

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN PONDOK PESANTREN
DAN BUDAYA KERJA TERHADAP PROFESIONALISME
PENGAJAR DI PONDOK PESANTREN AR-RISALAH
KOTA LUBUKLINGGAU**

TESIS

**Diajukan untuk Menenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Magister Pendidikan Islam**



OLEH

**ARPAN
NIM 17861003**

**PROGRAM STUDI MENAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PROGRAM PASCASARJANA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) CURUP
2019 M/1441 H**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN PONDOK PESANTREN
DAN BUDAYA KERJA TERHADAP PROFESIONALISME
PENGAJAR DI PONDOK PESANTREN AR-RISALAH
KOTA LUBUKLINGGAU**

TESIS

*Diajukan untuk Menenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Magister Pendidikan Islam*



OLEH

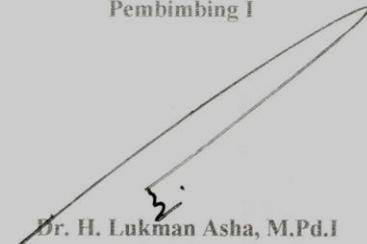
**ARPAN
NIM 17861003**

**PROGRAM STUDI MENAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PROGRAM PASCASARJANA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) CURUP
2019 M/1441 H**

**PERSETUJUAN KOMISI
PEMBIMBING TESIS**

Nama : ARPAN
NIM : 17861003
Angkatan : 2017/2018

Pembimbing I


Dr. H. Lukman Asha, M.Pd.I
NIP. 19590929 199203 1 001

Pembimbing II


H. Rifanto Bin Ridwan, Ph.D
NIDN 2027127403

Mengetahui:
Penanggung Jawab Ketua Program Studi
Manajemen Pendidikan Islam,



Dr. H. Jamira Warlizasusi, M.Pd.
NIP. 19660925 199502 2 001

**PEERSETUJUAN TIM PENGUJI
HASIL UJIAN TESIS**

Tesis yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Pondok Pesantren dan Budaya Kerja Terhadap Profesionalisme Pengajar di Pondok Pesantren Ar-Risalah Kota lubuklinggau" yang ditulis oleh Sdr. Arpan, NIM. 17861003 telah diperbaiki sesuai dengan permintaan tim penguji dalam sidang ujian tesis.

Ketua,



Dr. Hasep Saputera, MA
NIP. 19851001 201801 1001

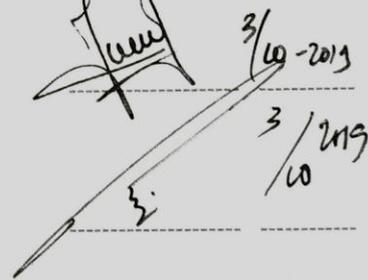
Sekretaris,



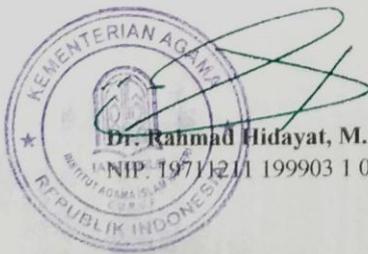
H. Rifanto Bin Ridwan, Ph.D
NIDN. 2001127403

1. Penguji Utama
Dr. Hj. Jumira Warlizasusi, M.Pd.
NIP. 19660925 199502 2 001

2. Penguji
Dr. H. Lukman Asha, M.Pd.I
NIP. 19590929 199203 1 001




Rektor
IAIN Curup



Dr. Rahmad Hidayat, M.Ag., M.Pd.
NIP. 19711211 199903 1 004

Direktur Pascasarjana
IAIN Curup



Dr. Fakhruddin, S.Ag., M.Pd.I.
NIP. 19750112 200604 1 009

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertandatangan di bawah :

Nama : Arpan

NIM : 17861003

Tempat dan Tanggal Lahir : Medan, 28 Agustus 1975

Pekerjaan : ASN

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis saya yang berjudul **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Pondok pesantren dan Budaya Kerja terhadap Profesionalisme Pengajar di Pondok Pesantren Ar-Risalah Kota Lubuklinggau.** ini, adalah benar-benar karya aslinya, kecuali dicantumkan sumbernya.

Apabila dikemudian hari ternyata di dalamnya terdapat kesalahan dan kekeliruan, hal tersebut sepenuhnya adalah menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sepenuhnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Curup, 02 Agustus 2019

Saya yang menyatakan,



ARPAN
NIM. 17861003

Motto

"Begitu pula otak, bila tidak digunakan, jadi tidak bisa berfikir dan menyelesaikan masalah, tidak bisa menulis, kemampuan kognitif mundur dan pikun. Jadi... Selalulah Aktif"

(MAHATIR MUHAMMAD, PM MALAYSIA --saat kesyukuran usia 92 thn--)

PERSEMBAHAN

*Teristimewa buat Istriku Erma Yunita dan anakku tercinta Fatih
Jauhari Al-Irfani, Najwa Irfaniah, dan Dzaki Madani AL-irfani,
yang telah memberikan inspirasi, semangat, dan dorongan
tanpa henti.*

KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmannirrohim

Assalamualaikum Wr. Wb.

Segala puji bagi Allah SWT yang Maha Luas Ilmu-Nya, berkat rahmat hidayah-Nya jualah sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini tepat pada waktunya. Sholawat dan salam semoga tetap terlimpahkan kepada penyandang gelar Uswatun Hasanah dan pembawa cahaya pada kehidupan kita yaitu Nabi Besar Muhammad SAW, yang telah membuka pintu keilmuan bagi kita, sehingga kita dapat mencapai dan merasakan ilmu-ilmu tersebut hingga pada saat ini.

Tesis ini disusun sebagai salah satu prasyarat untuk memperoleh gelar Magister dalam Ilmu Pendidikan Program Studi Manajemen Pendidikan Islam pada IAIN Curup. Proses penyelesaian tesis ini tentunya tidak terlepas dari bimbingan, saran, dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada yang terhormat:

1. Bapak Dr. Rahmad Hidayat, M.Ag. M.Pd., selaku Rektor IAIN Curup
2. Bapak Dr. Fakhruddin, S.Ag., M.Pd. I, selaku Direktur Program Pascasarjana IAIN Curup
3. Bapak Dr. H. Lukman Asha, M.Pd.I, selaku Pembimbing I yang telah memberikan petunjuk dan sarannya sehingga tesis ini dapat diselesaikan dengan baik.
4. Bapak H. Rifanto Bin Ridwan, Ph.D, selaku Pembimbing II yang tanpa henti membimbing dalam penulisan tesis ini.
5. Ibu Dr. Hj. Jumira Warlizasusi, M.Pd., selaku Ketua Prodi Manajemen Pendidikan Islam yang selalu memberi motivasi agar saya cepat selesai dalam pembuatan tesis ini.

6. Bapak Dosen Program Pascasarjana IAIN Curup yang selama ini telah banyak memberikan bekal ilmu kepada penulis.
7. Bapak/Ibu Staf Tata Usaha Pascasarjana dan Staf Perpustakaan IAIN Curup..
8. Semua pihak yang telah memberikan fasilitas, bantuan, dan arahan kepada penulis dalam penyusunan tesis ini.

Semoga amal baik dari berbagai pihak tersebut mendapatkan balasan yang berlipat dari Allah SWT, amin. Penulis menyadari bahwa tesis ini masih banyak terdapat kekeliruan. Oleh karena itu kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan untuk dapat lebih memperbaiki tesis ini. Akhirnya semoga tesis yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi siapa saja yang membaca khususnya bagi penulis. *Amiin yaa robbal 'alamiin.*

Curup, 02 Agustus 2019
Peneliti,

ARPAN
NIM. 17861003

ABSTRAK

Arpan NIM. 17861003 “**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Pondok Pesantren dan Budaya Kerja terhadap Profesionalisme Pengajar di Pondok Pesantren Ar-Risalah Kota Lubuklinggau.**” Tesis, Curup: Program Pascasarjana IAIN Curup, Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI).

Lembaga pendidikan Islam ada dalam bentuk pesantren, madrasah, dan model pendidikan lainnya yang merupakan modal dasar dan bagian yang tidak terpisahkan dalam pendidikan nasional Indonesia. Pondok Pesantren di Indonesia memiliki peran yang sangat besar, baik bagi kemajuan Islam itu sendiri maupun bagi bangsa Indonesia secara keseluruhan. Namun masih terdapat permasalahan dimana pimpinan pondok pesantren belum menerapkan kepemimpinan yang baik. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan pondok pesantren dan budaya kerja terhadap profesionalisme pengajar di Pondok Pesantren Ar-Risalah kota Lubuklinggau.

Dalam penelitian ini analisis yang dilakukan menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu pendekatan yang lebih menitikberatkan kepada keakuratan data dalam setiap variabel. Sampel dalam penelitian ini adalah pengajar yang ada di Pondok Pesantren Ar-Risalah Kota Lubuklinggau yang berjumlah 41 orang .

Hasil Penelitian selanjutnya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kepemimpinan pondok pesantren dan budaya kerja terhadap hasil belajar siswa dilihat dari uji signifikansi yaitu nilai $F_{hitung} > F_{tabel} = 9,71 > 3,44$ berarti variabel X memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y. Dilihat secara parsial antara kepemimpinan dengan profesionalisme mengajar pengaruhnya sedang yaitu sebesar 0,5517. Sedangkan secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap profesionalisme pengajar yaitu $F_{hitung} > F_{tabel} = 29,82 > 4,09$. Dilihat secara parsial budaya kerja terhadap profesionalisme pengajar yang memiliki pengaruh sedang, yaitu sebesar 0,5711, dan terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara budaya kerja terhadap profesionalisme pengajar yaitu $F_{hitung} > F_{tabel} = 18,95 > 3,24$. dilihat dari angka korelasi sebesar $= 0,5813$, menunjukkan secara simultan variabel antara gaya kepemimpinan pimpinan dan budaya kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap profesionalisme pengajar. Dapat disimpulkan Secara keseluruhan pengaruh gaya kepemimpinan Pondok pesantren dan budaya kerja terhadap profesionalisme pengajar berada pada kategori cukup atau sedang. Hal ini untuk pimpinan pondok pesantren lebih meningkatkan lagi gaya kepemimpinan yang baik dan budaya kerja yang bisa bersinergi dengan pengajar, sehingga pengajar dapat meningkatkan profesionalisme dalam mengajar,

Kata Kunci : *Gaya Kepemimpinan Pondok Pesantren, Budaya Kerja, Profesionalisme Pengajar*

ABSTRACT

Arpan NIM. 17861003 "*The Effect of Leadership Style in Islamic Boarding Schools and Work Culture on Teacher Professionalism in the Boarding School of Ar-Risalah, Lubuklinggau City.*" Thesis, Curup: IAIN Curup Postgraduate Program, Islamic Education Management Study Program (MPI).

Islamic educational institutions exist in the form of Islamic boarding schools, madrassas, and other educational models which are the basic capital and an inseparable part of Indonesia's national education. Islamic boarding schools in Indonesia have a very large role, both for the progress of Islam itself and for the Indonesian people as a whole. But there are still problems where the leaders of the Islamic boarding school have not implemented good leadership. The purpose of this study is to find out how much influence the leadership style of boarding schools and work culture on the professionalism of teachers in the Boarding School Ar-Risalah Lubuklinggau.

In this study the analysis was conducted using a quantitative approach, which is an approach that is more focused on the accuracy of the data in each variable. The sample in this study were lecturers in the Pondok Ar-Risalah Islamic Boarding School in Lubuklinggau with a total of 41 people.

The results of the study can be furthermore there is a significant simultaneous influence between leadership leadership and work culture on student learning outcomes seen from the significance test that is the value of $F_{count} > F_{table} = 9.71 > 3.44$ means that the variable X has a significant effect on the Y variable. the partial between leadership and professionalism teaches the influence is moderate that is equal to 0.5517. While partially there is a significant influence between leadership on teaching professionalism that is $F_{count} > F_{table} = 29.82 > 4.09$. Seen partially the work culture of teaching professionalism which has moderate influence, amounting to 0.5711, and there is a significant influence significantly partially between work culture towards teaching professionalism that is $F_{count} > F_{table} = 18.95 > 3.24$. seen from the correlation number of = 0.5813, shows that simultaneously variables between leadership style of leadership and work culture have a significant effect on teacher professionalism. It can be concluded that the overall influence of boarding school leadership style and work culture on teaching professionalism is in the moderate or moderate category. This is for boarding school leaders to further enhance the style of good leadership and work culture that can work together with teachers, so that teachers can increase professionalism in teaching,

Keywords: Boarding School Leadership Style, Work Culture, Teacher

Professionalism

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI	ii
PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING.....	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	ix
DAFTAR ISI.....	xi

BAB 1 PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	18
C. Batasan Masalah	19
D. Rumusan Masalah.....	19
E. Tujuan Penelitian	20
F. Manfaat Penelitian	20

BAB II LANDASAN TEORI

A. Gaya Kepemimpinan Pondok Pesantren	
1. Pengertian Kepemimpinan Pondok Pesantren.....	22
2. Gaya Kepemimpinan Pondok Pesantren	28
3. Peran Kepemimpinan Pondok Pesantren.....	32
B. Budaya Kerja	
1. Pengertian Budaya Kerja	35
2. Pentingnya Budaya Kerja	39
3. Karakteristik-karakteristik Budaya Kerja	42
4. Unsur-Unsur Budaya Kerja	43
C. Profesionalisme Pengajar	
1. Pengertian	45
2. Tugas Pengajar Sebagai Profesi	51
3. Jenis- Jenis Profesionalisme	53
4. Karakteristik Profesionalisme Pengajar.....	55
D. Hasil Penelitian yang Relevan.....	56
E. Kerangka Berfikir.....	62
F. Hipotesis Penelitian.....	63

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian	64
B. Tempat dan Waktu Penelitian	64
C. Teknik Pengambilan Sampel	64
D. Metode Pengumpulan Data	66
E. Teknik Pengumpulan Data	66
F. Definisi Operasional.....	68
G. Teknik Pengumpulan Data	69
H. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen	71
I. Teknik Analisis Data.....	72
J. Hipotesis Penelitian.....	74

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Profil Pondok Pesantren Ar- Risalah	76
B. Hasil Penelitian	81
C. Analisis Data	91
D. Analisis Pembahasan.....	97

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan.....	99
B. Saran.....	101

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pengertian pendidikan – Secara Etimologi atau asal-usul, kata [pendidikan](#) dalam bahasa Inggris disebut dengan *education*, dalam bahasa Latin pendidikan disebut dengan *educatum* yang tersusun dari dua kata yaitu *E* dan *Duco* dimana kata *E* berarti sebuah perkembangan dari dalam ke luar atau dari sedikit banyak, sedangkan *Duco* berarti perkembangan atau sedang berkembang.

Jadi, Secara Etimologi pengertian pendidikan adalah proses mengembangkan kemampuan diri sendiri dan kekuatan individu. Sedangkan menurut *Kamus Bahasa Indonesia*, pendidikan adalah proses perubahan sikap dan tata laku seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan pelatihan.¹

Kata pendidikan secara bahasa datang dari kata “pedagogi” yaitu “paid” yang artinya anak serta “agogos” yang artinya menuntun, jadi pedagogi yaitu pengetahuan dalam menuntun anak. Sedangkan secara istilah pengertian pendidikan adalah satu sistem perubahan sikap serta perilaku seorang atau kelompok dalam usaha mendewasakan manusia atau peserta didik lewat usaha pengajaran serta kursus.

Pengertian pendidikan, Pendidikan dapat diperoleh baik secara formal dan non formal. Pendidikan secara formal diperoleh dengan mengikuti program-program yang telah direncanakan, terstruktur oleh suatu institusi, departemen atau kementerian suatu negara seperti di sekolah pendidikan memerlukan sebuah **Kurikulum** untuk

¹ <https://silabus.org/pengertian-pendidikan/> diakses pada tanggal 28 Mei 2019, Pukul 13.00 WIB

melaksanakan perencanaan pengajaran. Sedangkan pendidikan non formal adalah pengetahuan yang diperoleh dari kehidupan sehari-hari dari berbagai pengalaman baik yang dialami atau dipelajari dari orang lain.

Pendidikan merupakan salah satu pilar bangsa yang mempunyai peran strategis untuk membangun karakter suatu bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa. Diperlukan proses pendidikan yang memadai untuk menunjang terwujudnya harapan mulia tersebut. Namun hasil dari proses pendidikan tidak dapat langsung seketika dirasakan, tetapi membutuhkan waktu yang panjang, sepanjang hayat, dan menyentuh semua sendi kehidupan di masyarakat, hingga menjadi jati diri untuk kemajuan, keadilan dan kemakmuran bangsa.²

Standar nasional pendidikan bertujuan menjamin mutu pendidikan nasional dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat. Dalam rangka mencapai tujuan tersebut, Peraturan Pemerintah, menetapkan delapan Standar yang harus dipenuhi dalam melaksanakan pendidikan. Kedelapan standar yang dimaksud meliputi: standar isi, standar proses, standar kompetensi lulusan, standar pendidik dan tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, standar pembiayaan dan standar penilaian pendidikan.³

Salah satu standar yang dinilai langsung berkaitan dengan mutu lulusan yang diindikasikan oleh kompetensi lulusan adalah standar pendidik dan tenaga kependidikan. Ini berarti bahwa untuk dapat mencapai mutu lulusan yang diinginkan, mutu tenaga

² Imron, Ali, *Supervisi Pembelajaran Tingkat Satuan Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara 2011), hal.56.

³ Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan (PP No. 19 Tahun 2005), hal.90.

pendidik (pengajar), dan tenaga kependidikan (Pimpinan Pondok Pesantren, pengawas, laboran, pustakawan, tenaga administrasi, pesuruh) harus ditingkatkan.

Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Pasal 3, tujuan pendidikan nasional adalah mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Lembaga pendidikan Islam ada dalam bentuk pesantren, madrasah, dan model pendidikan lainnya yang merupakan modal dasar dan bagian tidak terpisahkan dalam pendidikan nasional Indonesia. Pendidikan nasional adalah usaha sadar untuk membangun manusia Indonesia seutuhnya, yaitu manusia yang bertaqwa pada Tuhan yang Maha Esa, kecerdasan dan keterampilan, mempertinggi budi pekerti, memperkuat kepribadian, mempertebal semangat kebangsaan dan cinta tanah air agar dapat menumbuhkan manusia yang dapat membangun dirinya sendiri serta bersama sama bertanggung jawab atas pembangunan bangsa.⁴

Pesantren hadir dalam berbagai situasi dan kondisi dan hampir dapat dipastikan bahwa lembaga ini, meskipun dalam keadaan yang sangat sederhana dan karakteristik yang beragam, tidak pernah mati. Demikian pula semua komponen yang ada didalamnya seperti kyai atau ustadz serta para santri senantiasa mengabdikan diri mereka demi kelangsungan pesantren. Tentu saja ini tidak dapat diukur dengan standar sistem pendidikan modern dimana tenaga pengajarnya dibayar dalam bentuk materi karena jerih payahnya.⁵

⁴ Arifin, Imron, *Kepemimpinan Kiyai: Kasus Pondok Pesantren Tebu Ireng*, (Malang: Kalimashada Press 1993), hal.46.

