aktivitas kinerja pegawai/guru di dalam suatu organisasi. Budaya organisasi yang kuat akan mampu menciptakan lingkungan kerja yang baik dan semangat tumbuh untuk sukses mencapai tujuan organisasi. Menciptakan lingkungan di mana setiap individu dapat berinteraksi dengan individu yang lain, saling menolong, saling mendukung satu sama lain, dan selalu giat untuk berprestasi. Apabila dalam sebuah organisasi tidak mampu menciptakan budaya yang positif, maka akan berdampak negatif pada keberlangsungan organisasi itu sendiri.

Budaya dalam suatu organisasi, baik organisasi pemerintahan maupun swasta mencerminkan penampilan organisasi, bagaimana organisasi dilihat oleh orang yang berada di luarnya. Organisasi yang mempunyai budaya positif akan menunjukkan citra positif pula, demikian pula sebaliknya apabila budaya organisasi tidak berjalan baik akan memberikan citra negatif bagi organisasi. Budaya organisasi menurut Sarplin merupakan suatu sistem nilai, kepercayaan dan kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur sistem formalnya untuk menghasilkan norma-norma perilaku organisasi

Budaya organisasi di sekolah merupakan sekumpulan norma, nilai, perilaku, adat, kepercayaan, sikap dan tradisi yang sengaja dibangun oleh personil sekolah seperti peserta didik, tenaga pendidik, tenaga kependidikan, masyarakat dan orang tua untuk mencapai sebuah tujuan sekolah. Budaya organisasi di sekolah turut serta dapat mempengaruhi semua kinerja dan sistem yang ada di sekolah tersebut. Oleh sebab itu, budaya organisasi yang dibangun oleh sebuah sekolah terhadap keefektifan sekolah sangat berperan penting, tidak hanya dalam perencanaan kegiatan namun dalam pelaksanaan kegiatan disiplin organisasi sekolah.

METODE

Metode penelitian yang dilakukan dalam analisis ini adalah dengan menggunakan metodologi penelitian kualitatif dan library research. Jurnal ilmiah, buku, dan penelitian-penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan subjek yang sedang dibahas menjadi jenis referensi utama yang digunakan dalam penulisan artikel

ini. Data-data yang diperoleh dari hasil riset yang peneliti lakukan ini yaitu menggunakan data penelitian pengumpulan secara observasi, wawancara, dan dokumentasi secara langsung ke lapangan yakni ke MTS Yapdi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru di MTs YAPDI

Budaya organisasi sekolah memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Dengan kata lain, semakin baik dan kondusif budaya organisasi sekolah, maka semakin tinggi kinerja guru. Hal yang perlu diperhatikan adalah bagaimana cara menjaga dan meningkatkan budaya organisasi yang sudah baik di MTs YAPDI. Budaya organisasi yang baik tersebut, dapat menimbulkan kinerja guru yang baik sehingga berdampak pada peningkatan mutu pendidikan. Keberhasilan guru dalam meningkatkan mutu pendidikan akan menimbulkan kepuasan tersendiri bagi guru atas pekerjaan yang sudah dilakukan. (Ahmad Ardi, Dkk. 2023)

Budaya organisasi berpengaruh kuat dan signifikan terhadap kinerja guru pada Sekolah MTs YAPDI, secara umum dapat dikemukakan budaya organisasi yang kondusif dapat menumbuhkan dan mengembangkan motif untuk bekerja dengan baik dan produktif. Dengan adanya aturan dan kebijakan yang tepat sehingga terdapat sistem nilai dan keputusan-keputusan organisasi sebagai strategi yang dijadikan pedoman untuk merealisasikan harapan organisasi di masa depan. Keputusan yang diambil di dalam suatu organisasi seperti keputusan dalam pembagian tugas yang sesuai dengan keahlian dan profesi masing-masing personil. Keterlibatan semua personil sekolah di dalam merumuskan suatu kebijakan dan mengambil suatu keputusan sangat mempengaruhi kinerja seseorang. (Fadhilah, Dkk. 2017)

Suatu organisasi biasanya dibentuk untuk mencapai suatu tujuan tertentu melalui kinerja segenap sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi. Namun, kinerja sumber daya manusia sangat ditentukan oleh kondisi lingkungan internal maupun eksternal organisasi, termasuk budaya organisasi. Karena kemampuan menciptakan suatu organisasi dengan budaya yang mampu mendorong kinerja adalah suatu kebutuhan. Budaya organisasi yang kondusif terlihat dengan anggota organisasinya yang loyal, anggota organisasi tahu tujuan organisasi, mengerti perilaku yang baik dan pegawai melaksanakan tugas berdasarkan nilai yang dianut secara konsisten. Budaya organisasi sekolah yang kuat sehingga guru menunjukkan kinerja guru meningkat.