⁵ <http://jurnal.faiunwir.ac.id>.ISSN.2085-2487. Vol.1, Vol.1, Desember 2015

Prinsip pendidikan modern muncul dikarenakan model pendidikan pesantren yang ada pada masa penjajahan, dirasakan sudah tidak sesuai lagi dengan perkembangan zaman, sehingga diharapkan pesantren-pesantren dapat beradaptasi dengan kondisi kekinian. Di satu sisi, politik etis yang diterapkan penjajah Belanda menawarkan sistem baru dalam pendidikan pada masa itu. Lebih jauh lagi, sistem pendidikan Belanda – secara sederhana- dilihat sebagai sistem pendidikan yang mampu menyiapkan anak didik yang terampil dan handal yang pada gilirannya lulusan-lulusan sistem tersebut menjadi lulusan yang siap dipekerjakan pada instansi-instansi pemerintahan.

Dengan adanya modernisasi, dunia pesantren memberikan respon yang berbeda-beda. Sebagian pesantren ada yang menolak campur tangan dari pemerintah, karena mereka menganggap akan mengancam eksistensi pendidikan khas pesantren. Tetapi ada juga pesantren yang memberikan respon adaptif dengan mengadopsi sistem persekolahan yang ada pada pendidikan formal. Sehingga banyak bermunculan pondok pesantren dengan variasi yang beragam dan menamakan diri sebagai pondok pesantren modern.⁶

Pesantren adalah sebuah pendidikan tradisional yang para siswanya tinggal bersama dan belajar di bawah bimbingan guru yang lebih dikenal dengan sebutan [kiai](#) dan mempunyai [asrama](#) untuk tempat menginap santri. Santri tersebut berada dalam kompleks yang juga menyediakan masjid untuk beribadah, ruang untuk belajar, dan kegiatan keagamaan lainnya. Kompleks ini biasanya dikelilingi oleh tembok untuk dapat mengawasi keluar masuknya para santri sesuai dengan peraturan yang berlaku.⁷

Pesantren merupakan dua istilah yang menunjukkan satu pengertian. Pesantren menurut pengertian dasarnya adalah tempat belajar para santri, sedangkan pondok berarti

⁶ Ismail SM., dkk., *Dinamika Pesantren dan Madrasah*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2002,) hal. 111.

⁷ Amakhsyari Dhofier, *Tradisi Pesantren Studi tentang Pandangan Hidup Kyai*, (LP3S.Jakarta, 1983), hal.18.

rumah atau tempat tinggal sederhana terbuat dari bambu. Di samping itu, kata pondok mungkin berasal dari Bahasa Arab Funduq yang berarti asrama atau hotel. Di Jawa termasuk Sunda dan Madura umumnya digunakan istilah pondok dan pesantren, sedang di Aceh dikenal dengan Istilah dayah atau rangkang atau menuasa, sedangkan di Minangkabau disebut surau.⁸

Pondok Pesantren di Indonesia memiliki peran yang sangat besar, baik bagi kemajuan Islam itu sendiri maupun bagi bangsa Indonesia secara keseluruhan. Berdasarkan catatan yang ada, kegiatan pendidikan agama di [Nusantara](#) telah dimulai sejak tahun 1596.

Dalam sejarah pendidikan Islam, modernisasi pesantren pada dasarnya telah berlangsung lama, paling tidak sejak awal abad 19, lembaga-lembaga pendidikan Islam di Indonesia, baik Pesantren maupun Surau (di Mingakabau) sudah mengadopsi sistem pendidikan modern dengan rithme lambat dan melalui pengulasan internal yang sangat intens. Berdasarkan UU Sisdiknas No. 20 tahun 2003, pendidikan di Indonesia dilakukan secara semesta, menyeluruh dan terpadu. Dengan sifatnya yang menyeluruh semua bentuk kegiatan pendidikan di Indonesia tercakup dalam sistem pendidikan nasional termasuk pendidikan di madrasah dan pondok pesantren yang diselenggarakan oleh Kementerian Agama.

Pondok Pesantren yang merupakan pendidikan berbasis masyarakat juga diakui keberadaannya dan dijamin pendanaannya oleh pemerintah maupun pemerintah daerah (Pasal 55).

Kegiatan agama inilah yang kemudian dikenal dengan nama Pondok Pesantren. Bahkan dalam catatan [Howard M. Federspiel](#)- salah seorang pengkaji keislaman di

⁸ Nurcholis Madjid, *Bilik-Bilik Pesantren Sebuah Potret Perjalanan*, (Jakarta: Paramadina, 1997), hal.5.

Indonesia, menjelang abad ke-12 pusat-pusat studi di Aceh (pesantren disebut dengan nama [Dayah](#) di Aceh) dan Palembang (Sumatera), di Jawa Timur dan di [Gowa](#) (Sulawesi) telah menghasilkan tulisan-tulisan penting dan telah menarik santri untuk belajar.⁹

Kepemimpinan adalah sebuah fenomena kompleks yang melibatkan pemimpin, pengikut, dan situasi mempengaruhi kelompok yang terorganisir ke arah mencapai tujuan meliputi tindakan dan pengaruh berdasarkan akal dan logika maupun yang didasarkan pada inspirasi dan gairah. Kepemimpinan adalah suatu ilmu dan seni bidang penyelidikan ilmiah menekankan subjek kepemimpinan. Aspek-aspek tertentu praktek kepemimpinan melibatkan sisi rasional dan emosional dari pengalaman manusia. Kepemimpinan dilihat dari perspektif konsep teoritik merupakan salah satu faktor sangat penting, karena keberhasilan dan kegagalan dalam suatu organisasi ditentukan oleh kepemimpinan.¹⁰

James M. Black mengatakan “Kepemimpinan adalah kemampuan meyakinkan dan menggerakkan orang lain agar mau bekerja sama di bawah kepemimpinannya sebagai suatu tim untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Kepemimpinan oleh Indrafachrudin adalah suatu kegiatan dalam membimbing suatu kelompok sedemikian rupa, sehingga tercapailah tujuan itu.”¹¹

Menurut Saondi Kepemimpinan adalah suatu proses bagaimana menata dan mencapai kinerja untuk mencapai keputusan seperti bagaimana yang diinginkannya. Kepemimpinan menurut Maman Ukas adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk

⁹ Hielmy, Irfan, *Wacana Islam*, (ciamis: Pusat Informasi Pesantren, 2000), hal.120.

¹⁰ Mas’ud. Abdurrahman, *Intelektual Pesantren Perhelatan Agama dan Tradisi*, (Yogyakarta: Lkis.2004), hal.21.

¹¹ Mas’ud. Abdurrahman....hal.23.

dapat mempengaruhi orang lain, agar ia mau berbuat sesuatu yang dapat membantu pencapaian suatu maksud dan tujuan.¹²

Sedangkan George R. Terry mengartikan Kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan ialah seni dan ilmu mempengaruhi orang lain agar bertindak seperti yang diharapkan. Disebut seni karena setiap pemimpin dapat menerapkan teorinya berdasarkan situasi. Disebut ilmu karena kepemimpinan dapat dipelajari secara ilmiah. Kepemimpinan ialah proses memimpin. Pemimpin adalah orang yang memimpin. Pemimpin adalah seorang yang memiliki kecakapan tertentu yang dapat memengaruhi para pengikutnya untuk melakukan kerja sama kearah pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Pemimpin harus memiliki berbagai kelebihan, kecakapan dibandingkan dengan anggota lainnya.

Seperti dikemukakan oleh Arifin keberadaan seorang Kiai sebagai pemimpin di pesantren ditinjau dari tugas dan fungsinya dapat dipandang sebagai fenomena kepemimpinan yang unik. Kiai sebagai pimpinan lembaga pendidikan Islam tidak sekedar bertugas menyusun kurikulum pendidikan agama Islam, membuat peraturan tata tertib, merancang sistem evaluasi, melaksanakan pembelajaran berkaitan dengan ilmu ilmu yang diajarkan di pesantren.¹³

Karena peran yang demikian sentralnya, maka sosok Kiai sebagai pemimpin menurut Arifin memenuhi kriteria ideal Kiai dipercaya, ditaati, dan diteladani oleh komunitas yang dipimpinnya memiliki integritas pribadi yang tinggi terhadap kebenaran, kejujuran, dan keadilan. Kepemimpinan Kiai ditaati karena memiliki penguasaan

¹² Mas'ud, Abdurrahman...hal.45.

¹³ Arifin, Imron, *Kepemimpinan Kiyai: Kasus Pondok Pesantren Tebu Ireng*, (Malang: Kalimashada Press, 1993), hal.8.

informasi, keahlian profesional, dan kekuatan moral. Pesona pribadi yang ditampilkan menjadikan seorang Kiai dicintai dan dijadikan panutan sebagai figur yang diteladani dan sumber inspirasi bagi komunitas yang dipimpinnya.

Semakin konsisten dan konsekwen seorang Kiai memenuhi kriteria dan prasyarat kepemimpinan ideal tersebut, maka makin kuat pula ia dijadikan tokoh pemimpin, tidak hanya oleh komunitas pesantren yang dipimpinnya, melainkan juga oleh seluruh umat Islam maupun masyarakat luas dalam skala regional, nasional maupun internasional.¹⁴

Kyai berkedudukan sebagai tokoh sentral dalam tata kehidupan pesantren, sekaligus sebagai pemimpin pesantren. Dalam kedudukan ini nilai kepesantrenannya banyak tergantung pada kepribadian Kyai sebagai suri teladan dan sekaligus pemegang kebijaksanaan mutlak dalam tata nilai pesantren. Dalam hal ini M. Habib Chirzin mengatakan bahwa peran kyai sangat besar sekali dalam bidang penanganan iman, bimbingan amaliyah, penyebaran dan pewarisan ilmu, pembinaan akhlak, pendidikan beramal, dan memimpin serta menyelesaikan masalah yang dihadapi oleh santri dan masyarakat. Dan dalam hal pemikiran kyai lebih banyak berupa terbentuknya pola berpikir, sikap, jiwa, serta orientasi tertentu untuk memimpin sesuai dengan latar belakang kepribadian kyai.¹⁵

Terkait dengan pandangan tersebut dapat dicermati dan disimak kepemimpinan Kiai pada sepanjang sejarah pesantren di Indonesia. Hasil penelitian Mas'ud mencatat ada lima pimpinan pondok pesantren paling berpengaruh di Indonesia dan menjadi guru besar pondok pesantren yaitu (1) Nawawi Al Bantani (1813-1897) spesialis hadits, lebih 15 tahun mengajar kitab-kitab pokok tentang fiqh di Hijaz menyampaikan pelajarannya dengan jelas, komunikatif dan mendalam. Menulis paling tidak 9 bidang ilmu

¹⁴ Arifin, Imron ... hal.130.

¹⁵ Wahab, Rochidin, *Sejarah Pendidikan Islam di Indonesia*, (Bandung: Alfabeta CV.2004), hal.153.

pengetahuan yaitu tafsir, fiqh, usul ad-din, ilmu tauhid (*teology*), tasawuf (*mistisisme*), kehidupan nabi, tata bahasa Arab, hadits dan akhlak (ajaran moral Islam) yang sepanjang hayatnya menulis lebih dari 100 buku; (2) Mahfuz Tremas atau At Tirmisi (1868-1919) pendiri pondok pesantren Tremans mendidik santri membaca Al Qur'an, belajar tauhid dan fiqh dengan penekanan pada praktik peribadatan sehari-hari. Beliau menulis buku *Manhaj Zhawi An Nazhar* sebuah tafsir yang cukup rinci dan menulis buku lebih dari 20 kitab lainnya seluruhnya menggunakan Bahasa Arab; (3) Khalil Bangkalan (1819-1925) kiai paling kharismatik spiritualis dan membumikan fiqh populer.¹⁶

Budaya organisasi merupakan hal yang penting ketika dihadapkan pada upaya peningkatan kinerja organisasi dan pegawai didalamnya. Keberhasilan suatu kerja mengacu pada nilai dari adat-istiadat, kebiasaan dalam perilaku orang-orang dalam melaksanakan pekerjaan. Salah satu upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai dipengaruhi oleh seorang pemimpin yang merupakan salah satu faktor penentu kepuasan kerja.¹⁷

Budaya madrasah merupakan suatu yang dibangun dari hasil pertemuan antara nilai-nilai (*values*) yang dianut oleh kepala madrasah sebagai pemimpin dengan nilai-nilai yang dianut oleh guru-guru dan karyawan yang ada didalam sekolah/madrasah. Pertemuan pikiran-pikiran manusia tersebut kemudian menghasilkan apa yang disebut dengan "pikiran organisasi" dari pikiran organisasi itulah kemudian muncul berbentuk nilai-nilai yang diyakini bersama, dan kemudian nilai-nilai tersebut akan menjadi bahan utama pembentukan budaya sekolah/madrasah.

¹⁶Mas'ud, Abdurrahman, *Intelektual Pesantren: Perhelatan Agama dan Tradisi*, (Yogyakarta: Lkis.2004), hal.27.

¹⁶ Mas'ud, Abdurrahman... hal.23.

¹⁷ Dezonda R. Pattipawae, *Penerapan Nilai-Nilai Dasar Budaya Kerja*,...hal.32

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

Begitu juga dengan upaya membangun budaya kerja disekolah dalam hal ini juga termasuk pesantren, menurut Schein sebagaimana dikutip oleh Yukl dapat dilakukan dengan mekanisme utama dan sekunder. Mekanisme utama tersebut yaitu adanya perhatian, reaksi terhadap krisis, pemuatan model peran, alokasi penghargaan, dan kriteria untuk seleksi dan pemberhentian. Sedangkan mekanisme sekunder yang bisa dilakukan oleh seorang pemimpin adalah merancang sistem dan prosedur, merancang struktur organisasi, merancang fasilitas, membangun cerita tentang peristiwa dan orang penting dalam organisasi, serta pernyataan formal dari pemimpin mengenai budaya kerja dalam organisasi tersebut.¹⁸

Dalam suatu organisasi profesi seorang anggota organisasi profesi dituntut untuk memiliki profesi. Menurut Gibson yang dikutip oleh Nurika mendefinisikan profesi sebagai lingkup, identifikasi, keterlibatan dan loyalitas yang diekspresikan oleh seseorang terhadap organisasinya.¹⁹

¹⁸ Siti Nurbaya M Ali, *Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru pada SD Negeri Lamoro Angan*”Jurnal Administrasi Pendidikan Pascasarjana UIN Syiah Kuala, Volume 3, No. 2, Mei 2015, hal.117.

¹⁹ Restuningdiah, Nurika. *Pengaruh Komitmen Profesional terhadap Kepuasan Kerja Guru melalui Komitmen Organisasional*, (Disertasi: Universitas Negeri Malang, 2009), hal.21

Beberapa faktor yang dapat menjadi pendukung dalam pelaksanaan profesi guru yaitu potensi manusia, motivasi kerja, sertifikasi pendidik, kepemimpinan kepala sekolah, dan peranan pengawas pendidikan.

Pengajar merupakan unsur sumber daya yang sangat menentukan keberhasilan pendidikan di Pondok Pesantren, karena pengajar merupakan unsur manusiawi yang sangat dekat hubungannya dengan siswa dalam upaya pendidikan sehari-hari di Pondok Pesantren. Adapun penanggung jawab keterlaksanaan proses pembelajaran di kelas adalah pengajar. Pemberdayaan terhadap mutu pengajar perlu dilakukan secara terus menerus, dan berkelanjutan. Hal tersebut tentu tidak lepas dari unsur manajemen kelas. Kualitas pengajar akan mempengaruhi keberhasilan siswa dalam belajar, yang berujung pada peningkatan mutu pendidikan, untuk itu pengajar dituntut untuk lebih profesional dalam menjalankan tugasnya.²⁰

Menurut Mohammad Hasan, Profesionalisme dapat juga dikatakan kompetensi yang berarti pengetahuan dan keterampilan dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku positif, efektif dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya.²¹

Profesional adalah orang yang mempunyai profesi atau pekerjaan purna waktu dan hidup dari pekerjaan itu dengan mengandalkan suatu keahlian yang tinggi.²² Profesionalisme guru merupakan kondisi, arah, nilai, tujuan dan kualitas suatu keahlian

²⁰ Restuningdiah, Nurika.. hal.47.

²¹Kunandar, *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP)*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2010), hal. 51.

²² Ondi Saondi, Aris Shuherman, *Etika Profesi Keguruan*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2015), hal. 94.

dan wewenang dalam bidang pendidikan dan pengajaran yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang yang menjadi mata pencaharian.²³

Tugas keprofesionalan pengajar tentang pengajar dan dosen adalah merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Tugas pokok pengajar tersebut yang diwujudkan dalam kegiatan pembelajaran serta tugas-tugas pengajar dalam kelembagaan merupakan bentuk profesionalitas pengajar.²⁴

Pengajar profesional adalah pengajar yang mampu mengelola dirinya sendiri dalam menjalankan tugas sehari-hari. Kemampuan profesional pengajar adalah kemampuan dalam melaksanakan tugas, yang dibekali dengan kompetensi (kemampuan dasar). Direktorat Pendidikan Dasar mengembangkan lima kemampuan dasar yang harus dimiliki oleh setiap pengajar Pondok Pesantren menengah pertama, antara lain : (1) penguasaan kurikulum; (2) penguasaan materi setiap mata pelajaran; (3) penguasaan metode dan teknik evaluasi; (4) komitmen terhadap tugas; (5) disiplin dalam arti luas. Kemampuan profesi adalah salah satu unsur penunjang bagi pengajar dalam mewujudkan prestasi kerja (kinerja). Kinerja diartikan sebagai ukuran kerja (*performance*), pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja/unjuk kerja/penampilan kerja.²⁵

Profesionalitas sebagai penunjang kelancaran guru dalam melaksanakan tugasnya, sangat dipengaruhi oleh dua faktor besar yaitu faktor internal yang meliputi minat dan bakat dan faktor eksternal yaitu berkaitan lingkungan sekitar, sarana prasarana, serta berbagai latihan yang dilakukan guru.²⁶

²³ Ondi Saondi, Aris Shuherman... hal. 95.

²⁴ Undang-Undang Republik Indonesia No 14 tahun 2005 pasal 20 (a)

²⁵ Wirawan, *Prefesi dan Standar Evaluasi*, (Jakarta: Yayasan Bangun, 2012), hal.78.

²⁶ Jurnal Curricula Kopertis Wilayah X Vol 2, No. 1 (2017)

Dengan demikian profesionalisme guru adalah kemampuan guru untuk melakukan tugas pokoknya sebagai pendidik dan pengajar meliputi kemampuan merencanakan, melakukan, dan melaksanakan evaluasi pembelajaran untuk mencapai tingkat kedewasaan sebagai tujuan akhir dari proses pendidikan.