Budaya organisasi sekolah yang baik akan mendorong guru dalam mencapai kinerja atau prestasi kerja yang baik pula. Hal ini sesuai dengan pendapat Sutrisno (2015: 24) bahwa budaya organisasi merupakan sistem nilai bersama dalam suatu organisasi yang menentukan tingkatan bagaimana para pegawai melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi Sekolah MTs YAPDI berada pada kategori cukup baik. Guru dan seluruh warga sekolah bersinergi dalam rangka mencapai tujuan sekolah sehingga dengan adanya kesatuan tujuan, visi dan misi maka guru dan warga sekolah menjadi semakin bersemangat dalam bekerja dan menunjukkan prestasi kerja yang baik.

Budaya organisasi sekolah yang baik dapat mempengaruhi sikap kerja guru dalam mencapai prestasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Machali dan Hidayat (2018:

66) yang menyatakan bahwa budaya organisasi adalah pola sikap, keyakinan, asumsi, sikap, dan kebiasaan seseorang atau kelompok manusia yang memengaruhi perilaku kerja dan cara bekerja dalam organisasi. Hal ini berarti bahwa yang berbunyi budaya organisasi sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Sekolah MTs YAPDI terbukti.

Budaya organisasi yang kuat adalah dimana nilai-nilai dianut dengan kuat, ditata dengan jelas, dan dirasakan bersama-sama secara luas yang dapat meningkatkan konsistensi perilaku. Budaya organisasi yang kuat terlihat dari pegawainya yang loyal, pegawai tahu tujuan organisasi, mengerti perilaku yang baik dan pegawai melaksanakan tugas berdasarkan nilai yang dianut secara konsisten serta banyak ritual yang dilaksanakan bersamasama. Akibat budaya organisasi yang kuat akan memberikan dampak terhadap kinerja guru (Sagala, Syaiful. 2008).

Peran budaya organisasi sekolah adalah untuk menjaga dan memelihara komitmen sehingga kelangsungan mekanisme dan fungsi yang telah disepakati oleh organisasi dapat merealisasikan tujuan-tujuannya. Budaya organisasi yang kondusif akan mempengaruhi setiap perilaku. Hal itu tidak hanya membawa dampak pada keuntungan organisasi sekolah secara umum, namun juga akan berdampak pada perkembangan kemampuan dan efektivitas kerja guru itu sendiri. Nilai-nilai budaya yang ditanamkan pimpinan akan mampu meningkatkan kemauan, kesetiaan, dan kebanggaan serta lebih jauh menciptakan efektivitas kerja.

B. Faktor Pendukung Dan Pengambat Profesionalisme Guru Dalam pembelajaran

Kinerja guru merupakan faktor yang paling menentukan kualitas pembelajaran (Martinis Yamin, 2010). Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Profesionalisme Guru dilihat dari perspektif Input-Proses-Output. Dari beberapa faktor yang mempengaruhi profesionalisme guru dapat dibedakan/dikelompokkan menjadi tiga bagian yaitu dari perspektif masukan (*input*), proses dan perspektif keluaran (*output*). (Syarafudin, Dkk. 2020)

1. Faktor Input (masukan)

Yang dimaksud dengan perspektif masukan adalah hal-hal yang terdapat dalam pribadi guru yaitu mencakup kualifikasi atau tingkat pendidikan guru, masa kerja, pengalaman kerja, latihan yang dijalani, penguasaan kompetensi sosial, pedagogik dan keterampilan. Selain itu ada pula faktor input yang berasal dari lingkungan di sekitar guru seperti faktor kepemimpinan kepala sekolah, iklim kerja di sekolah, dukungan dari keluarga, dukungan dari dewan sekolah/komite sekolah, peserta didik dan masyarakat.