Untuk meningkatkan mutu guru perlu adanya kebijakan meningkatkan mutu pendidikan guru, di antaranya meningkatkan jenjang pendidikan S1/S2/S3 dan program penyetaraan serta berbagai pelatihan dan penataran untuk meningkatkan kualitas kompetensi dan profesionalitas guru. Misalnya PKG (Pusat Kegiatan Guru, dan KKG (Kelompok Kerja Guru) dan Persatuan Guru Republik Indonesia (PGRI) atau lembaga pendidikan tinggi yang mendidik para calon guru dengan merancang kurikulum yang mampu membangun kompetensi dan profesionalitas.

Para calon guru yang siap pakai menekankan kepada penguasaan ilmu pengetahuan atau kemampuan manajemen beserta strategi penerapannya.

Profesionalisme bukan sekadar pengetahuan teknologi dan manajemen tetapi lebih merupakan sikap, pengembangan profesionalisme lebih dari seorang teknisi bukan hanya memiliki keterampilan yang tinggi tetapi memiliki suatu tingkah laku yang dipersyaratkan.

Rendahnya mutu pengajar antara lain tampak dari gejala-gejala berikut: (1) lemahnya penguasaan bahan yang diajarkan, (2) ketidaksesuaian antara bidang studi yang dipelajari pengajar dan yang dalam kenyataan lapangan yang diajarkan. (3) kurang efektifnya cara pengajaran, (4) kurangnya wibawa pengajar dihadapan murid, (5) lemahnya motivasi dan dedikasi untuk menjadi pendidik yang sungguh-sungguh, semakin banyak yang kebetulan menjadi pengajar dan tidak betul-betul menjadi pengajar, (6) kurangnya kematangan emosional, kemandirian berpikir dan ketangguhan

sikap dalam cukup banyak pengajar sehingga dari kepribadian mereka sebenarnya tidak siap menjadi pendidik, kebanyakan pengajar dalam hubungannya dengan murid masih hanya berfungsi sebagai pengajar dan belum sebagai pendidik, (7) relatif rendahnya tingkat intelektual para mahasiswa calon pengajar yang masuk LPTK dibanding yang masuk universitas.²⁷

Di samping itu, ada 5 penyebab rendahnya profesionalisme pengajar yaitu: (1) masih banyak pengajar yang tidak menekuni profesinya secara total, (2) rentan dan rendahnya kepatuhan pengajar terhadap norma dan etika profesi kepengajaran, (3) pengakuan terhadap ilmu pendidikan dan kepengajaran masih setengah hati dari pengambilan kebijakan dari pihak-pihak terlibat. Hal ini terbukti dari masih belum mantapnya kelembagaan pencetak tenaga kepengajaran dan kepeendidikan, (4) masih belum smooth-nya perbedaan pendapatan tentang profesi ajar yang diberikan kepada calon pengajar, (5) masih belum berfungsi PGRI sebagai organisasi profesi yang berupaya secara maksimal meningkatkan profesionalisme anggotanya. Kecenderungan PGRI bersifat politis memang tidak bisa disalahkan, terutama untuk menjadi *pressure group* agar dapat meningkatkan kesejahteraan anggotanya. Namun demikian dimasa mendatang PGRI sepantasnya mulai mengupayakan profesionalisme pengajar sebagai anggotanya, dengan melihat adanya faktor-faktor yang menyebabkan rendahnya profesionalisme pengajar, pemerintah berupaya untuk mencaari alternatif untuk meningkatkan profesi pengajar.²⁸

Berdasarkan pemaparan diatas dapat di lihat bahawa antara pimpinan sekolah atau pondok pesantren, budaya kerja terhadap profesionalisme pengajar memiliki

²⁷Sutiyono, *Epistemologi Dasar: Pengantar Filsafat Pengetahuan*, (Yogyakarta: Kanisius.2012), hal.78.

²⁸ Sutiyono... hal.80.

pengaruh yang besar karena pemimpin merupakan faktor yang menjadikan sekolah atau pesantren efektif menjadi efektif.

Pondok Pesantren Ar-Risalah merupakan salah satu pondok pesantren yang berada di kota Lubuklinggau, didirikan oleh salah seorang tokoh agama dan pelopor pendidikan pesantren di kota Lubuklinggau, KH. S. Syaiful hadi Ma'afi, BA, yang diresmikan oleh Bupati Musi Rawas, H. Nang Ali Solichin, SH, pada hari senin, 18 April 1994 M, bertepatan dengan 7 Dzulqo'dah 1414 H. Dengan program pendidikan mencakup: Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD), SMP Plus, SMA Plus dan Madrasah Diniyah Salafiah. Pondok Pesantren Ar-Risalah mewujudkan sekolah berbasis pesantren dengan kurikulum diknas diperkaya dengan nilai-nilai plus pesantren. Bertujuan mendidik santri menjadi sholeh: beriman, cerdas (*berilmu*), kreatif (*beramal*), dan inovatif (*berkarya*).

Konsep dasar pendirian pondok pesantren Ar Risalah adalah : terbentuknya anak-anak muslim yang profesional dan berjiwa agamis. Sehingga dirumuskan dalam visi misi pondok sebagai berikut: Visi: Mewujudkan generasi muslim madani yang profesional dan bertaqwa. Misi: Pertama, Menumbuhkan penghayatan dan pendalaman agama Islam; Kedua, Memupuk pertumbuhan dan pengembangan kompetensi santri: (a) kompetensi religius; (b) kompetensi akademis; (c) kompetensi kemanusiaan dan kemasyarakatan; (d) kompetensi keterampilan hidup; Ketiga, Menggali dan mengembangkan bakat dan keterampilan santri; Keempat, Mengoptimalkan praktikum/learning by doing; dan kelima, Menumbuhkan jiwa sosial dan kepemimpinan santri.

Berdasarkan Observasi awal diatas, terdapat permasalahan di lihat dimana pimpinan pondok pesantren belum menerapkan kepemimpinan yang baik seperti dalam memberikan tugas pimpinan pondok pesantren hanya menunjuk beberapa orang yang

dianggap dekat dan yang dipercaya saja tanpa melihat kemampuan pengajar yang ada, Sehingga dapat berpengaruh terhadap profesionalitas pengajar. Selain itu budaya kerja yang tidak baik seperti guru yang kurang disiplin juga menjadi salah satu kendala dalam membentuk pengajar yang profesionalisme. Di lihat dari permasalahan tersebut maka peneliti tertarik untuk meneliti masalah tersebut dengan mengangkat judul “**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Pondok Pesantren dan Budaya Kerja terhadap Profesionalisme Pengajar di Pondok Pesantren Ar-Risalah Kota Lubuklinggau.**”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan beberapa identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Pimpinan Pondok pesantren yang belum menerapkan kedisiplinan dalam membentuk budaya kerja.
2. Budaya Kerja yang tidak bersinergi membuat pengajar tidak meningkatkan profesionalisme dalam mengajar.
3. Masih ada pengajar yang tidak profesionalisme dalam menjalankan budaya kerja.

C. Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih terarah dan tidak menyimpang dari tujuan penelitian yang diharapkan maka peneliti memberi batasan masalah. Dan adapun yang menjadi batasan masalah dari penelitian ini adalah Sejahu mana Pengaruh Kepemimpinan Pondok Pesantren dan Budaya Kerja terhadap Profesionalisme Pengajar di Pondok Pesantren Ar-Risalah Kota Lubuklinggau.” Maka variabel bebas dan terikat dalam penelitian ini yaitu: Kepemimpinan (X1) Budaya Kerja (X2) sebagai variabel bebas (*Independent variabel*). Sedangkan variabel terikat (*dependent variabel*) adalah Mutu Profesionalisme Pengajar (Y).

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dijelaskan di atas maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan Pondok Pesantren terhadap profesionalisme pengajar Pondok Pesantren?
2. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya kerja terhadap profesionalisme pengajar Pondok Pesantren?
3. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan pondok Pesantren dan budaya kerja terhadap profesionalisme pengajar Pondok Pesantren?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan Pondok Pesantren terhadap profesionalisme pengajar Pondok Pesantren.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja Pimpinan terhadap profesionalisme pengajar Pondok Pesantren.
3. Untuk mengetahui pengaruh antara gaya kepemimpinan Pondok Pesantren, budaya kerja terhadap Profesionalisme Pengajar.

F. Manfaat Penelitian

- a. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi penelitian sejenis sebagai salah satu bahan pustaka dalam rangka mengembangkan ilmu pengetahuan, khususnya yang berkenaan dengan kepemimpinan pondok pesantren, budaya kerja dan profesionalisme pengajar.

b. Manfaat Praktis

1) Bagi Guru

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan bagi pimpinan dan guru-guru di Pondok Pesantren Ar-Risalah Kota Lubuk Linggau untuk saling meningkatkan budaya kerja, dan profesionalisme dalam meningkatkan mutu pesantren yang juga berdampak positif terhadap keberhasilan santri

2) Bagi Peneliti

Peneliti dapat mengetahui pengaruh Kepemimpinan Pondok Pesantren, budaya kerja, terhadap profesionalisme pengajar dan Mendapat pengalaman langsung dalam proses penelitian sebagai bekal di masa depan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Gaya Kepemimpinan Pondok Pesantren

1. Pengertian Kepemimpinan Pondok Pesantren

Menurut Robbins, pemimpin adalah seseorang yang dapat mempengaruhi orang lain dan memiliki otoritas manajerial. Sedangkan kepemimpinan adalah apa yang dilakukan pemimpin.²⁹

Kepemimpinan merupakan kekuatan yang penting dalam rangka pengelolaan sumber daya yang ada sekaligus sebagai faktor penentu dalam kesuksesan dan kegagalan suatu organisasi atau bidang usaha.

Kepemimpinan yang baik adalah kepemimpinan yang mampu membawa organisasi sesuai dengan asas-asas manajemen modern, sekaligus bersedia memberikan kesejahteraan dan kebahagiaan kepada bawahan dan masyarakat luas.³⁰

Yukl dalam Usman menyimpulkan definisi kepemimpinan menurut Hemphil & Coons, Katz & Kahn, Burn, Smirch & Morgan, Raugh & Behling, Richad & Engle, Jacobs & Jaques, Schein, Drath & Paulus dan House et al. adalah cerminan asumsi yang berkenaan dengan proses mempengaruhi orang lain melalui bimbingan, struktur dan memfasilitasi berbagai kegiatan dan bimbingan dalam suatu kelompok atau organisasi.³¹ Sedangkan Northouse dalam Usman, mendefinisikan

²⁹ Stephen P. Robbins and Mary Coulter, *Manajemen Jilid 2*. alih Bahasa Bob Sabran dan Devri Barnadi Putera, (Jakarta : Erlangga. 2010), hal.146.

³⁰ Baharuddin & Umiarso, *Kepemimpinan Pendidikan Islam antara Teori dan Praktik*, (Jogjakarta, Ar-Ruzz Media. 2012), hal.33.

³¹ Baharuddin & Umiarso... hal.35.

kepemimpinan adalah suatu sifat, sebuah kemampuan (*ability*), sebuah keterampilan (*skill*), suatu perilaku dan suatu hubungan.³²

Pemimpin yang sukses itu mampu mengelola organisasi, bisa mempengaruhi secara konstruktif orang lain dan menunjukkan jalan serta perilaku benar yang harus dikerjakan bersama-sama (melakukan kerja sama) dan sangat mempengaruhi semangat kerja kelompok.

Dari penjelasan tentang kepemimpinan diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan suatu tindakan atau suatu aktivitas kegiatan untuk mempengaruhi dan mengarahkan orang lain atau bawahan untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Fattah pemimpin pada hakekatnya adalah seorang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain di dalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaan. Kekuasaan adalah kemampuan untuk mengarahkan dan mempengaruhi bawahan sehubungan dengan tugas-tugas yang harus dilaksanakannya.³³

Menurut Wahjosumidjo Pimpinan Pondok Pesantren dapat didefinisikan sebagai seorang tenaga fungsional pengajar yang diberi tugas untuk memimpin suatu Pondok Pesantren dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi antara pengajar yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.³⁴ Kata “memimpin” mengandung makna kemampuan untuk menggerakkan, segala sumber yang ada pada suatu Pondok Pesantren sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam praktek organisasi kata memimpin mengandung konotasi

³²Fattah, Nanang, *Landasan Manajemen Pendidikan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya.2017), hal.65.

³³ Fattah, Nanang...hal.67

³⁴ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (PT. RajaGrafindo Persada: Jakarta, 2012), hal.56.

menggerakkan, mengarahkan, membimbing, melindungi, membina, memberi teladan, memberikan dorongan memberikan bantuan dan sebagainya.

Pimpinan Pondok Pesantren berasal dari dua kata yaitu “Pimpinan” dan “Pondok Pesantren” kata pimpinan dapat diartikan ketua atau kepala dalam suatu organisasi atau sebuah lembaga. Sedang Pondok Pesantren adalah sebuah lembaga di mana menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran. Jadi secara umum Pimpinan Pondok Pesantren dapat diartikan pemimpin Pondok Pesantren atau suatu lembaga di mana tempat menerima dan memberi pelajaran.³⁵

Kepemimpinan seorang atau beberapa orang kiyai dan dibantu oleh sejumlah santri senior serta beberapa anggota keluarganya (Moesa, 2007:93). Sedangkan Effendi (2008:23) memahami pesantren sebagai pusat pendidikan Islam tradisional yang dipimpin oleh ulama yang disebut kiyai, biasanya terdiri dari kediaman kiyai dan pondok sebagai kediaman santri. Lembaga Research Islam, mendefinisikan pesantren adalah “suatu tempat yang tersedia untuk para santri dalam menerima pelajaran-pelajaran agama Islam sekaligus tempat berkumpul dan tempat tinggalnya”.³⁶

Wahjosumidjo mengartikan bahwa: “Pimpinan Pondok Pesantren adalah seorang tenaga fungsional pengajar yang diberi tugas untuk memimpin suatu Pondok Pesantren di mana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat di mana terjadi interaksi antara pengajar yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran. Sementara Rahman dkk mengungkapkan bahwa “Pimpinan Pondok Pesantren adalah seorang pengajar (jabatan fungsional) yang diangkat untuk menduduki jabatan struktural (Pimpinan Pondok Pesantren) di Pondok Pesantren”.³⁷

³⁵ Wahjosumidjo...hal.69.

³⁶ Wahjosumidjo...hal.72.

³⁷ Rahman dkk. *Peran Strategis Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan* (Jatinangor: Alqaprint, 2016).hal.52,

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa Pimpinan Pondok Pesantren adalah seorang pengajar yang mempunyai kemampuan untuk memimpin segala sumber daya yang ada pada suatu Pondok Pesantren sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan bersama.

Dalam suatu organisasi kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat penting, karena sebagian besar keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh kepemimpinan dalam organisasi tersebut. Seorang pemimpin organisasi mempunyai peran yang sangat kuat untuk mempengaruhi bawahannya agar mau melakukan tindakan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Pendidikan di dalam pesantren bertujuan untuk memperdalam pengetahuan tentang al-Qur'an dan Sunnah Rasul, dengan mempelajari bahasa Arab dan kaidah-kaidah tata bahasa-bahasa Arab. Para pelajar pesantren (disebut sebagai santri) belajar di lembaga tersebut, sekaligus tinggal pada asrama yang disediakan oleh pesantren.³⁸

Pesantren menurut Masyhud & Khusnurdilo sangat lekat dengan sosok figur seorang kiyai, seorang yang memiliki otoritas penuh dan pengambil segala kebijakan serta perubahan disebabkan oleh: Pertama kepemimpinan tersentral pada individu yang bersandar pada kharisma serta hubungan yang bersifat paternalistik, sehingga pergantian kepemimpinan tidak didasarkan pada pemilihan, namun lebih kepada pertimbangan keturunan, dengan demikian wajar sekali ketika pesantren tidak pernah melakukan pergantian pemimpin melalui sistem pemilihan langsung.

Kebanyakan pesantren menganut sistem serba mono, mono manajemen, mono administrasi sehingga tidak ada delegasi kewenangan kepada unit kerja organisasi. Kedua kepemilikan pesantren bersifat individual atau keluarga, bukan komunal. Otoritas seorang kiyai sangatlah besar sehingga tidak dapat diganggu gugat, faktor

³⁸ (www.wikipedia.org/).

keturunan juga sangatlah kuat sehingga kiyai dapat mewariskan kepemimpinannya pada putra yang dipercayainya tanpa ada seorangpun yang bisa menggugatinya.³⁹

Sedangkan kepemimpinan pendidikan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi, mendorong, menggerakkan, mengarahkan, memberdayakan seluruh sumber daya pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan. Yang dimaksud dengan sumber daya pendidikan dapat diklasifikasikan menjadi dua yaitu sumberdaya yang tampak seperti uang, manusia, alat, metode, dan waktu, sedangkan sumberdaya yang tidak tampak antara lain *intellectual capital, social capital, creativity, innovation*.⁴⁰

Hadirnya sistem pendidikan pada pondok pesantren modern, merupakan keniscayaan dalam sistem pendidikan di Indonesia pada umumnya. Sistem ini dianggap tepat bagi dunia pesantren (masa kini) untuk mempersiapkan anak didiknya menjadi pribadi yang siap menghadapi tuntutan zaman. Diantara yang bisa penulis simpulkan tentang pondok pesantren modern antara lain: sistem pendidikan pondok pesantren modern, sebenarnya merupakan kelanjutan dari sistem pendidikan pondok pesantren salafiyah, dimana kemunculannya bertujuan untuk beradaptasi dengan tuntutan zaman yang ada.

Sistem pendidikan pondok pesantren modern, berupaya memadukan sistem tradisional dengan sistem modern yang berkembang di tengah masyarakat. Begitu pula sistem pendidikan pondok pesantren modern, lebih terbuka untuk mempelajari kitab-kitab kontemporer disamping kitab-kitab klasik.

Salah satu ciri khas pondok modern adalah bahasa yang digunakan oleh elemen pondok pesantren modern kebanyakan menggunakan bahasa Arab dan bahasa Inggris sebagai upaya menjawab tantangan zaman yang dilaluinya. Mengenai sistem kepemimpinan, pada pondok pesantren modern tidak hanya bertumpu pada

³⁹ *El-Idare* : <http://jurnal.radenfatah.ac.id/index.php/El-idare> Desember 2017, Vol. 3 No. 2, pp 65-79.

⁴⁰ *El-Idare*... hal.4.

kyai satusatunya, akan tetapi bergeser dari karismatik ke rasionalistik, dari otoriter paternalistik ke diplomatik partisipatif. Sistem kepemimpinan pada pondok pesantren modern disamping menjadi lembaga pendidikan, disana juga menjadi lembaga sosial dimana di pesantren modern, santri disiapkan untuk dapat secara cakap berdakwah di tengah-tengah masyarakat.⁴¹

2. Gaya Kepemimpinan Pondok Pesantren

Pimpinan pondok pesantren merupakan orang yang paling di hormati di suatu pondok pesantren karena merupakan acuan dari suatu keberhasilan atau maju tidaknya suatu pondok pesantren tersebut termasuk juga di sekolah- sekolah umum yang disebut dengan kepala sekolah.

Masing-masing pemimpin mempunyai ciri dan karakteristik berbeda-beda, hal ini disesuaikan dengan watak dan kepribadiannya. Begitu juga tipe dan gaya ia memimpin sangat ditentukan oleh siapa yang ia pimpin dan situasi yang bagaimana kepemimpinannya. Berikut tipe-tipe kepemimpinan dalam pendidikan yang disampaikan oleh Abdul Azis Wahab:

- a. Tipe otoriter, yaitu pemimpin bertindak diktator terhadap bawahannya, baginya memimpin adalah menggerakkan dan memaksa bawahannya. Sedangkan kewajiban bawahan hanyalah mengikuti perintah dan tidak boleh membantah atau mengajukan saran. Mereka harus patuh dan setia kepada pemimpin secara mutlak.
- b. Tipe laissez-faire, sebenarnya tipe ini pemimpin tidak memberikan kepemimpinannya. Ia membiarkan bawahannya berbuat sekehendaknya. Pemimpin sama sekali tidak memberikan kontrol dan koreksi terhadap pekerjaan bawahannya.

⁴¹ Hasbullah, *Kapita Selekta Pendidikan Islam*, (Jakarta : Rajawali Press, 1996), hal.45.

- c. Tipe demokratis, yaitu melakukan kepemimpinannya di tengah-tengah bawahannya, hubungan dengan bawahan bukan sebagai majikan dan budak, melainkan sebagai kakak terhadap saudara-saudaranya. Ia berusaha memberikan stimulus kepada bawahannya agar bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan bersama.
- d. Tipe pseudo-demokratis, disebut juga demokratis semu atau manipulasi diplomatik. Pemimpin seperti ini hanya tampaknya saja bersikap demokratis padahal sebenarnya dia bersikap otokratis. Jika ia punya ide maka ia musyawarahkan dengan bawahannya, tetapi situasi diatur dan diciptakan sedemikian rupa sehingga pada akhirnya bawahan didesak agar menerima ide tersebut sebagai keputusan bersama.⁴²

Senada dengan pendapat Abdul Aziz Wahab di atas dalam Husnul, bahwa sebagaimana laporan dari Graves di Standford University, tipe kepemimpinan itu meliputi tipe *authoritarian*, *laizzes faire*, demokratis dan *pseudo demokratis*.⁴³

Gaya kepemimpinan yang efektif ini dikembangkan oleh Paul Hersey dan Kenneth H. Blanchard yaitu gaya kepemimpinan situasional dengan berdasarkan tingkat kematangan bawahan meliputi *telling*, *selling*, *participating* dan *delegating*.⁴⁴

Menurut Baharuddin dan Umiarso ada empat gaya kepemimpinan yaitu:

- a. Gaya Instruktif, yaitu gaya kepemimpinan yang memberikan pengarahan secara spesifik tentang apa, bagaimana dan kapan kegiatan dilakukan. Kegiatan banyak diawasi secara ketat, kadar direktif tinggi, kadar semangat

⁴² Abdul Azis Wahab, *Anatomi Organisasi dan Kepemimpinan Pendidikan*, (Bandung: Penerbit Alfabeta.2008), hal.134.

⁴³ Husnul Yaqin, *Kapita Selekta Administrasi dan Manajemen Pendidikan*, (Banjarmasin: Antasari Press.2011), hal.146.

⁴⁴ Stephen P. Robbins and Mary Coulter, *Manajemen Jilid 2*. alih Bahasa Bob Sabran dan Devri Barnadi Putera, (Jakarta: Penerbit Erlangga.2010).hal.155.

- rendah, kurang dapat meningkatkan kemampuan pegawai, kemampuan motivasi rendah dan tingkat kematangan bawahan rendah.
- b. Gaya Konsultatif, yaitu gaya yang penerapan pada bawahan memiliki kemampuan tinggi namun kemauan rendah. Memiliki kadar direktif rendah, semangat tinggi, komunikasi dilakukan timbal balik, masih memberikan pengarahan yang spesifik, pimpinan secara bertahap memberikan tanggung jawab kepada bawahan, walaupun dianggap belum mampu, tingkat kematangan bawahan rendah ke sedang.
 - c. Gaya Partisipatif, yaitu gaya kepemimpinan terbuka, bebas dan *nondirektive*. Pendekatan seperti ini hanya sedikit memegang kendali dalam proses pengambilan keputusan. Ia hanya menyajikan informasi mengenai suatu permasalahan dan memberikan kesempatan kepada anggota organisasi untuk mengembangkan strategi dan pemecahannya. Tugas pemimpin adalah mengerahkan tim kepada tercapainya konsensus. Model ini asumsinya adalah bawahan akan lebih siap menerima tanggung jawab terhadap solusi, tujuan dan strategi di mana mereka diberdayakan untuk mengembangkannya.
 - d. Gaya Delegatif, yaitu gaya bagi bawahan yang memiliki kemampuan dan kemauan yang tinggi. Pemimpin memberikan pengarahan bila diperlukan saja, memberikan semangat dianggap tidak perlu lagi, penyerahan tanggung jawab bawahan untuk mengatasi dan menyelesaikan tugas, tidak perlu memberi motivasi dan tingkat kematangan bawahan tinggi.⁴⁵

Dari beberapa pendapat di atas disimpulkan bahwa yang di maksud dengan gaya kepemimpinan kepala sekolah atau pimpinan pondok pesantren adalah sikap atau tingkah laku yang dilakukan kepala sekolah kepada bawahannya untuk

⁴⁵ Baharuddin & Umiarso, *Kepemimpinan Pendidikan Islam Antara Teori dan Praktik*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.2012), hal.53.

memengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan agar mau dan bisa bekerja sesuai dengan kesepakatan organisasi sekolah atau Pondok Pesantren guna tercapainya tujuan lembaga sekolah termasuk juga pondok pesantren.

3. Peran Kepemimpinan Pondok Pesantren

Peran kepemimpinan berkaitan dengan peran untuk mempengaruhi pengikutnya untuk selalu mengikuti arahan dalam melaksanakan tugas penyelenggaraan lembaga pendidikan dalam rangka mengembangkan dalam memajukan lembaga. Diantara sejumlah peran yang menonjol ialah peran untuk membangun budaya lembaga. Pelaksanaan tugas dan tanggung jawab oleh para pengurus selalu didasari oleh lima panca jiwa pondok pesantren dan juga ketaatan dan kepatuhan para pengurus merupakan faktor yang juga mempengaruhi terlaksananya semua program kegiatan dengan baik.⁴⁶

Ketaatan para pengurus dan para santri terhadap kiyai tidak lepas dari kekuatan (*power*) yang dimiliki oleh kiyai itu sendiri. Kekuatan (*power*) merupakan inti dari kepemimpinan, seorang pemimpin yang tidak memiliki kekuatan tidak akan pernah eksis, kekuatan juga dapat membedakan seorang pemimpin dengan orang yang bukan pemimpin.⁴⁷

Seorang pemimpin harus mampu mempengaruhi orang lain sedangkan untuk dapat mempengaruhi orang lain pemimpin harus memiliki *power*. Para ahli sependapat bahwa *power* merupakan unsur yang esensial dalam kepemimpinan. Sedangkan *power* dapat bersumber dari: *Position power*, *reward power*, *coercive power*, *expert power*,

⁴⁶Wina Sanjaya, *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan*. (Jakarta: Prenada Media, 2010), hal. 202.

⁴⁷ Journal of Islamic Education Management ISSN: 2461-0674

Possision power merupakan *power* yang diberikan oleh lembaga tempat kerja yang sengaja menempatkannya sebagai seorang pemimpin ataupun manajer, jabatan yang diembannya maka ia memiliki kewenangan formal yang akan memberinya kewenangan dalam merumuskan aturan-aturan maupun dalam pengambilan keputusan organisasi atau lembaga, memberikan instruksi untuk dipatuhi dan dilaksanakan oleh bawahan, serta kewenangan memberi sanksi bagi mereka yang tidak menjalankan tugas yang telah dibebankan kepadanya.

Sedangkan *reward power* merupakan kekuatan yang dimiliki oleh seorang pemimpin karena ia memiliki kewenangan memberikan *reward*, atau mengendalikan pendistribusian imbalan yang diberikan oleh organisasi.

Coercive power merupakan kekuatan yang dimiliki oleh seorang pemimpin karena kemampuannya untuk memaksa bawahan melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Dua jenis *coercive power* yaitu *legitimate* dan *ilegitimate power*. *Legitimate power* terjadi apabila pemimpin diakui secara sah dan meyakinkan secara hukum sedangkan *ilegitimate power* terjadi apabila kewenangan yang dimiliki pemimpin tidak sah secara hukum.

Expert power adalah kekuatan yang dimiliki oleh seorang pemimpin karena ia memiliki keahlian di bidang tertentu. Dalam suatu organisasi seorang yang memiliki keahlian atau informasi misalnya dalam bidang akuntan, hukum, elektronika, dan lainnya akan diakui keahliannya dalam bidang tersebut dan ia akan memiliki kekuatan yang lebih tinggi saat ikut menentukan kebijakan organisasi.

Sedangkan *charismatic* atau *referent power* lebih merujuk pada kualitas personal, seperti kemampuan berbicara didepan umum, gaya interpersonal, ataupun sifat keteladanan, seorang yang memiliki kualitas personal tersebut akan

membekali dirinya untuk memiliki *power*, meskipun ia tidak memiliki jabatan formal dalam organisasi akan tetapi ia akan disegani oleh rekan-rekannya.

Assosiation power merupakan kekuatan yang dimiliki oleh seorang pemimpin karena kelebihan yang dimilikinya, kelebihan tersebut antara lain adalah kemampuannya bekerja sama dengan sesamanya, memiliki pribadi yang ramah, lemah lembut, penuh perhatian, sehingga disegani oleh sesamanya. Di mata koleganya ia dipandang sebagai orang yang baik, dan sebagai akibatnya ia akan lebih dipercaya, termasuk apabila ia memberikan arahan tentu akan lebih diikuti.⁴⁸

B. Budaya Kerja

1. Pengertian Budaya Kerja

Budaya secara harfiah berasal dari Bahasa Latin yaitu *Colere* yang memiliki arti mengerjakan tanah, mengolah, memelihara ladang⁴⁹. Menurut *The American Herritage 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 satu kelompok manusia.⁵⁰

Menurut Rusmana budaya kerja diturunkan dari budaya organisasi, karena budaya itu sendiri berkembang sesuai dengan tujuan masing masing organisasi. Pada budaya organisasi, cara kerja atau interaksi yang biasa terjadi akan

⁴⁸ *Successful school management in India*. Journal of Educational Research for Policy and Practice. Diakses pada tanggal 28 me 2019 dari <http://proquest.umi.com/pqdweb>.

⁴⁹ Poespowardojo,S, *Strategi kebudayaan*, (Jakarta: Gramedia.2012), hal.36.

⁵⁰ Poespowardojo,S...hal.38

membentuk pola sikap anggota di dalam organisasi, sehingga hal ini pula yang akan berpengaruh pada budaya kerja di dalamnya.⁵¹

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.

Guno dan Supriyadi budaya kerja merupakan suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu organisasi / kelompok masyarakat kemudian tercermin dalam dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita dan pendapat yang terwujud sebagai kerja atau bekerja.⁵²

Adapun Daft dan Marcic menjelaskan budaya organisasi adalah seperangkat nilai-nilai kunci, kepercayaan, pengertian dan norma-norma yang berbagi anggota organisasi. Tingkat budaya perusahaan terbagi atas budaya terlihat dan budaya tak terlihat. Contoh budaya yang terlihat adalah seragam dan simbol. Contoh budaya yang tak terlihat adalah asumsi yang mendasari dan keyakinan mendalam, seperti “orang di sini peduli satu sama lain seperti keluarga”.⁵³ Sedangkan Ivancevich, dkk mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu pola dari asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu saat belajar menghadapi masalah adaptasi

⁵¹ Rusmana. (2011). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya Kerja Guru Terhadap Kinerja Mengajar Guru: Studi Analisis Terhadap Guru Sekolah Dasar Negeri di Lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan UPTD TK dan SD Kecamatan Cilengkrang Kabupaten Bandung*. Tesis. AP Universitas Pendidikan Indonesia. Diunduh dari http://repository.upi.edu/tesisview.php?no_tesis=190 tgl 25 Mei 2019

⁵² Supriyadi, Gering dan Guno Tri, *Budaya Kerja Organisasi Pemerintah*. (Lembaga Administrasi Jakarta, 2003), hal.8.

⁵³ Daft, Richard. L., dan Marcic, Dorothy, *Undersatnding Management 12 Edition*, (New York, NY: McGraw-Hill Education, 2017), hal.62.

eksternal dan integrasi internal yang telah berjalan cukup baik untuk dianggap valid.⁵⁴

Menurut Gering Surpiyadi dan Tri Guno dalam 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.⁵⁵

Menurut Schein dalam Yukl menyatakan bahwa budaya sebuah kelompok atau organisasi adalah asumsi dan keyakinan bersama tentang dunia dan tempat mereka di dalamnya, sifat dari waktu dan ruang, sifat manusia, dan hubungan manusia.⁵⁶

Menurut Rusmana budaya kerja diturunkan dari budaya organisasi, karena budaya itu sendiri berkembang sesuai dengan tujuan masing masing organisasi. Pada budaya organisasi, cara kerja atau interaksi yang biasa terjadi akan membentuk pola sikap anggota di dalam organisasi, sehingga hal ini pula yang akan berpengaruh pada budaya kerja di dalamnya.⁵⁷

⁵⁴ Ivancevich, John M, Konopaske Robert & Matteson Michael T, *Perilaku dan Manajemen Organisasi (Alih Bahasa Gina Gania), Edisi Tujuh*, (Erlangga: Jakarta, 2017), hal.98.

⁵⁵ Ivancevich, John M, Konopaske Robert & Matteson Michael T... hal. 99

⁵⁶ Yukl, Gary A, *Kepemimpinan dalam Organisasi, edisi kelima*, (Jakarta: PT INDEKS, 2015), hal.67.

⁵⁷ Rusmana. (2011), *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Kerja Guru Terhadap Kinerja Mengajar Guru: Studi Analisis Terhadap Guru Sekolah Dasar Negeri di Lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan UPTD TK dan SD Kecamatan Cilengkrang Kabupaten Bandung*. Tesis. AP Universitas Pendidikan Indonesia. Diunduh dari http://repository.upi.edu/tesisview.php?no_tesis=190 tgl 28 Juli 2019

Menurut 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.⁵⁸

Guno dan Supriyadi budaya kerja merupakan suatu falsafat yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu organisasi / kelompok masyarakat kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita dan pendapat yang terwujud sebagai kerja atau bekerja.⁵⁹

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.⁶⁰

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.⁶¹

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa budaya kerja merupakan suatu kebiasaan, tradisi yang dilakukan oleh organisasi dalam melaksanakan tugas atau kewajibannya. Di pondok pesantren Kebiasaan dan tradisi

⁵⁸ Dewi, Rina Puspita. *Modul: Menjagadan Melindungi Budaya Kerja, Sesuai Standar Isi 2006*, (Jakarta: Yudhistira.2008), hal.3.

⁵⁹Supriyadi, Gering dan Guno Tri, *Budaya Kerja Organisasi Pemerintah*, (Lembaga Administrasi Jakarta.2003), hal.13.

⁶⁰ Yusran Assagaf. (2012), *Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hadji Kalla Cabang Alaudin Makassar. Skripsi*. Manajemen FE Universitas Hasanuddin Makassar.hal.88.

⁶¹ Talidziduhu Ndraha, *Teori Budaya Organisasi*, (Jakarta: Rineka Cipta.2005), hal.208.

kerja pengajar tersebut terlihat dari bagaimana cara pemahaman guru mengenai pekerjaannya, sikap dan perilaku pada saat bekerja.

2. Pentingnya Budaya Kerja

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.⁶²

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

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

⁶² Rina Puspita Dewi. *Modul: Menjaga dan Melindungi Budaya Kerja, Sesuai Standar Isi 2006*, (Jakarta: Yudhistira.2008), hal.4.

kerja, 5) memakmurkan dan mensejahterakan pekerja, dan 6) meningkatkan etos kerja yang tinggi dan dinamis.

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

Namun di suatu organisasi termasuk juga pondok pesantren akan ada masalah yang bukan hanya 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. Menurut pengamatan Rina Puspita Dewi, terdapat beberapa hal yang menyebabkan kelelahan dalam bekerja, yaitu:

- 1) Ketidakmampuan mengelola waktu yang dimiliki
- 2) Kehidupan yang terlalu disarati dengan berbagai macam ketidakteraturan
- 3) 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
- 4) Kebiasaan menunda-nunda pekerjaan
- 5) Ketidakmauan dan ketidakmampuan untuk melimpahkan atau mendelegasikan tugas dan wewenang secara bijaksana kepada orang lain

- 6) Kegagalan atau keterbatasan dalam menjalin komunikasi
- 7) Adanya konflik-konflik pribadi yang sesungguhnya tidak perlu terjadi
- 8) 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
- 9) Terus menumpuknya timbunan kertas yang tidak semuanya harus disimpan.⁶³

Dari penjelasan diatas dapat dipahami 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.

3. Karakteristik-Karakteristik Budaya Organisasi

Menurut Stephen P.Robbin karakter budaya organisasi ada 8:

- a. Inisiatif Individual, yaitu tingkat tanggung jawab, kebebasan atau independensi yang dipunyai setiap anggota organisasi dalam mengemukakan pendapat.
- b. Toleransi terhadap tindakan beresiko, yaitu suatu budaya organisasi dikatakan baik apabila dapat memberikan toleransi kepada anggota agar dapat bertindak agresif dan inovatif untuk memajukan organisasi serta berani mengambil resiko.
- c. Pengarahan, yaitu sejauh mana organisasi dapat menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan yang diinginkan. Atau Tingkat di mana organisasi membuat tujuan dan harapan kinerja yang jelas.⁶⁴

⁶³ Rina Puspita Dewi...hal.18.

Berdasarkan teori tersebut indikator budaya organisasi adalah inisiatif individual, integrasi, dukungan manajemen, pengawasan atau *control* dan pola komunikasi. Dari persepsi tersebut memunculkan suatu tanggapan berupa dukungan pada karakteristik organisasi yang selanjutnya mempengaruhi profesionalisme pengajar.

4. 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:

- 1) 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.
- 2) 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.⁶⁵

Nilai kerja merupakan nilai-nilai yang dijadikan dasar dalam berperilaku di dalam organisasi, sekolah, maupun lembaga. Menurut Susanto, nilai-nilai (*values*)

⁶⁴ Febry Zakharia, "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Smp Yadika 3 Tangerang" *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial*, Jilid 3, Nomor 1, (Juli 2014), hal.40.

⁶⁵ Febry Zakharia...hal.209.