2. Faktor Proses

Faktor-faktor yang mempengaruhi profesionalisme guru dilihat dari perspektif proses belajar-mengajar di kelas mencakup faktor-faktor motivasi mengajar dan mendidik yang tinggi pada diri guru, motivasi dan minat belajar yang tinggi pada diri peserta didik untuk belajar di sekolah, ketersediaan media dan sumber belajar di sekolah yang memadai, penguasaan guru dalam aplikasi psikologi pendidikan dalam proses pembelajaran di kelas, penguasaan guru dalam aplikasi pengetahuan tentang perkembangan peserta didik dalam proses pembelajaran di kelas, penguasaan guru terhadap landasan pendidikan di kelas, penguasaan guru dalam aplikasi berbagai metode, strategi pembelajaran yang inovatif di kelas,

penguasaan guru tentang berbagai teori belajar mutakhir yang relevan dalam pembelajaran di kelas, penguasaan guru terhadap aplikasi metode evaluasi proses dan hasil pembelajaran yang inovatif, penguasaan guru terhadap aplikasi teori bimbingan konseling dalam mengatasi kesulitan belajar peserta didik, penguasaan guru dalam aplikasi teori administrasi pendidikan dalam pembelajaran di kelas, kemampuan guru menguasai materi pelajaran dan mengelola PBM secara profesional, kedisiplinan guru dan peserta didik dalam belajar, bekerja dan mengajar di kelas, kemampuan guru dalam mengkaji metodologi keilmuan bidang studi, kemampuan guru dalam menguasai struktur dan materi kurikulum, kemampuan guru mengidentifikasi substansi materi bidang studi sesuai perkembangan dan potensi peserta didik, kemampuan guru memilih substansi, cakupan dan tata urut materi pembelajaran secara kontekstual, kemampuan guru menggunakan teknologi komunikasi dan informasi dalam pembelajaran secara kontekstual, kemampuan guru dalam melaksanakan penelitian tindakan kelas, kemampuan guru dalam berkomunikasi sosial dengan peserta didik di kelas, dan kemampuan guru dalam mendesain peningkatan mutu pembelajaran sesuai hasil penelitian tindakan kelas.

3. Faktor Output (perspektif keluaran)

Faktor-faktor yang mempengaruhi profesionalisme guru dilihat dari perspektif keluaran (*output*) yaitu mencakup faktor-faktor profesionalitas dan kinerja lulusan sekolah di dunia kerja atau di masyarakat, respon dan penghargaan masyarakat dan dunia kerja terhadap lulusan sekolah, dan perilaku teladan yang ditunjukkan oleh para lulusan sekolah di dunia kerja dan di masyarakat.

C. Hubungan Antara Kompetensi Profesional Guru dan Budaya Organisasi dengan Kinerja Guru di Mts Yapdi

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah sesuai dengan peraturan perundangan (UU No. 14 Tahun 2005). Berbagai kriteria yang menyatakan keprofesionalan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya.

Berdasarkan temuan terlihat secara empiris membuktikan bahwa kompetensi profesional guru merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja guru. Hal ini sejalan dengan pendapat Muklis dalam Saputra (2011). Menurut Syah (2010) bahwa guru yang berkompeten dan profesional adalah guru diharapkan memiliki kompetensi kognitif, kompetensi afektif, dan kompetensi psikomotorik dalam menjalankan kewenangannya sebagai guru. Hasil dari penelitian ini menunjukkan sub variabel komitmen, tanggungjawab, keterbukaan, orienasi terhadap reward, dan kemampuan atau kreativitas merupakan aspek yang telah memenuhi kriteria ini.

Seorang guru yang baik haruslah memiliki pengetahuan tentang bagaimana mengajarkan bahan ajar kepada siswa. Pengetahuan-pengetahuan tersebut dapat menuntun guru untuk merangkai situasi pembelajaran sesuai kebutuhan siswa. Pengetahuan tersebut dikenal dengan pengetahuan konten pedagogi (Anwar dan Madang, 2017). Kompetensi kognitif dan psikomotorik ini terlihat dari kemampuan menjadi pamong bagi peserta didik, kolaborasi dengan teman sejawat, mendiskusikan strategi baru dalam mengajar, mengajar dengan baik, menganalisis data para siswa,

memotivasi peserta didik, memiliki keahlian khusus, dan memiliki kompetensi terhadap mata pelajaran yang diampul. Ketujuh aspek ini umumnya berada dalam kategori sangat baik dan baik sehingga pada gilirannya menyebabkan kompetensi kognitif dan pedagogik menjadi profesional untuk tugas sebagai seorang guru.

Budaya organisasi memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kinerja guru. Dengan demikian budaya organisasi memberikan sumbangan terhadap peningkatan kinerja guru. Peningkatan terhadap budaya organisasi akan diikuti dengan peningkatan kinerja guru. Dengan demikian budaya organisasi menjadi peramal tinggi rendahnya kinerja guru. Guru, kepala sekolah dan siswa harus menciptakan suasana sekolah yang harmonis, kondusif sehingga proses pembelajaran akan berjalan dengan baik. Guru perlu diberikan pembekalan manajemen kelas yang efektif dan berhasil, manajemen waktu pembelajaran yang efektif dan berhasil dan mengetahui tingkat perkembangan dan kemampuan pelajar atau siswa, guru perlu diberikan pelatihan penyegaran di dalam pembinaan kurikulum khususnya KTSP, menggunakan alat bantu dan sumber pembelajaran, penggunaan komputer dan multimedia dalam pembelajaran.

Guru yang mempunyai profesionalitas tinggi akan melaksanakan tugasnya dengan kemampuan tinggi dan motivasi kerja tinggi. Dengan profesionalitas yang tinggi diharapkan mampu dan terampil dalam memperbaiki prestasi akademis siswa. Guru dengan visi yang tepat berarti guru memiliki pandangan maksudnya pandangan dalam pembelajaran, yaitu:

1. Pembelajaran merupakan jantung dalam proses pendidikan,
2. Pembelajaran tidak akan menjadi baik dengan sendirinya, melainkan melalui proses inovasi tertentu,
3. Harus dilaksanakan atas dasar pengabdian. Di samping itu guru dengan visi yang tepat dapat diartikan sebagai sesuatu yang dinamis, yaitu harapan yang akan dicapai pada masa mendatang.

Guru dengan aksi inovatif dan mandiri visi tanpa aksi bagaikan sebuah impian. Visi yang tepat pada guru baik sebagai sebuah pandangan pembelajaran maupun sebuah harapan tidak akan berarti apa-apa tanpa adanya kerja pembaharuan menuju pembelajaran yang berkualitas.

Budaya organisasi sekolah adalah suatu variabel yang berhubungan dengan kinerja guru. Budaya organisasi sekolah adalah keyakinan bersama yang berfungsi sebagai adaptasi eksternal dan integrasi internal dalam rangka menghadapi persoalan untuk mencapai tujuan sekolah. Pencapaian tujuan itu dapat dilihat dari kinerja para guru dengan pimpinannya/atasannya. Agar kinerja guru dapat meningkat, maka harus tercipta budaya organisasi sekolah yang baik.

D. Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru dalam Proses Pembelajaran Agama Islam di Mts Yapdi

Budaya kerja guru pada waktu bekerja dapat berpengaruh pada bagaimana kinerja yang dilaksanakan. Sikap-sikap guru yang dimiliki seperti integritas, profesionalitas, inovasi, tanggung jawab dan keteladanannya yang kuat adalah sikap utama guru yang akan menjadi dukungan dasar dan berpengaruh bagi pelaksanaan proses pembelajaran. Dengan adanya budaya kerja kuat yang dimiliki oleh guru, guru dapat menjalankan tugas serta kewajibannya dan menciptakan tingkat kinerja yang

tinggi. Jika setiap guru memiliki sikap menyukai pekerjaannya yang dilaksanakannya guru akan dengan mudah dalam melaksanakan proses pembelajaran.

Hasil tersebut diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Salam B, M Ma'ufur, dan S Laeli (2017) dengan judul "Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja guru bersertifikasi di Madrasah Aliyah" yang menyatakan budaya kerja guru seperti kesukan terhadap bekerja, tingkat kedisiplinan, dedikasi, tanggung jawab, kemauan kuat untuk mengembangkan kemampuan diri dan murid, dan bekerja dengan ikhlas akan memberikan dampak yang positif pada kinerja guru dalam proses belajar mengajar yang nantinya akan mendukung tercapainya tujuan pembelajaran.