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.⁶⁶

Menurut Budi Paramita (Talididuhu Ndraha, 2005: 208), budaya kerja dapat dibagi menjadi dua bagian, yaitu:

1. 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.
2. 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.⁶⁷

Nilai kerja merupakan nilai-nilai yang dijadikan dasar dalam berperilaku di dalam organisasi, sekolah, maupun lembaga. Menurut Susanto (Aan Komariah dan Cepi Triatna, 2006: 107), 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.⁶⁸

⁶⁶ Aan Komariah dan Cepi Triatna. *Visionary Leadership: Menuju Sekolah Efektif*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2006). hal.107

⁶⁷ Talididuhu Ndraha, *Teori Budaya Organisasi*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2005), hal.208.

⁶⁸ Talididuhu Ndraha...hal.209.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa unsur-unsur budaya kerja merupakan kunci dari suatu keberhasilan seorang pengajar mentransferkan ilmu yang dimiliki kepada murid atau santri hal ini dapat dilihat dari sikap dan perilaku yang ditampilkan oleh pengajar tersebut.

C. Profesionalisme Pengajar

1. Pengertian

Profesionalisme guru merupakan suatu kebutuhan yang tidak dapat ditunda-tunda lagi, seiring dengan dengan semakin meningkatnya persaingan yang semakin ketat dalam era globalisasi, sesuai dengan kapasitas yang dimilikinya agar dapat berperan secara maksimal, termasuk guru sebagai sebuah profesi yang menuntut kecakapan dan keahlian tersendiri.

Profesionalisme tidak hanya karena faktor tuntutan dari perkembangan zaman, tetapi pada dasarnya juga merupakan suatu keharusan bagi setiap individu dalam kerangka perbaikan kualitas hidup manusia. Profesionalisme menuntut keseriusan dan kompetensi yang memadai, sehingga seseorang dianggap layak untuk Melaksanakan sebuah tugas.⁶⁹

Pada hakekatnya pembinaan profesionalisme guru ditekankan pada tiga kemampuan dasar, yaitu: kemampuan profesi, kemampuan pribadi dan kemampuan sosial.

Belum optimalnya pengembangan profesionalisme guru, diperlukan pendekatan tingkat sekolah sampai ke kementerian sehingga dengan beban kerja yang ada masih tetap mampu mengembangkan profesionalisme.⁷⁰

⁶⁹ Talidziduhu Ndraha... hal.215.

⁷⁰Jurnal Curricula Kopertis Wilayah XVol 2, No. 1 (2017)

Profesionalisme guru menjadi perhatian secara global, karena guru memiliki tugas dan peran bukan hanya memberikan informasi-informasi ilmu pengetahuan dan teknologi, melainkan juga membentuk sikap dan jiwa yang mampu bertahan dalam era hiperkompetisi.

Sudarwan Danim (2003:192) menegaskan bahwa tuntutan kehadiran guru yang profesional tidak pernah surut, karena dalam proses kemanusiaan dan pemanusiaan, ia hadir sebagai subjek paling diandalkan, yang sering kali disebut sebagai Oemar bakri.⁷¹

Guru sebagai pendidik profesional mempunyai citra yang baik di masyarakat apabila dapat menunjukkan kepada masyarakat bahwa layak menjadi panutan sekelilingnya, masyarakat terutama akan melihat sikap dan perbuatan guru itu sehari-hari.

Untuk menciptakan seorang guru yang profesional dalam melahirkan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia perlu dijelaskan dalam paper ini dari sudut profesionalisme guru dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Guru merupakan faktor yang sangat dominan dan penting dalam pendidikan formal pada umumnya karena bagi peserta didik guru sering dijadikan tokoh teladan, bahkan menjadi tokoh identifikasi diri. Oleh karena itu, guru seyogyanya memiliki perilaku dan kompetensi yang memadai untuk mengembangkan peserta didik secara utuh. Untuk melaksanakan tugasnya secara baik sesuai dengan profesi yang dimilikinya, guru perlu menguasai berbagai hal terutama kompetensi kepribadian, sosial dan professional.

Guru professional harus memiliki kinerja yang berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, unjuk kerja atau penampilan kerja. Kinerja

merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang ditetapkan.⁷²

Guru professional akan tercermin dalam penampilan pelaksanaan pengabdian tugas-tugas yang ditandai dengan keahlian baik dalam materi maupun metode. Keahlian yang dimiliki oleh guru profesional adalah keahlian yang diperoleh melalui suatu proses pendidikan dan pelatihan yang diprogramkan secara khusus untuk itu.

Dengan keahliannya itu seorang guru mampu menunjukkan otonominya, baik secara pribadi maupun sebagai pemangku profesinya. Disamping dengan keahliannya, sosok profesional guru ditunjukkan melalui tanggung jawabnya dalam melaksanakan seluruh pengabdian.

Dengan demikian profesionalisme guru adalah kemampuan guru untuk melakukan tugas pokoknya sebagai pendidik dan pengajar meliputi kemampuan merencanakan, melakukan, dan melaksanakan evaluasi pembelajaran untuk mencapai tingkat kedewasaan sebagai tujuan akhir dari proses pendidikan.⁷³

Profesionalisme berasal dari kata profesi yang artinya suatu bidang pekerjaan yang ingin atau akan ditekuni oleh seseorang. Profesi juga diartikan sebagai suatu jabatan atau pekerjaan tertentu yang mensyaratkan pengetahuan dan keterampilan khusus yang diperoleh dari pendidikan akademis yang intensif.⁷⁴

Menurut Mohammad Hasan, Profesionalisme dapat juga dikatakan kompetensi yang berarti pengetahuan dan keterampilan dan kemampuan yang dikuasai

⁷² Barnawi & Muhammad Arifin, *Kinerja Guru Profesional*, (Yogyakarta: Ar-Ruz Media.2012), hal.212

⁷³ Komitmen Profesi dan Pengaruhnya Terhadap Kompetensi ... Volume VI, Nomor 1, Januari - Juni 2017

⁷⁴ E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*.(Bandung Remaja Rosdakarya, 2011), hal.38.

oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku positif, efektif dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya.⁷⁵

Profesional adalah orang yang mempunyai profesi atau pekerjaan purna waktu dan hidup dari pekerjaan itu dengan mengandalkan suatu keahlian yang tinggi.⁷⁶

Profesionalisme guru merupakan kondisi, arah, nilai, tujuan dan kualitas suatu keahlian dan wewenang dalam bidang pendidikan dan pengajaran yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang yang menjadi mata pencaharian.⁷⁷

Begitu sangat strategisnya kedudukan guru sebagai tenaga profesional, di dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, tepatnya Bab III Pasal 7, diamanatkan bahwa profesi guru merupakan bidang pekerjaan khusus yang dilaksanakan berdasarkan prinsip sebagai berikut: (a) memiliki bakat, minat, panggilan jiwa, dan idealisme; (b) memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia (c) memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugas; (d) memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas; (e) memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan; (f) memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja; (g) memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan belajar sepanjang hayat; (h) memiliki jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas keprofesionalan; dan (i) memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugas keprofesionalan guru. (UU RI Nomor 14 Tahun 2005, Bab III Pasal 7).

⁷⁵Kunandar, *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP)*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2010), hal. 51. Ondi Saondi, Aris Shuherman, *Etika Profesi Keguruan*, (Bandung : PT Refika Aditama, 2015), hal. 94.

⁷⁶Kunandar hal... 95.

⁷⁷ Kunandar...hal.40.

Faktanya, menjadi guru tidak cukup sekadar untuk memenuhi panggilan jiwa, tetapi juga memerlukan seperangkat keterampilan dan kemampuan khusus dalam bentuk penguasaan kompetensi guru, sesuai dengan kualifikasi jenis dan jenjang pendidikannya. Guru merupakan pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada jalur pendidikan formal. (Departemen Agama RI: 73). Tugas utama itu akan efektif jika guru memiliki derajat profesional tertentu yang tercermin dari komitmen terhadap kompetensi, kemahiran, kecakapan, atau keterampilan yang memenuhi standar mutu.

Menurut Ondi Saondi guru Indonesia memiliki syarat-syarat profesionalisme guru meliputi :

- a. Dasar ilmu yang kuat sebagai pengejawatan terhadap masyarakat
- b. teknologi dan masyarakat ilmu pengetahuan.
- c. Penguasaan kiat-kiat profesi berdasarkan riset dan praksis pendidikan.
- d. Pengembangan kemampuan profesional berkesinambungan.⁷⁸

Dari Pengertian dari beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa profesionalisme pengajar adalah orang yang mempunyai profesi atau pekerjaan purna waktu dan hidup dari pekerjaan itu dengan mengandalkan kualitas suatu keahlian dan wewenang dalam bidang pendidikan dan pengajaran yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang yang menjadi mata pencaharian.

2. Tugas Pengajar Sebagai Profesi

Suatu pekerjaan dikatakan suatu profesi bila memiliki unsur-unsur yang esensial (kegiatan pokok) yang merupakan suatu keharusan sehingga dapat dibedakan dengan pekerjaan non profesi.

⁷⁸ Ondi Saondi...hal. 96.

Menurut Moh. Uzer disebutkan bahwa guru yang profesional itu yang meliputi hal-hal sebagai berikut :

1. landasan kependidikan, meliputi :
 - 1) Mengetahui tujuan pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan nasional, mengetahui tujuan pendidikan nasional, dasar dan menengah.
 - 2) Mengetahui fungsi sekolah dalam masyarakat, mengetahui peristiwa-peristiwa yang mencerminkan sekolah sebagai pusat pendidikan.
2. Mengetahui bahan pengajaran, meliputi :
 - 1) Mengetahui bahan pengajaran kurikulum pendidikan dasar dan menengah, mengetahui kurikulum dasar dan menengah.
 - 2) Mengetahui bahan pengajaran, mengetahui bahan penunjang yang relevan dengan bahan bidang studi.
 - 3) Mengetahui bahan penunjang yang relevan dengan profesi guru.
3. Menyusun program pengajaran, meliputi :
 - 1) Menetapkan tujuan pembelajaran, mengetahui dan dapat merumuskan tujuan pembelajaran
 - 2) Memilih dan mengembangkan bahan pelajaran, dapat memilih bahan pelajaran sesuai dengan tujuan pembelajaran.
 - 3) Memilih dan mengembangkan strategi belajar mengajar, mengetahui berbagai metode mengajar dan dapat memilih metode yang tepat
 - 4) Memilih dan mengembangkan media pengajaran yang sesuai, mengetahui berbagai media pengajaran.

- 5) Memilih dan memanfaatkan sumber belajar, memanfaatkan sumber yang tepat dan mengkaji berbagai jenis dan kegunaan sumber belajar.⁷⁹

3. Jenis-jenis Profesionalisme guru

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia guru dan dosen No. 14/2005 dan Peraturan Pemerintah No. 19/ 2005 terdapat beberapa Profesionalisme atau kompetensi guru meliputi:

a. Kompetensi Pedagogik

Yaitu kemampuan mengelola pembelajaran, peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan potensi yang dimilikinya.

b. Kompetensi kepribadian,

Yaitu kemampuan yang mantap, stabil, dewasa, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia dimana kompetensi guru sekurang-kurangnya mencakup kepribadian yang beriman dan bertakwa, berakhlak mulia, arif dan bijaksana, demokratis, menjadi teladan yang baik bagi peserta didik dan masyarakat, secara obyektif mengevaluasi kinerja sendiri dan mengembangkan diri secara mandiri dan berkelanjutan.

c. Kompetensi sosial

Yaitu kemampuan guru untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dengan peserta didik, sesama guru, orang tua wali peserta didik, dan masyarakat luas. Seorang guru sekurang-kurangnya memiliki kompetensi seperti:

- 1) Berkomunikasi secara lisan, tulisan dan isyarat

⁷⁹ Moh Uzer, *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Rinika Cipta, 2000), hal.2.

- 2) Menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional
 - 3) Bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua wali peserta didik
 - 4) Bergaul secara santun dengan masyarakat
- d. Kompetensi profesional

Yaitu kemampuan guru dalam penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan. Adapun kriteria kompetensi profesional yang harus dimiliki seorang guru adalah:

- 1) Menguasai materi pelajaran secara luas dan mendalam sesuai dengan isi program satuan pendidikan, mata pelajaran dan atau kelompok mata pelajaran yang akan diajarkan
- 2) Menguasai konsep dan metode disiplin keilmuan, teknologi, atau seni yang relevan, yang secara konseptual menaungi atau koheren dengan program satuan pendidikan, mata pelajaran, dan/atau kelompok pelajaran yang diajarkan.⁸⁰

Dari beberapa pendapat para ahli di atas, penulis menyimpulkan pengertian profesionalisme adalah orang-orang yang melaksanakan tugas profesi, melaksanakan tugas secara profesional berdasarkan profesionalisme yang dituntut adanya keahlian, tanggung jawab, dan kesetiaan terhadap profesi yang diperolehnya melalui pendidikan dan pelatihan.

⁸⁰ Abdurahman Saleh, *Macam-macam Kompetensi Guru dalam UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*. (Jakarta: Rajawali, 2001), hal.90.

4. Karakteristik Profesionalisme Pengajar

Bagi guru yang profesional, dia harus memiliki kriteria-kriteria tertentu yang positif. Gilbert H. Hunt menyatakan bahwa guru yang baik itu harus memenuhi tujuh kriteria:

1. Sifat positif dalam membimbing peserta didik;
2. Pengetahuan yang memadai dalam mata pelajaran yang dibina;
3. Mampu menyampaikan materi secara lengkap;
4. Mampu menguasai metodologi pembelajaran;
5. Mampu memberikan harapan riil terhadap peserta didik;
6. mampu mereaksi kebutuhan peserta didik;
7. Mampu menguasai manajemen kelas.⁸¹

Guru profesional adalah guru yang melaksanakan tugas keguruan dengan kemampuan tinggi (*profesiensi*) sebagai sumber kehidupan. Dalam menjalankan kewenangan profesionalnya, guru dituntut memiliki keanekaragaman kecakapan (*competencies*) psikologis yang meliputi:

1. Kompetensi kognitif (kecakapan ranah cipta);
2. Kompetensi afektif (kecakapan ranah rasa);
3. Kecakapan psikomotor (kecakapan ranah karsa).

Profesionalisme guru memiliki posisi sentral dan strategis, karena semua posisinya menuntut agar pendidikan dilaksanakan secara profesional. Profesionalisme 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 maju-mundurnya kualitas pendidikan di Indonesia. Jadi Guru profesional adalah guru yang menyadari bahwa dirinya terdampiri untuk mendampingi

⁸¹ Abdurahman Saleh... hal.52.

peserta didik untuk/dalam belajar. Pemahaman profesional dilihat dari dua dimensi, yaitu peningkatan status dan peningkatan kemampuan praktis harus sejalan dengan tuntutan tugas yang diemban sebagai pengajar.

Guru yang profesional tidak hanya dituntut untuk menguasai materi pembelajaran tetapi juga harus menguasai seluruh aspek yang ada dalam pembelajaran, karena pembelajaran yang bermakna adalah pembelajaran yang melibatkan peserta didik dan mencakup semua ranah pembelajaran, seperti aspek kognitif (berfikir), aspek afektif (prilaku) dan aspek psikomotor (keterampilan).⁸²

D. Hasil Penelitian yang Relevan

Untuk menghindari duplikasi, peneliti melakukan penelusuran terhadap beberapa hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti. Ada beberapa penelitian yang relevan dengan masalah yang akan diteliti yaitu :

1. **Muhammad Asran Dirun** (2016) Tesis dengan judul: Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru di SMA Se- kota Palangkaraya. Fokus dari penelitian ini adalah bagaimana gaya kepemimpinan kepala sekolah yang dapat mempengaruhi budaya organisasi dan kinerja guru sehingga berdampak pada kemajuan lembaga sekolah. Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis dan menguji ada tidaknya pengaruh gaya kepala sekolah dan budaya organisasi terhadap kinerja Guru di SMA se- kota Palangkaraya. Penelitian ini memerlukan data yang banyak karena sampel yang digunakan seluruh SMA di palangkaraya, sedang penelitian yang peneliti lakukan hanya di satu pondok pesantren sehingga tidak terlalu memerlukan banyak datas.

⁸²Ali Maschan Moesa, *Nasionalisme kiyai: konstruksi sosial berbasis agama*. (Yogyakarta: LKIS, 2007), hal. 38.

2. **Miftahul Arifin** (2018) Skripsi dengan judul : Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi terhadap Kinerja Tenaga Pendidik di SMP 2 Paciran. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adakah pengaruh langsung dan tidak langsung antara budaya organisasi, kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi terhadap kinerja tenaga pendidik di SMPN 2 Paciran. Jenis penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan menggunakan angket. Penelitian ini dilakukan agar kepala sekolah bisa memimpin sekolah sesuai dengan keadaan para pengajar beda halnya dengan penelitian yang dilakukan peneliti dimana untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan budaya kerja terhadap profesionalisme pengajar
3. **Abdul Azis** (2017) dengan judul : Kepemimpinan Kiyai Sebagai Pemimpin Pendidikan Di Pondok Pesantren Nurul huda Pakandangan Barat Sumenep (Journal of Islamic Education Management ISSN: 2461-0674). Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap peran Kiyai sebagai pemimpin pendidikan di Pondok Pesantren Nurulhuda Pakandangan Sumenep. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kiyai sebagai pemimpin pendidikan memiliki tiga peran yaitu *pertama* peran sebagai manajer, Pengelolaan pondok pesantren diarahkan pada pencapaian tujuan pesantren. Pengambilan keputusan dilakukan dalam forum rapat tahunan serta rapat triwulan sebagai bentuk evaluasi formatif terhadap kegiatan yang sudah dilaksanakan. *kedua*, peran sebagai pemimpin, Gaya kepemimpinan yang digunakan adalah partisipative leadership dengan melibatkan seluruh komponen pondok pesantren yang terdiri dari pengurus, dewan asatidz, serta perwakilan santri.dan *ketiga* peran sebagai pengembang kurikulum, kurikulum yang digunakan di Pondok Pesantren Nurulhuda memadukan dua kurikulum yaitu kurikulum yang menjadi ketentuan dari pemerintah

dan kurikulum yang disusun sendiri. Menggunakan bahasa arab dan bahasa ingris sebagai bahasa pengantar dalam setiap pelajaran juga bahasa sehari-hari santri. Kitab kuning juga diajarkan di kelas dengan tujuan sebagai pengenalan, pemahaman, latihan, dan motivasi. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dimana menganalisa dengan kalimat-kalimat sedangkan penelitian yang dilakukan peneliti adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan angka-angka

4. **Yusutria** (2015) Artikel dengan judul: Profesionalisme Guru dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia. Tujuannya untuk mengetahui definisi profesionalisme, faktor yang mempengaruhi guru profesional serta kompetensi guru profesional. Meningkatkan kualitas SDM, dilakukan dengan jalur kualifikasi, kompetensi dan sertifikasi pendidik. Profesionalisme guru tercermin pada pelaksanaan tugas yang ditandai dengan keahlian baik dalam materi maupun metode. Sosok profesional guru ditunjukkan melalui tanggung jawab dalam melaksanakan seluruh pengabdian. Profesional hendaknya mampu memikul dan melaksanakan tanggung jawab sebagai guru kepada peserta didik, orang tua, masyarakat, bangsa negara, dan agamanya. Guru profesional mempunyai tanggung jawab sosial, intelektual, moral, dan spiritual. Penelitian ini merupakan analisa untuk mengetahui definisi profesionalisme, faktor yang mempengaruhi guru serta kompetensi guru profesional sedangkan penelitian yang dilakukan penulis untuk mengetahui pengaruh pimpinan pondok pesantren dan budaya kerja terhadap profesionalisme pengajar.
5. **Juni Dwi Riyanti** (2017) Tesis dengan judul : Pengaruh Kepemimpinan Instruksional Kepala Madrasah dan Inovatif Guru terhadap Produktivitas Kerja Guru Madrasah Ibtidaiyah (MI) Sekecamatan Manisrenggo Klaten Tahun Pelajaran 2016/2017. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh antara 1) kepemimpinan instruksional kepala madrasah dengan produktivitas kerja guru ; 2)

inovatif guru terhadap produktivitas kerja guru; 3) kepemimpinan instruksional kepala madrasah dan inovatif guru secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja guru Madrasah Ibtidaiyah (MI) se Kecamatan Manisrenggo Klaten tahun pelajaran 2016/2017. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif korelasional. Penelitian dilaksanakan pada Bulan Mei sampai dengan Juli 2017, di Kecamatan Manisrenggo Klaten. Populasi dalam penelitian ini adalah guru MI se Kecamatan Manisrenggo yang berjumlah 42 orang, sedangkan sampel yang digunakan adalah sampel total. Instrumen pengumpulan data digunakan angket. Uji coba dilakukan pada MI di Kecamatan Trucuk Klaten. Validasi instrumen menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

Uji validitas mendapatkan hasil jumlah soal yang dinyatakan valid untuk variabel 1 adalah 27, variabel 2 adalah 28, dan variabel 3 adalah 28 butir soal. Hasil uji reliabilitas untuk ketiga variabel didapatkan $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan r_{tabel} sebesar 0,444. Reliabilitas X_1 yakni 0,973, X_2 yakni 0,988 dan Y yakni 0,941. Uji persyaratan analisis digunakan Uji normalitas dan linieritas. Uji normalitas mendapatkan hasil χ^2_{hitung} untuk masing-masing variabel berada di bawah χ^2_{tabel} , yakni χ^2_{hitung} X_1 sebesar 4,90, X_2 sebesar 2,62 dan Y sebesar 6,95. Pengujian hipotesis digunakan rumus *r-product moment*, dan regresi ganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan instruksional kepala madrasah dengan produktivitas kerja guru dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sebesar $0,634 > 0,304$; 2) terdapat pengaruh positif antara inovatif guru dengan produktivitas kerja guru, dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sebesar $0,310 > 0,304$; 3) dan terdapat pengaruh antara kepemimpinan instruksional kepala madrasah dan inovatif guru secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja guru, dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yakni $41,874 > 19,47$ dan R^2 sebesar 0,682,

pada guru MI se Kecamatan Manisrenggo Klaten tahun pelajaran 2016/2017.

Persamaan regresi didapat $Y = 53,75 + 0,249 X1 + 0,092 X2$.

Yang membedakan antara penelitian ini adalah terletak pada variabelnya,

6. **Ariani Fahima** (2018) Skripsi dengan judul : *Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja di kantor yayasan dana sosial al-falah Surabaya*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja secara parsial maupun secara simultan di Kantor Yayasan Dana Sosial Al-Falah Surabaya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif jenis hipotesis asosiatif. Cara yang digunakan peneliti dalam menjawab tujuan tersebut adalah dengan menggunakan uji regresi linier berganda. Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif dengan jenis hipotesis asosiatif. Penelitian ini berlokasi di Kantor Yayasan Dana Sosial Al-Falah Surabaya dengan jumlah 35 responden. Hasil penelitian ini akan membuktikan 3 hipotesis. Hipotesis pertama menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan (X1) terhadap produktivitas kerja (Y) berpengaruh signifikan dengan p value 0.000 dan nilai hubungan sebesar 0.725. Hipotesis kedua menunjukkan bahwa budaya kerja (X2) terhadap produktivitas kerja (Y) berpengaruh signifikan dengan p value 0.001 dan nilai hubungan sebesar 0.524. Hipotesis ketiga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan (X1) dan budaya kerja (X2) berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y) berpengaruh signifikan dengan p value 0.000 Model regresi yang digunakan peneliti dapat digunakan sebagai prediksi tingkat produktivitas kerja dengan gaya kepemimpinan dan budaya kerja pada masa yang akan datang. Hal ini dikarenakan nilai SEE lebih kecil daripada nilai simpangan baku. Nilai SEE sebesar 5.14751 dan nilai simpangan baku sebesar 7.27988. Perbedaan penelitian ini adalah di variabel y.

E. Kerangka Berpikir

Kemajuan suatu lembaga pendidikan Pendidikan yang bermutu harus memiliki pemimpin yang merupakan pondasi untuk mencetak sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan masyarakat. Selain itu budaya kerja juga menjadi salah satu faktor yang menentukan keberhasilan santri karena dengan budaya kerja pengajar yang bermutu baik dari sikap, perilaku, dedikasi, dan rasa tanggung jawab yang tinggi di harapkan santri mampu memperoleh ilmu dengan baik. Faktor lain dibutuhkan tenaga pengajar (guru) profesional yang bekerja dengan semangat dan motivasi yang tinggi. Guru yang memiliki kualifikasi profesional adalah guru yang memiliki kompetensi baik kompetensi secara kepribadian dan sosial maupun kompetensi profesional.

Dengan kompetensi yang dimilikinya maka diharapkan guru dapat melakukan tugas dengan baik sebagaimana fungsi guru yaitu sebagai pengajar dan pendidik, sehingga pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan mutu pembelajaran.

F. Hipotesis Penelitian

Hipotesis terbagi menjadi dua yaitu H_0 dan H_a . Dalam penelitian ini hipotesisnya yaitu:

1. H_0 : Tidak terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan pondok pesantren dan budaya kerja terhadap profesionalisme pengajar di Pondok Pesantren Ar-Risalah Kota Lubuklinggau
2. H_a : Terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan pondok pesantren dan budaya kerja terhadap profesionalisme pengajar di Pondok Pesantren Ar-Risalah Kota Lubuklinggau.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini analisis yang dilakukan menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu pendekatan yang lebih menitikberatkan kepada keakuratan data dalam setiap variabel. Untuk menjelaskan data-data tersebut dilakukan melalui jenis penelitian deskriptif, sebab jenis penelitian ini bertujuan untuk menemukan pengetahuan dengan menggunakan data berupa angka sebagai alat untuk menemukan keterangan mengenai apa yang ingin kita ketahui. Dengan metode deskriptif kuantitatif akan diperoleh signifikansi perbedaan atau hubungan antar variabel yang diteliti.⁸³

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Pondok Pesantren Ar-Risalah Kota Lubuklinggau yang di perkirakan dilakukan antara bulan Juli sampai bulan September tahun 2019.

C. Teknik Pengambilan Sampel

1. **Populasi** Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian, sedangkan sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Pendapat lain mengatakan sampel adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai representasi yang menjadi objek penelitian. Disamping itu Sugiono mengatakan

⁸³ Irawan, Prasetya, *Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif untuk Ilmu-ilmu Sosial* .(Departemen Ilmu Asministrasi FISIP UI.2006), hal.101.

bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.⁸⁴

Adapun dalam penelitian ini yang menjadi populasi di batasi hanya semua pengajar yang ada di pondok pesantren Ar-Risalah Lubuklinggau.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi atau wakil dari populasi. Menurut Suharsimi Arikunto “apabila subjek kurang dari seratus, maka lebih baik diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika subjeknya besar (lebih dari Seratus) maka dapat diambil antara 10 % - 15 %, atau 20 % - 25 % atau lebih.⁸⁵

Disini peneliti memakai teknik purposive sampling jenuh dimana yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru Pondok Pesantren Ar-Risalah Kota Lubuklinggau yang berjumlah 41 orang. Karena populasinya kurang dari 100 maka penulis mengambil semua sampel dari jumlah populasi yang ada. Dengan demikian sampel penelitian ini sebanyak 41 orang.

D. Metode Pengumpulan Data

Metode yang dipakai untuk mendapatkan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini berupa kuesioner (angket). Hal yang akan diteliti yaitu pengaruh Gaya kepemimpinan pondok pesantren dan budaya kerja terhadap profesionalisme pengajar. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini, guna untuk memperoleh data yang kongkrit dan menunjang untuk pengumpulan data nanti, angket adalah cara mengambil data dari

⁸⁴Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta.2013), hal.173.

⁸⁵Syarnubi, Sukarman, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, (Rejang Lebong-Bengkulu: LP2 STAIN Curup.2011), hal.91.

sebuah populasi dan menggunakan questioner sebagai alat pengumpulan data. Dalam penelitian ini questioner disebar ke responden untuk mendapatkan data dan informasi yang menunjang bagi penelitian ini. Statistik Parametris digunakan dalam penelitian ini untuk menguji parameter populasi melalui statistik, atau menguji ukuran populasi melalui data.⁸⁶

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk mendapatkan jawaban dari responden berkenaan dengan data yang diperlukan.⁸⁷ Penggunaan angket dalam penelitian bertujuan agar peneliti mendapatkan data yang mendalam dan akurat berupa pengaruh kepemimpinan pimpinan pondok pesantren dan budaya kerja terhadap profesionalisme pengajar pondok pesantren Ar-Risalah Kota Lubuklinggau yang kemudian diolah menggunakan rumus-rumus untuk mengetahui hasilnya.

2. Interview (wawancara)

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menentukan permasalahan yang harus diteliti, dan apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil. Pada penelitian ini metode wawancara digunakan untuk memperoleh informasi mengenai kondisi budaya kepemimpinan pondok pesantren dan budaya kerja pengajar terhadap profesionalisme pengajar di pondok pesantren Ar-Risalah Kota Lubuklinggau.

⁸⁶ Syarnubi, Sukarman...hal.8.

⁸⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan...*, hal. 199.

3. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu mencari data yang diperlukan mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda, dan sebagainya.⁸⁸ Dalam penelitian ini, dokumentasi digunakan untuk mengetahui daftar nama guru, jumlah guru, dan dokumentasi tentang informasi pondok pesantren Ar-Risalah Kota Lubuklinggau.

F. Definisi Operasional

1. Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan adalah sebuah fenomena kompleks yang melibatkan pemimpin, pengikut, dan situasi mempengaruhi kelompok yang terorganisir ke arah mencapai tujuan meliputi tindakan dan pengaruh berdasarkan akal dan logika maupun yang didasarkan pada inspirasi dan gairah. Gaya Kepemimpinan adalah karakteristik dan bagaimana seorang pemimpin memimpin suatu organisasi.

2. Budaya Kerja

Upaya membangun budaya kerja di sekolah dalam hal ini juga termasuk pesantren, menurut Schein sebagaimana dikutip oleh Yukl dapat dilakukan dengan mekanisme utama dan sekunder. Mekanisme utama tersebut yaitu adanya perhatian, reaksi terhadap krisis, pemuatan model peran, alokasi penghargaan, dan kriteria untuk seleksi dan pemberhentian. Sedangkan mekanisme sekunder yang bisa dilakukan oleh seorang pemimpin adalah merancang sistem dan prosedur, merancang struktur organisasi, merancang fasilitas, membangun cerita tentang peristiwa dan orang penting dalam organisasi, serta pernyataan formal dari pemimpin mengenai budaya kerja dalam organisasi tersebut.

⁸⁸ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta.2010), hal.274.

3. Profesionalisme Guru

Profesionalisme disini merupakan suatu jabatan atau pekerjaan tertentu yang mensyaratkan pengetahuan dan keterampilan khusus. Dalam penelitian ini profesionalisme guru ditujukan kepada kemampuan untuk mengelola pembelajaran yang meliputi :

- a) Kompetensi Pedagogik
- b) Kompetensi kepribadian
- c) Kompetensi sosial
- d) Kompetensi Profesional

G. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini adalah penelitian korelasional, yaitu mencari hubungan antar satu variabel dengan variabel lainnya. Data yang di kumpulkan dalam penelitian ini adalah data primer, di mana data tersebut diperoleh langsung dari responden. Data diambil dengan menggunakan instrumen kuisioner yang meliputi data tentang (1) gaya kepemimpinan pondok pesantren (2) budaya kerja (3) profesionalisme guru. Pengembangan setiap instrumen dapat dijelaskan pada uraian dibawah ini:

Tabel 3.1
Kisi- Kisi Instrumen

No	Variabel	Sub Variabel	Indikator	No Item
1	2	3	4	5
1	Gaya Kepemimpinan Pondok Pesantren	Gaya Instruktif	1. Mengarahkan dan menjelaskan pekerjaan 2. Pengawasan	1-5
		Gaya konsultasi	1. Komunikasi dua arah 2. Mendukung dan memperkuat guru	6-10

		3	4	5
		Gaya Partisipasi	1. Adanya keterlibatan 2. Penyerahan sebagian tanggung jawab	11-15
		Gaya Delegasi	1. Kewenangan dalam melaksanakan tugas 2. Penempatan orang	16-20
2	Budaya Kerja	Sikap terhadap pekerjaan	1. Kesukaan akan kerja dibandingkan dengan kegiatan lain 2. Merasa terpaksa terhadap Pekerjaannya	1-8
		Perilaku pada waktu bekerja	3. Memperoleh kepuasan ketika bekerja 4. Bekerja hanya untuk menyibukkan diri	
			1. Rajin 2. Berdedikasi 3. Bertanggung jawab 4. Berhati-hati 5. Teliti 6. Suka membantu sesama	9-20
3	Profesionalisme Pengajar	Kompetensi pedagogik	1. Metode Pembelajaran 2. Pengaitan materi dengan materi lain 3. Menggunakan contoh dalam pembelajaran Memberikan materi sesuai dengan kemampuan	9,10 11
1	2	3	4.	5
		Kompetensi Profesional	1. pertanyaan dan solusi 2. Perilaku teladan dan mencerminkan ketakwaan 3. Perilaku Positif	12 13 14,15 16, 21
		Kompetensi Sosial	1. Mampu dalam Berkomunikasi 2. Penerimaan Kritik Bersikap toleransi	17, 18 19 20

H. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

1. Uji validitas tes

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

- r_{xy} = Validitas yang dicari
- N = Jumlah Responden
- $\sum XY$ = Jumlah perkalian X dan Y
- $\sum X$ = Jumlah X
- $\sum Y$ = Jumlah Y
- $\sum X^2$ = Jumlah kuadrat X
- $\sum Y^2$ = Jumlah Kuadrat Y

Uji validitas instrumen dilakukan dengan cara manual menggunakan rumus korelasi *Pearson Product Moment*⁸⁹ dengan mengkorelasikan skor butir dan skor total.

2. Uji reliabilitas tes

$$r_i = \frac{2 r_{\frac{1}{2} \frac{1}{2}}}{(1 + r_{\frac{1}{2} \frac{1}{2}})}$$

Keterangan :

- $r_{\frac{1}{2} \frac{1}{2}}$ = Korelasi antara skor-skor setiap belahan tes
- r_i = koefisien reliabilitas yang akan dicari

Uji reliabilitas instrument dilakukan dengan menggunakan rumus *Spearman-Brown* secara manual.

I. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif yang menganalisa data. Setelah data dianalisa yang diambil dari ketentuan-ketentua tertentu maka ditarik kesimpulan apakah ada pengaruh pendidikan dan

⁸⁹Riduwan, *Dasar-dasar Statistika*, (Jawa Barat: Alfabeta, 2003), hal. 227.

pengalaman kerja terhadap profesionalisme guru. Adapun dalam penelitian ini rumus yang digunakan adalah korelasi *Product Moment*.⁹⁰

Metode yang digunakan untuk penelitian ini akan dimulai dengan :

a. Mengukur gambaran per-indikator

1) Mencari mean

$$M = \frac{\sum fx}{N}$$

M = Mean yang dicari

$\sum fx$ = jumlah dari hasil perkalian antara poin masing-masing interval dengan frekuensi

N = Number of cases (banyaknya subjek yang diteliti)

1. Mencari Standar Deviasi

$$SD = \sqrt{\frac{\sum fx^2}{N}}$$

SD = Standar Deviasi

$\sum fx$ = jumlah dari hasil perkalian antara poin masing-masing interval dengan frekuensi

N = Number of cases (banyaknya subjek yang diteliti)

Kriteria Pendidikan adalah sebagai berikut

$M + 1. SD$ = Sangat Baik

$M + 0,5.SD$ = Baik

$M - 0.SD$ = Kurang Baik

$M - 1.SD$ = Tidak Baik

Kriteria Pengalaman Mengajar adalah sebagai berikut

⁹⁰ Wahyono Teguh, *Model Analisis Statistik*, (Jakarta : PT Elex Media Komputindo, 2009), hal.17.

$M + 1. SD =$ Sangat Baik

$M + 0,5.SD =$ Baik

$M - 0.SD =$ Kurang Baik

$M- 1.SD =$ Tidak Baik

Kriteria Profesionalisme guru adalah sebagai berikut

$M + 1. SD =$ Sangat Baik

$M + 0,5.SD =$ Baik

$M - 0.SD =$ Kurang Baik

$M- 1.SD =$ Tidak Baik

b. Alat Analisis Data

Untuk melihat pengaruh Gaya kepemimpinan pondok pesantren dan budaya kerja terhadap profesionalisme pengajar, maka penulis menganalisa data dengan menggunakan rumus korelasi berganda sebagai berikut ini :

$$R_{X_1.X_2.Y} = \sqrt{\frac{r^2_{X_1.Y} + r^2_{X_2.Y} - 2(r_{X_1.Y})(r_{X_2.Y})(r_{X_1.X_2})}{1 - r^2_{X_1.X_2}}}$$

Dimana $R_{X_1.X_2.Y}$ = koefisien korelasi ganda, X_1 = Variabel tak bebas pertama, X_2 = Variabel tak bebas kedua, Y = Variabel bebas⁹¹

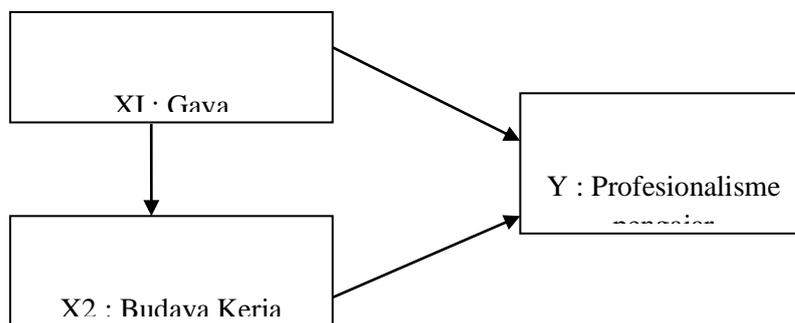
J. Hipotesis Penelitian

Hipotesis diperlukan untuk mengetahui gambaran jawaban yang bersifat sementara dari penelitian. Sebagaimana yang telah ditulis oleh suharsimi Arikunto menjelaskan” Hipotesis terbagi atas dua jenis, yakni hipotesis 0(H_0) yang menyatakan tidak ada pengaruh atau tidak ada hubungan atau tidak ada perbedaan antara variabel X dan variabel Y. Hipotesis alternatif (H_a) yang menunjukkan ada pengaruh atau ada hubungan atau ada perbedaan antara variabel X dan variabel Y.