Hasil kajian ini membuktikan bahwa kinerja guru dalam proses pembelajaran agama islam sangat dipengaruhi oleh budaya kerja. Budaya kerja dalam proses pembelajaran merupakan perilaku guru yang menjadi suatu kebiasaan dalam melaksanakan tugas dan kewajiban yang dapat berupa cara pandang guru terhadap pekerjaan serta perilaku seperti kedisiplinan, ketelitian, serta tanggung jawab. Kinerja guru merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh guru dalam proses belajar mengajar yang meliputi merencanakan pengajaran, pelaksanaan, penilaian prestasi, serta tindak lanjut hasil pembelajaran.

Setiap guru memiliki cara pandang berbeda terhadap pekerjaan dan memiliki banyak keragaman perilaku yang menjadi dasar dalam melaksanakan tugas serta kewajibannya yang dapat mempengaruhi pelaksanaan proses pembelajaran agama islam di sekolah. Budaya kerja dapat berpengaruh pada pelaksanaan proses pembelajaran agama islam di sekolah. Budaya kerja dapat berpengaruh pada pelaksanaan proses belajar mengajar di kelas. Budaya kerja yang kuat seperti tingkat kedisiplinan, tanggung jawab, serta ketelitian sangat diperlukan dalam proses pembelajaran untuk menunjang keberhasilan dalam mencapai tujuan yang sudah ditentukan sehingga hasil dalam proses pembelajaran agama islam dapat dicapai secara maksimal.

E. Peran Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kompetensi Profesionalisme Guru di Mts Yapdi

Penerapan kebijakan yang sudah ditetapkan oleh kepala sekolah sebagai pembuat kebijakan selanjutnya akan ditanamkan, diajarkan dan di sosialisasikan kepada warga sekolah untuk ikut dalam mengimplementasikan kebijakan. Upaya kepala sekolah dalam membina budaya organisasi sekolah dapat bersifat struktural dan non struktural. Adapun upaya yang bersifat struktural adalah segala upaya yang sudah terdapat dalam indikator RKAS (Rancangan Kerja Anggaran Sekolah).

Upaya structural yang dilakukan oleh kepala Sekolah mts yapdi dalam membina budaya organisasi sekolahnya terlihat pada kegiatan yang terbentuk dalam kegiatan harian, mingguan, bulanan dan tahunan. Dalam kegiatan harian tertuju untuk siswa, yaitu: 15 menit sebelum memulai pelajaran, siswa kelas VII, VIII, membaca do'a-do'a pendek. Sedangkan, dalam kegiatan mingguan dilaksanakan untuk siswa dan guru, yakni: setiap hari jumat diadakan senam Kegiatan-kegiatan tersebut merupakan pembinaan mental yang dilakukan oleh kepala mts yapdi Mengenai kegiatan bulanan hanya dilaksanakan oleh guru dan kepala sekolah saja, yaitu: terdapat kegiatan rapat kepala sekolah/sekolah, dan rapat rutinan guru. Sedangkan, dalam kegiatan tahunan yang dilaksanakan pada Mts yapdi dilaksanakan untuk semua warga sekolah. Kegiatan tersebut diantaranya adalah: mengadakan acara dalam

memperingati hari-hari besar Islam, seperti: Maulid Nabi Muhammad SAW dan Isra Mi'raj, serta peringatan hari besar Nasional, seperti: HUT Kemerdekaan Republik Indonesia. Pembinaan fisik dengan mengikuti kegiatan-kegiatan yang diadakan diluar sekolah.

Budaya organisasi sekolah dibangun oleh kepemimpinan kepala sekolah yang menekankan dalam koordinasi, komunikasi, dan pembinaannya. Kepemimpinan tersebut termasuk ke dalam peran dan tanggung jawab kepala sekolah. Setiap pemimpin mempunyai tipe kepemimpinan yang berbeda-beda. Begitupula dengan kepala sekolah sebagai pemimpin di MTS Yadi yang menggunakan tipe demokratis dalam kepemimpinannya. Tipe kepemimpinan demokratis merupakan tipe yang mengutamakan kerjasama dan kebersamaan. Hal tersebut dapat terlihat dari keterbukaan dan kekeluargaan kepala sekolah dengan warga sekolah.

KESIMPULAN

Budaya organisasi di MTS Yapdi memiliki pengaruh signifikan terhadap perkembangan profesionalisme guru. Karakteristik budaya organisasi yang terdiri dari mengamati keteraturan perilaku, norma, nilai dominan, filosofi, aturan, dan iklim organisasi sangat menunjang peningkatan profesionalisme guru. Kepemimpinan kepala sekolah juga berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme guru, dengan tingkat pengaruh yang besar. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap profesionalisme guru. Kepemimpinan kepala sekolah juga berpengaruh signifikan terhadap budaya organisasi. Dengan demikian, budaya organisasi dan kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif terhadap profesionalisme guru di MTS Yapdi.