⁹¹ Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif dilengkapi dengan perbandingan perhitungan manual dan SPSS*, (Jakarta : Kencana Prenada Media Group. 2013), hal. 263.

Dilihat dari latar belakang rumusan masalah maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan tingkat Gaya kepemimpinan Pondok Pesantren terhadap profesionalisme pengajar Pondok Pesantren
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan tingkat budaya kerja terhadap profesionalisme pengajar Pondok Pesantren
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan pondok Pesantren dan budaya kerja terhadap profesionalisme pengajar Pondok Pesantren?



Gambar 3.1.
Signifikansi Gaya Kepemimpinan Pondok Pesantren dan Budaya Kerja terhadap Profesionalisme Pengajar

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Profil Pondok Pesantren Ar-Risalah

1. Sejarah berdirinya Pondok Pesantren Ar-Risalah

Pesantren Ar- Risalah merupakan salah satu pondok pesantren yang berada di kota Lubuklinggau, didirikan oleh salah seorang tokoh agama dan pelopor pendidikan pesantren di kota Lubuklinggau, KH. S. Syaiful hadi Ma'afi, BA, yang diresmikan oleh Bupati Musi Rawas, H. Nang Ali Solichin, SH, pada hari senin, 18 April 1994 M, bertepatan dengan 7 Dzulqo'dah 1414 H. Pesantren Modern Ar-Risalah dikelola Yayasan Pesantren Modern *Arrisalah* Lubuklinggau. Pesantren Modern Arrisalah memiliki jenjang Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) Unggulan dengan program Penitipan Anak, Play Group dan Taman Kanak-kanak), Sekolah Dasar Islam Qur'ani (SDIQ), Sekolah Menengah Pertama dan Sekolah Menengah Atas. SMP Arrisalah terakreditasi B berdiri sejak tahun 2008. SMA Arrisalah terakreditasi. PAUD Unggulan Ar-Risalah berdiri sejak tahun 2007. Tahun 2013, SD IQ Ar-Risalah berdiri dengan program Tahfizhul Qur'an.

Pesantren Modern Arrisalah, yang terdiri dari PAUD Unggulan, SD IQ, SMP dan SMA memahami semua santri adalah para juara. Cerdas dengan beragam kecerdasannya masing-masing. Paradigma ini menjadi "ruh" bagi guru dalam mendidik. Murid yang diterima akan dipetakan kecenderungan kecerdasan dan gaya belajarnya melalui sebuah riset bernama *Learning Style Research/ Riset Gaya Belajar (LSR)*.

Kurikulum pendidikan menggunakan KTSP atau kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan yang disesuaikan dengan visi dan misi Pesantren Modern Arrisalah. Silabus pembelajaran juga telah didesain sesuai dengan kebutuhan sekolah. Sementara

penerapan silabus yang dituangkan ke dalam lesson plan menggunakan strategi *multiple intelligence*. Lesson plan ini dibuat dan dikonsultasikan oleh guru sebelum melaksanakan pembelajaran.

Manajemen berbasis kinerja menjadi fokus sekolah dalam pencapaian kompetensi guru, pendekatan ini dikenal sebagai *Total Quality Management*, yakni perbaikan dan peningkatan mutu secara berkelanjutan. Di PAUD Unggulan, SD IQ, SMP dan SMA Arrisalah, guru mengajar dengan hati karena dilandasi oleh komitmen yang kuat untuk mencapai keridhaan Allah SWT.

2. Visi, Misi, Nilai dan Filosofi

Visi

Mewujudkan pribadi muslim Qur'ani yang menguasai IPTEK

Misi

1. Mewujudkan lingkungan belajar yang Islami dan menyenangkan.
2. Melahirkan kader ummat berkarakter Al Qur'an.
3. Menumbuhkembangkan santri sesuai potensi dan bakatnya.
4. Menumbuhkan pribadi berjiwa leadership dan enterpreneurship.
5. Menghantarkan santri mampu berinteraksi dengan kemajuan teknologi, menguasai sains dan bahasa internasional.

Nilai-Nilai

1. Mengedepankan nilai-nilai syar'i
2. Bekerja profesional dan mengedepankan pelayanan prima.
3. Berorientasi pada mutu.

Filosofi

“Kami mendidik dengan hati”

4. Pembelajaran

Pembelajaran di PAUD Unggulan, SD IQ Arrisalah, SMP dan SMA Ar-Risalah menekankan pembelajaran *fun and active learning*. Disain pembelajaran dirancang terintegrasi akhlak Islami dan berbasis *Multiple Intelligences Strategy*, memungkinkan murid belajar sesuai kecerdasan yang dimilikinya, sehingga semua mata pelajaran dapat dengan mudah dipahami murid.

Pembentukan karakter Islami mendapat perhatian khusus melalui penanaman karakter, baik melalui pembiasaan ibadah, perilaku positif, juga melalui teknik infiltrasi nilai-nilai Islami ke dalam kegiatan pembelajaran melalui aktivitas hikmah dan penguatan.

Aktivitas pembelajaran menggunakan pendekatan *multiple intelligence strategy*. Yaitu, strategi guru mengajar sesuai dengan pintu-pintu kecerdasan murid. Peta belajar murid diperoleh dari hasil *Learning Style Research/ Riset*

Gaya Belajar (LSR). Peta belajar ini menjadi acuan guru dalam menentukan strategi mengajarnya. Aktivitas belajar tersebut direncanakan melalui kegiatan konsultasi dan observasi lesson plan dalam setiap pembelajaran.

Konsultasi dan observasi lesson plan yang dilaksanakan membantu guru dalam menentukan gaya mengajarnya, sehingga gaya mengajar guru dapat sama dengan gaya belajar murid, sehingga setiap materi pelajaran akan mudah dipahami murid.

5. Kegiatan santri di Pondok Pesantren Ar-Risalah

Pesantren Modern Ar-Risalah memiliki kegiatan rutin harian diantaranya:

1. Pembiasaan sholat wajib berjamaah di masjid dan sholat sunnah rawatib
2. Pembacaan Wirid dan Zikir setiap habis sholat fardhu
3. Tadarus dan tahfidz Al-Qur'an setiap hari.
4. Pengajian Kitab Kuning
5. Pembiasaan shalat Dhuha dan Tahajjud.
6. Pembiasaan puasa sunnah Senin-Kamis.
7. Kegiatan Yasinan, Tahlilan dan Barzanjian setiap malam Jum'at
8. Pembinaan Tilawah Mujawwadah 1 kali dalam sepekan
9. Kegiatan Muhadhoroh (latihan pidato) 3 bahasa 1 kali dalam sepekan
10. Kuliah Bina Iman dan Taqwa 1 kali dalam sepekan.
11. Kegiatan Muhadatsah (percakapan arab/inggris) setiap hari
12. Beladiri praktis 1 kali dalam sepekan.

13. Pramuka 1 kali dalam sepekan

6. *Quality Assurance*

Insy Allah kualitas kelulusan yang akan dicapai di setiap jenjang pendidikan di Sekolah Pesantren Modern Ar-Risalah sebagai berikut:

PAUD Unggulan

Quality Assurance PAUD Unggulan Ar-Risalah

I. Kompetensi Kepribadian

1. Mengetahui gerakan Wudhu dan Sholat
2. Mengetahui kebiasaan baik sehari-hari
3. Mengetahui kerapian dan kebersihan diri
4. Mengetahui kerja sama dalam menyelesaikan masalah
5. Mengetahui sikap ramah dan santun kepada teman

II. Kompetensi Akademik

1. Mengetahui pengetahuan Sains Dasar
2. Mengetahui konsep dasar bilangan
3. Mengetahui konsep dasar bentuk, warna, ukuran dan pola
4. Mengetahui konsep dasar huruf

III. Kompetensi Life Skill

1. Melakukan berbagai keterampilan motorik kasar sesuai usianya

2. Melakukan berbagai ketrampilan motorik halus sesuai usianya
3. Mampu berbahasa sederhana untuk memahami informasi dan instruksi

Sekolah Dasar Islam Qur'ani

Quality Assurance SDIQ AR-RISALAH

I. Kompetensi Kepribadian

1. Wudhu dan Sholat secara benar dengan penuh kesadaran
2. Mampu menjalankan puasa Ramadhan satu bulan penuh
3. Mampu menjaga kerapihan dan kebersihan diri.
4. Hormat dan patuh kepada kedua orang tua dan guru
5. Sopan santun dan menyayangi teman

II. Kompetensi Akademik

1. Mampu membaca Al Qur'an dengan tartil
2. Mampu menghafal Al Qur'an minimal 2 juz (juz 30 dan 29)
3. Nilai rapor minimal rata-rata 8.0 untuk mata pelajaran PAI, Matematika, Bahasa Indonesia, Sains, Pengetahuan Sosial, Bahasa Inggris

III. Kompetensi Life Skill

1. Mampu mengorganisasikan acara tertentu.
2. Mampu berbahasa Arab & Inggris tingkat dasar
3. Mampu mengoperasikan komputer dan internet.

4. Mampu menguasai bela diri (Paku Banten)
5. Kreatif dan mampu memecahkan masalahnya.

SMP dan SMA

Quality Assurance SMP an SMA Ar-Risalah

I. Kompetensi Diniyah

SMP AR RISALAH

1. Hafal minimal 1 juz Al Quran dan surat Yasin
2. Hafal Hadits Arbain An-Nawawi, ‘Aqidatul Awam, Asma’ul Husna dan 4 Paket Aurad Muhammadiyah
3. Mampu menjadi imam sholat dengan bacaan dan gerakan yang benar
4. Mampu membaca kitab kuning pilihan: Awamil, Jurumiyah, Matan Abu Suja’ dan Amtsilah Tasyrifiyah

SMA Ar Risalah

1. Hafal minimal 1 juz Al Quran dan 4 surat pilihan
2. Hafal Hadits Arbain An-Nawawi, Asma’ul Husna dan 4 Paket Aurad Muhammadiyah
3. Mampu menjadi khatib jum’at dan imam sholat dengan bacaan dan gerakan yang benar

4. Mampu membaca kitab kuning pilihan: Jurumiyah, Syarah Fathul Qorib, Mabadi' Awaliyah dan Amsilah Tasyrifiyah

B. Hasil Penelitian

Dari hasil penelitian yang dilakukan dapat digambarkan mengenai hasil eksperimen penelitian yaitu kepemimpinan dan budaya kerja terhadap profesionalisme pengajar di mana itu merupakan deskripsi tiap-tiap variabel yang mana kesemuanya fokus penelitian. Responden dalam penelitian adalah pengajar yang berjumlah sebanyak 41 Orang.

a. Temuan Penelitian

1. Distribusi Angket pengaruh gaya kepemimpinan

Tabel 4.1
Distribusi Skor Angket gaya kepemimpinan

NO	Nama Responden	X_1
1	2	3
1	Abdul Wakhid	67
2	Adela Rosita	65
3	Ajai	70
4	Anggi Candra P	68
5	Dewi Muarofah	72
6	Ero Madonsyah	68
7	Faridah	72

8	Fauziah Zulfiana	72
9	Herdia Asmara	62
10	Ida Elvira	78
11	Iftitah	68
12	Ilham Nasrian	72
13	Irma Oktairani	80
14	Jaka Oktarian	70
15	Januardi Irawan	65
16	Jimi Septia	70
17	Junaidi Abdulah	68
18	Khoirul Anam	77
19	Kiki Sumiarti	71
20	Kusmawati	72
21	Latuhari	80
22	Lia Safeta	60
23	M. Hasani	72
24	M. Ikhwan Dwi P	79
25	M. Leo Saputra	78
26	M. Yoga Kurniawan	70
27	Mariska Kurnia	72
28	Novita Sari	80
29	Putra Saparingga	68
30	Rahmad Isra	67
31	Rizki Ardi T	78

32	Septi Wahyuni	68
33	Siti Khotimah S	67
34	Sukri	80
35	Tedy Syah	75
36	Testapti Mauliana	68
1	2	3
37	Yoga Pratama	66
38	Yundayanti	68
39	Yunita Prapti	72
40	Zelika	62
41	Zuhairah	73
Jumlah		2910
Rata-rata (Mean)		70,97561
Median		68
Max		80
Min		60
SD (Standar Deviasi)		5,251132

2. Distribusi Angket Pengaruh Budaya Kerja

Tabel 4.2
Distribusi Skor Angket Budaya Kerja

NO	Nama Responden	X_2
1	2	3
1	Abdul Wakhid	67
2	Adela Rosita	65

3	Ajai	70
4	Anggi Candra P	68
5	Dewi Muarofah	72
6	Ero Madonsyah	68
7	Faridah	72
8	Fauziah Zulfiana	72
9	Herdia Asmara	62
10	Ida Elvira	78
11	Ifitah	68
12	Ilham Nasrian	72
13	Irma Oktairani	80
14	Jaka Oktarian	70
15	Januardi Irawan	65
16	Jimi Septia	70
17	Junaidi Abdulah	68
18	Khoirul Anam	77
19	Kiki Sumiarti	71
20	Kusmawati	72
21	Latuhari	80
22	Lia Safeta	60
23	M. Hasani	72
24	M. Ikhwan Dwi P	79
25	M. Leo Saputra	78
1	2	3

26	M. Yoga Kurniawan	70
27	Mariska Kurnia	72
28	Novita Sari	80
29	Putra Saparingga	68
30	Rahmad Isra	67
31	Rizki Ardi T	78
32	Septi Wahyuni	68
33	Siti Khotimah S	67
34	Sukri	80
35	Tedy Syah	75
36	Testapti Mauliana	68
37	Yoga Pratama	66
38	Yundayanti	68
39	Yunita Prapti	72
40	Zelika	62
41	Zuhairah	73
Jumlah		2885
Rata-rata (Mean)		70,36585
Median		68
Max		80
Min		54
SD (Standar Deviasi)		5,097824

3. Distribusi Skor Angket Profesionalisme Pengajar

Tabel 4.3
Distribusi Skor Angket Profesionalisme Pengajar

NO	Nama Responden	Y
1	2	3
1	Abdul Wakhid	65
2	Adela Rosita	67
3	Ajai	74
4	Anggi Candra P	62
5	Dewi Muarofah	76
6	Ero Madonsyah	67
7	Faridah	76
8	Fauziah Zulfiana	76
9	Herdia Asmara	68
10	Ida Elvira	71
1	2	3
11	Ifitah	70
12	Ilham Nasrian	70
13	Irma Oktairani	70
14	Jaka Oktarian	75
15	Januardi Irawan	61
16	Jimi Septia	72
17	Junaidi Abdulah	68

18	Khoirul Anam	77
19	Kiki Sumiarti	71
20	Kusmawati	76
21	Latuhari	73
22	Lia Safeta	60
23	M. Hasani	76
24	M. Ikhwan Dwi P	70
25	M. Leo Saputra	77
26	M. Yoga Kurniawan	69
27	Mariska Kurnia	71
28	Novita Sari	76
29	Putra Saparingga	62
30	Rahmad Isra	65
31	Rizki Ardi T	81
32	Septi Wahyuni	73
33	Siti Khotimah S	71
34	Sukri	68
35	Tedy Syah	70
36	Testapti Mauliana	70
37	Yoga Pratama	72
38	Yundayanti	67
39	Yunita Prapti	77

40	Zelika	67
41	Zuhairah	65
Jumlah		2892
Rata-rata (Mean)		70,53659
Median		68
Max		81
Min		60
SD (Standar Deviasi)		4,940129

b. Deskripsi Pengaruh Gaya Kepemimpinan Pondok Pesantren dan Budaya Kerja terhadap Profesionalisme Pengajar

Secara keseluruhan item pernyataan kerja sama orang tua berjumlah 20 pernyataan dengan rata-rata 70,9 dan standar deviasi 5,25 maka diperoleh kriteria capaian pengaruh gaya kepemimpinan :

$$\begin{aligned}
 &= M + 1,5SD \\
 &= 70,9 + 1,5 (5,2) \\
 &= 70,9 + 7,87 \\
 &= 78,77
 \end{aligned}$$

Maka, Sangat Baik = $> 78,77$

$$\begin{aligned}
 &= M + 0,5 SD \\
 &= 70,9 + 0,5 (5,25) \\
 &= 70,9 + 2,62 \\
 &= 73,52
 \end{aligned}$$

Maka, Baik = $73,52 - < 78,77$

$$\begin{aligned}
 &= M - 0,5 SD \\
 &= 70,9 - 0,5 (5,25) \\
 &= 70,9 - 2,62 \\
 &= 68,28
 \end{aligned}$$

Maka, Sedang = $68,28 - < 73,52$

$$\begin{aligned}
 &= M - 1,5 (SD) \\
 &= 70,9 - 1,5 (5,2) \\
 &= 70,9 - 7,87 \\
 &= 63,03 \\
 \text{Maka, Buruk} &= 63,03 - < 68,28 \\
 \text{Sangat buruk} &= < 63,03
 \end{aligned}$$

Tabel 4.4**Frekuensi Pengaruh Gaya Kepemimpinan**

No	Interval	Frekuensi	Persentase	Keterangan
1	> 78,77	5	12,19%	Sangat Baik
2	73,52 – <78,77	5	12,19%	Baik
3	68,28 – <73,52	19	46,34%	Sedang
4	63,03 – < 68,28	6	14,63%	Buruk
5	< 63,03	6	14,63%	Sangat Buruk
Jumlah		41	100%	

Selanjutnya Berdasarkan kriteria pengaruh budaya kerja yang telah dijelaskan secara keseluruhan jumlah item pernyataan angket kompetensi mengajar guru berjumlah 20 butir item, dengan rata-rata 70,36, dan standar deviasi 5,09 maka diperoleh kriteria capaian motivasi guru sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 &= M + 1,5SD \\
 &= 70,36 + 1,5 (5,09) \\
 &= 70,36 + 7,63 \\
 &= 77,99
 \end{aligned}$$

Maka, Sangat tinggi = > 77,99

$$= M + 0,5 SD$$

$$= 70,36 + 0,5 (5,09)$$

$$= 70,36 + 2,54$$

$$= 72,90$$

$$\text{Maka, Tinggi} = 72,90 - < 77,99$$

$$= M - 0,5 SD$$

$$= 70,36 - 0,5 (5,09)$$

$$= 70,36 - 2,54$$

$$= 67,82$$

$$\text{Maka, Sedang} = 67,82 - < 72,90$$

$$= M - 1,5 (SD)$$

$$= 70,36 - 1,5 (5,09)$$

$$= 70,36 - 7,63$$

$$= 62,73$$

$$\text{Maka, Rendah} = 62,73 - < 67,82$$

$$\text{Sangat Rendah} = < 62,73$$

Tabel 4.4

Frekuensi Budaya Kerja

No	Interval	Frekuensi	Persentase	Keterangan
1	> 77,99	3	7,31%	Sangat Baik
2	72,90 – <77,99	13	31,70%	Baik