REFERENSI

- Ahmad Ardi, Dkk. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Labura. *JURNAL EDUKASI NONFORMAL*, Volume 4, Nomor 1.
<https://doi.org/10.55606/makreju.v1i4.2171>
- Ali, Mohammad. 2004, *Guru Profesional dan Kualitas Pendidikan*. Makalah disajikan dalam pertemuan pemilihan Guru berprestasi Tingkat Nasional, departemen pendidikan Nasional, Jakarta, 14 Agustus 2004.
- Barnawi., & Arifin, M. (2014). *Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta: Ar Ruzz Media.
- Chusnul Chotimah dan Muhammad Fathurohman. 2014. *Komplemen Manajemen Pendidikan Islam* (Yogyakarta: Teras)
- Darodjat, TA. 2015. *Pentingnya budaya kerja tinggi dan kuat absolute*. Rineka Aditama: Bandung.
- Emda, A. (2016). Strategi Peningkatan Kinerja Guru Yang Profesional. *Lantanida Journal*, 4(2), 111–117. <https://doi.org/10.22373/lj.v4i2.1883>
- Fadhilah, Dkk. 2017. *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU PADA SEKOLAH MENENGAH ATAS DI KABUPATEN ACEH BESAR*. Prosiding Seminar Nasional, Volume 1 Nomor 1.
- Falentina, K.G. et al. 2018. "Pengaruh Integritas, Kompetensi, dan Profesionalisme Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Akuntansi Pada Pt. Bank Mandiri (Persero) Tbk Manado". *Jurnal Riset Akuntansi Going*
-

- Concern*, 13(3), 41-51.
<https://doi.org/10.22373/lj.v4i2.1883>
- Iqmalia, N., Istiqomah, I., & Hartono, S. (2022). *Kinerja guru di tinjau dari profesionalisme, motivasi kerja dan iklim organisasi*. 24(2), 395–401.
- Irmawati, 2014. Faktor Pendukung Dan Faktor Penghambat Yang Dihadapi Guru Matematika Di Sma Negeri 6 Cirebon Dalam Melaksanakan Kinerja Berdasarkan Standar Kompetensi Guru. *Jurnal Matematika Dan Pendidikan Matematika*. Volume 5, Nomor 2.
- Kepala Sekolah SMP Daya Utama Kota Bekasi. (2022). *Peranan Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru* (UjangTholib) [Komunikasi pribadi].
- Machali dan Hidayat. 2018. *of Education Manajemnt*. Jakarta: Preanadamedia Group.
- Manthovani, Suryanto. 2006. Pengaruh Budaya Organisasi Sekolah dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Semarang. *Tesis Pasca Sarjana Universitas Negeri Semarang*.
- Martinis Yamin dan Maisah, *Standarisasi Kinerja Guru* (Jakarta: Gaung Persada Press, 2010
- Mukhtar dkk.2003. *Mengukir Prestasi: Panduan Menjadi Guru Profesional*. Jakarta: Misaka Gasila.
- Ndraha, T. (2003). *Teori Budaya Organisasi*. Cetakan Kedua. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Sagala, Syaiful. 2008. *Budaya dan Reinventing Organisasi Pendidikan; Pemberdayaan Organisasi Pendidikan Kearah yang Lebih Profesioanal, dan Dinamis di Provinsi, Kabupaten/Kota, dan Satuan Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Saputra, D. S. (2011). *Hubungan antara Kompetensi Profesionalisme dengan Kinerja Guru di SMA XXX Tangerang*. (Online). *Psikologi*, 9(2).
<http://download.portalgaruda.org/article.php?article=94837&val=4564>,
Agustus 2016)
- Sutrisno, Edy. 2015. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group
- Syarafudin dan Hastuti Diah Ikawati. (2020). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Profesionalisme Guru*. *Jurnal Cahaya Mandalika*, Volume 1 Nnomor 2.
- Tsaqifah, Q A. et al. 2017. “Pengaruh Budaya Organisasi Sekolah Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja Guru di SMA Negeri Kota Malang”. *Skripsi Jurusan Administrasi Pendidikan UM*.
-
-