3	67,82 – <72,90	15	36,58%	Sedang
4	62,73 – <67,82	6	14,63%	Buruk
5	< 62,73	6	14,63%	Sangat Buruk
Jumlah		41	100%	

Selanjutnya untuk Profesionalisme Pengajar , secara keseluruhan berjumlah 21 Item dengan rata-rata 70,53 dan standar deviasi 4,9 maka diperoleh kriteria capaian hasil belajar siswa sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 &= M + 1,5 \text{ SD} \\
 &= 70,53 + 1,5 (4,9) \\
 &= 70,53 + 7,35 \\
 &= 77,88 \\
 \text{Maka, Sangat Tinggi} &= >77,88 \\
 &= M + 0,5 \text{ SD} \\
 &= 70,53 + 0,5 (4,9) \\
 &= 70,53 + 2,45 \\
 &= 72,98 \\
 \text{Maka, Tinggi} &= 72,98 - < 77,88 \\
 &= M - 0,5 \text{ SD} \\
 &= 70,53 - 0,5 (4,9) \\
 &= 70,53 - 2,45 \\
 &= 68,08 \\
 \text{Maka, Sedang} &= 68,08 - < 72,98 \\
 &= M - 1,5 \text{ (SD)} \\
 &= 70,53 - 1,5 (4,9) \\
 &= 70,53 - 7,35 \\
 &= 63,18 \\
 \text{Maka, Rendah} &= 63,18 - < 68,08 \\
 \text{Sangat rendah} &= < 63,18
 \end{aligned}$$

Tabel 4.4
Frekuensi Profesionalisme Pengajar

No	Interval	Frekuensi	Persentase	Keterangan
1	> 77,88	1	2,43%	Sangat Baik
2	72,98– < 77,88	13	31,70%	Baik
3	68,08 – <72,98	16	39,02%	Sedang
4	63,18 – <68,08	7	17,07%	Buruk
5	< 63,18	4	9,75%	Sangat Buruk
Jumlah		41	100%	

Dari tabel diatas diketahui skor ideal dari instrument yang diberikan adalah 100. Angka 100 berasal dari jumlah pernyataan sebanyak 20 soal dikalikan dengan 5 point tertinggi dalam skala *Likert* sehingga menghasilkan skor 100. Berdasarkan persentase hasil pengolahan data instrumen di dapati bahwa:

- a. Pengaruh gaya kepemimpinan mendapatkan persentase 12,19 % dalam kategori sangat baik, 12,19 % baik, 46,34% sedang dan hanya 14,63 % dinyatakan buruk serta 14,63% dan sangat buruk. Berdasarkan persentase tersebut dapat dilihat bahwa pengaruh kepemimpinan berada pada kategori sedang, jika dijumlahkan maka sebesar 46,34 % pengaruh gaya kepemimpinan berada pada kategori sedang atau cukup. Dari hasil ini

hendaknya pimpinan pondok pesantren menerapkan gaya yang di sesuaikan dengan karakter pengajar sehingga pengajar lebih meningkatkan profesionalismenya dalam mengajar.

- b. Pengaruh budaya kerja mendapatkan persentase 7,31 % dalam kategori sangat baik, 31,70 % baik, 36,58% sedang dan hanya 14,63 % dinyatakan buruk serta 14,63% sangat buruk. Berdasarkan persentase tersebut dapat dilihat bahwa budaya kerja berada pada kategori sedang, jika dijumlahkan maka sebesar 36,58 % pengaruh budaya kerja adalah sedang atau cukup. Hal ini hendaknya pimpinan pondok pesantren lebih meningkatkan budaya kerja yang dapat membuat pengajar lebih disiplin dalam mendidik, sehingga pengajar lebih profesional dalam menjalankan tugasnya.
- c. Profesionalisme Pengajar mendapatkan persentase 2,43 % dalam kategori sangat baik, 31,70% baik, 39,02% sedang dan hanya 17,07% buruk serta 9,75 % dinyatakan sangat buruk. Berdasarkan persentase tersebut dapat dilihat bahwa hasil profesionalisme pengajar berada pada kategori sedang, jika dijumlahkan maka sebesar 39,02% profesionalisme pengajar adalah sedang atau cukup. Hal ini menunjukkan bahwa pengajar belum sepenuhnya melaksanakan tugasnya dengan baik, sehingga hendaknya pengajar tidak hanya mengajar hanya menjalankan tugas, namun bagaimana membuat santri mendapat ilmu dengan baik.

C. Analisis Data

Untuk membuktikan hipotesis yaitu :

Ha : Terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan pondok pesantren dan budaya kerja terhadap profesionalisme pengajar di Pondok Pesantren Ar- Risalah Kota Lubuklinggau.

Ho : Tidak Terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan pondok pesantren dan budaya kerja terhadap profesionalisme pengajar di Pondok Pesantren Ar- Risalah Kota Lubuklinggau.

$$H_0: r_{X_1.X_2.Y} = 0$$

$$H_a: r_{X_1.X_2.Y} \neq 0$$

Seberapa besar pengaruh baik secara simultan dan parsial antara variable

X_1 dan Variabel X_2 terhadap Variabel Y maka digunakan perhitungan sebagai berikut:

Tabel 4.7
Tabel Penolong Data Skor Angket Responden

No	X_1	X_2	Y	X_1^2	X_2^2	Y^2	$X_1 \cdot Y$	$X_2 \cdot Y$	$X_1 \cdot X_2$
1	67	70	65	4489	4900	4225	4355	4550	4690
2	65	75	67	4225	5625	4489	4355	5025	4875
3	70	68	74	4900	4624	5476	5180	5032	4760
4	68	54	62	4624	2916	3844	4216	3348	3672
5	72	73	76	5184	5329	5776	5472	5548	5256

6	68	65	67	4624	4225	4489	4556	4355	4420
7	72	73	76	5184	5329	5776	5472	5548	5256
8	72	73	76	5184	5329	5776	5472	5548	5256
9	62	60	68	3844	3600	4624	4216	4080	3720
10	78	77	71	6084	5929	5041	5538	5467	6006
11	68	68	70	4624	4624	4900	4760	4760	4624
12	72	68	70	5184	4624	4900	5040	4760	4896
13	80	71	70	6400	5041	4900	5600	4970	5680
14	70	72	75	4900	5184	5625	5250	5400	5040
15	65	72	61	4225	5184	3721	3965	4392	4680
16	70	73	72	4900	5329	5184	5040	5256	5110
17	68	74	68	4624	5476	4624	4624	5032	5032
18	77	78	77	5929	6084	5929	5929	6006	6006
19	71	70	71	5041	4900	5041	5041	4970	4970
20	72	73	76	5184	5329	5776	5472	5548	5256
21	80	66	73	6400	4356	5329	5840	4818	5280
22	60	66	60	3600	4356	3600	3600	3960	3960
23	72	73	76	5184	5329	5776	5472	5548	5256
24	79	68	70	6241	4624	4900	5530	4760	5372
25	78	80	77	6084	6400	5929	6006	6160	6240
26	70	66	69	4900	4356	4761	4830	4554	4620
27	72	73	71	5184	5329	5041	5112	5183	5256
28	80	71	76	6400	5041	5776	6080	5396	5680
29	68	62	62	4624	3844	3844	4216	3844	4216

30	67	70	65	4489	4900	4225	4355	4550	4690
31	78	80	81	6084	6400	6561	6318	6480	6240
32	68	65	73	4624	4225	5329	4964	4745	4420
33	67	70	71	4489	4900	5041	4757	4970	4690
34	80	69	68	6400	4761	4624	5440	4692	5520
35	75	73	70	5625	5329	4900	5250	5110	5475
36	68	70	70	4624	4900	4900	4760	4900	4760
37	66	76	72	4356	5776	5184	4752	5472	5016
38	68	65	67	4624	4225	4489	4556	4355	4420
39	72	72	77	5184	5184	5929	5544	5544	5184
40	62	70	67	3844	4900	4489	4154	4690	4340
41	73	73	65	5329	5329	4225	4745	4745	5329
jumlah	2910	2885	2892	207642	204045	204968	205834	204071	205169

a. Menghitung nilai korelasi X_1 terhadap Y :

X_1 = Pengaruh gaya Kepemimpinan

Y = Profesionalisme Pengajar

$$\begin{aligned}
 &= \frac{N \sum X_1 Y - (\sum X_1)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X_1^2 - (\sum X_1)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}} \\
 &= \frac{41.205834 - (2910)(2892)}{\sqrt{\{41.207642 - (2910)^2\} \{41.204968 - (2892)^2\}}} \\
 &= \frac{8439194 - 8415720}{\sqrt{(8513322 - 8468100)(8403688 - 8363664)}}
 \end{aligned}$$

$$= \frac{23474}{\sqrt{(45222)(40024)}} = \frac{23474}{\sqrt{1809965328}} = \frac{23474}{42543,6873} = 0,5517$$

b. Menghitung korelasi X_2 terhadap Y :

X_2 = Pengaruh Budaya Kerja

Y = Profesionalisme Pengajar

$$\begin{aligned} &= \frac{N \sum X_2 Y - (\sum X_2)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X_2^2 - (\sum X_2)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}} \\ &= \frac{41.204071 - (2885)(2892)}{\sqrt{\{41.204045 - (2885)^2\} \{41.204968 - (2892)^2\}}} \\ &= \frac{8366911 - 8343420}{\sqrt{(8365845 - 8323225)(8403688 - 8363664)}} \\ &= \frac{23491}{\sqrt{(42620)(40024)}} = \frac{23491}{\sqrt{1691414240}} = \frac{23491}{41126,80} = 0,5711 \end{aligned}$$

c. Menghitung korelasi X_1 terhadap X_2 :

$$\begin{aligned} &= \frac{N \sum X_1 X_2 - (\sum X_1)(\sum X_2)}{\sqrt{\{N \sum X_1^2 - (\sum X_1)^2\} \{N \sum X_2^2 - (\sum X_2)^2\}}} \\ &= \frac{41.205169 - (2910)(2885)}{\sqrt{\{41.207642 - (2910)^2\} \{41.204045 - (2885)^2\}}} \\ &= \frac{8411929 - 8395350}{\sqrt{(8513322 - 8468100)(8365845 - 8323225)}} \\ &= \frac{16579}{\sqrt{(45222)(42620)}} = \frac{16579}{\sqrt{1927361640}} = \frac{16579}{43901,7271} = 0,3776 \end{aligned}$$

d. Menghitung nilai korelasi secara simultan ($R_{X_1.X_2.Y}$)

$$\begin{aligned}
 R_{X_1.X_2.Y} &= \sqrt{\frac{r_{X_1.Y}^2 + r_{X_2.Y}^2 - 2(r_{X_1.Y})(r_{X_2.Y})(r_{X_1.X_2})}{1 - r_{X_1.X_2}^2}} \\
 &= \sqrt{\frac{0,5517 + 0,5711 - 2(0,5517)(0,5711)(0,3776)}{1 - (0,3776)^2}} \\
 &= \sqrt{\frac{1,1228 - 0,2379}{0,8575}} = \sqrt{\frac{0,8849}{0,8575}} = \sqrt{0,3379} = 0,5813
 \end{aligned}$$

Angka pengaruh sebesar = 0,5815, berdasarkan tabel interval menunjukkan bahwa secara simultan variabel pengaruh gaya kepemimpinan pondok pesantren dan budaya kerja cukup berpengaruh terhadap profesionalisme pengajar.

e. Koefisien Determinasi

1. Kontribusi yang disumbangkan secara simultan oleh variabel X_1 dan X_2 terhadap Variabel Y adalah: $R^2 \times 100\% = (0,5815)^2 \times 100\% = 33,81\%$ dan sisanya sebesar 66,19% dipengaruhi oleh variabel lain.
2. Kontribusi yang disumbangkan variable X_1 terhadap Variabel Y adalah: $R^2 \times 100\% = (0,5517)^2 \times 100\% = 30,43\%$ dan variable X_2 dianggap konstan.

3. Kontribusi yang disumbangkan variable X_2 terhadap Variabel Y adalah:
 $R^2 \times 100\% = (0,5711)^2 \times 100\% = 32,61\%$ dan variabel X_1 dianggap konstan.

f. Uji signifikansi

1. Uji signifikansi secara simultan antara variable X_1 dan X_2 terhadap Variabel Y

Hipotesis :

H_a = Terdapat pengaruh signifikan antara gya kepemimpinan pondok pesantren dan budaya kerja terhadap profesionalisme pengajar

H_o = Tidak terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan pondok pesantren dan budaya kerja terhadap profesionalisme pengajar

Untuk menjawab hipotesis diatas maka digunakan langkah perhitungan sebagai berikut:

- a. Taraf signifikansi sebesar $\alpha = 5\%$

- b. Kaidah pengujian:

Jika: $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H_o diterima

Jika: $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_o ditolak

- c. Menghitung $F_{hitung} =$

$$F_{hitung} = \frac{\frac{R^2}{m}}{\frac{1-R^2}{n-m-1}} = \frac{\frac{(0,5815)^2}{2}}{\frac{1-(0,5815)^2}{41-2-1}} = \frac{0,1690}{0,0174} = 9,71$$

d. Menghitung $F_{\text{tabel}} =$

Dilihat di tabel nilai F dengan ketentuan:

$$F_{\text{tabel}} = F_{(\alpha, k, dk)}$$

Di mana : $\alpha = 0,05$, $k = 2$, $dk = n.k.1 = 41-2-1 = 38$

Maka nilai $F_{\text{tabel}} = 3,24$

e. Keputusan

Ternyata nilai $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ yaitu $9,71 > 3,44$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Jadi, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang yang signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan pondok pesantren dan budaya kerja terhadap profesionalisme pengajar.

2. Uji signifikansi secara simultan antara variable X_1 terhadap Variabel Y

Hipotesis :

$H_a =$ Terdapat pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap profesionalisme pengajar

$H_0 =$ Tidak Terdapat pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap profesionalisme pengajar

Untuk menjawab hipotesis diatas maka digunakan langkah perhitungan sebagai berikut:

a. Taraf signifikansi sebesar $\alpha = 5\%$

b. Kaidah pengujian:

Jika: $F_{\text{hitung}} \leq F_{\text{tabel}}$, maka H_0 diterima

Jika: $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak

c. Menghitung $F_{hitung} =$

$$F_{hitung} = \frac{\frac{R^2}{m}}{\frac{1-R^2}{n-m-1}} = \frac{\frac{(0,5517)^2}{2}}{\frac{1-(0,5517)^2}{41-1-1}} = \frac{0,1521}{0,0051} = 29,82$$

d. Menghitung $F_{tabel} =$

Dilihat di table nilai F dengan ketentuan:

$$F_{tabel} = F_{(\alpha, k, dk)}$$

Di mana : $\alpha = 0,05$, $k = 1$, $dk = n.k.1 = 41-1-1 = 39$

Maka nilai $F_{tabel} = 4,09$

e. Keputusan

Ternyata nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $29,82 > 4,09$, maka H_0 ditolak

dan H_a diterima

Jadi, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara gaya kepemimpinan terhadap Profesionalisme Pengajar.

3. Uji signifikansi secara simultan antara variable X_2 terhadap Variabel Y

Hipotesis :

H_a = Terdapat pengaruh signifikan antara budaya kerja terhadap Profesionalisme Pengajar

H_0 = Tidak terdapat pengaruh signifikan antara budaya kerja terhadap Profesionalisme Pengajar

Untuk menjawab hipotesis diatas maka digunakan langkah perhitungan sebagai berikut:

a. Taraf signifikansi sebesar $\alpha = 5\%$

b. Kaidah pengujian:

Jika: $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H_0 diterima

Jika: $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak

c. Menghitung $F_{hitung} =$

$$F_{hitung} = \frac{\frac{R^2}{m}}{\frac{1-R^2}{n-m-1}} = \frac{\frac{(0,5711)^2}{2}}{\frac{1-(0,5711)^2}{41-1-1}} = \frac{0,3261}{0,0172} = 18,95$$

d. Menghitung $F_{tabel} =$

Dilihat di table nilai F dengan ketentuan:

$$F_{tabel} = F_{(\alpha, k, dk)}$$

Di mana : $\alpha = 0,05$, $k = 1$, $dk = n.k.1 = 41-1-1 = 39$

Maka nilai $F_{tabel} = 3,24$

e. Keputusan

Ternyata nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $18,95 > 3,24$, maka H_0 ditolak dan

H_a diterima

Jadi, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial antara budaya guru terhadap profesionalisme pengajar.

D. Analisis Pembahasan

1. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap Profesionalisme Pengajar

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, gaya kepemimpinan juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap profesionalisme pengajar yakni dengan persentase sebesar 32,61 %. Hal tersebut menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap profesionalisme pengajar juga ada pada kategori sedang atau cukup.

2. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Profesionalisme Pengajar

Jika dilihat dari pengaruh budaya kerja terhadap profesionalisme pengajar dapat dilihat dengan persentase yang cukup terhadap profesionalisme pengajar yakni dengan nilai sebesar 30,43%. Hal tersebut dapat menjadi ukuran bahwa budaya kerja berada dalam kategori sedang atau cukup.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Pondok Pesantren dan Budaya Kerja terhadap Profesionalisme Pengajar

Berdasarkan hasil analisis data diatas dapat diketahui bahwa pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya kerja sama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap profesionalisme pengajar dengan nilai 0,5815 atau 33,81%. Hal tersebut menunjukkan bahwa kerjasama orang tua dan guru merupakan variabel yang cukup berpengaruh terhadap profesionalisme pengajar di Pondok Pesantren Ar- Risalah Kota Lubuklinggau.

Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya kerja terhadap profesionalisme pengajar di Pondok Pesantren Ar- Risalah Kota Lubuklinggau berada pada kategori sedang atau cukup. Hal ini sebagai pimpinan pondok pesantren hendaknya meningkatkan gaya kepemimpinan dan budaya kerja sehingga profesionalisme pengajar meningkat.

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan di atas dapat disimpulkan bahwa :

1. Pengaruh Gaya kepemimpinan Pondok Pesantren terhadap profesionalisme pengajar di pondok pesantren Ar-Risalah Kota Lubuklinggau memiliki pengaruh sedang yaitu sebesar 0,5517 itu artinya bahwa Gaya kepemimpinan pondok pesantren terhadap peningkatan profesionalisme pengajar di pondok pesantren Ar- Risalah harus terus ditingkatkan seperti dalam penugasan-penugasan yang memberikan kesempatan bagi para pengajar untuk terus belajar, kemudian gaya kepemimpinan yang dipraktekkan pimpinan harus semakin membuat para pengajar semakin kreatif dalam melaksanakan tugasnya. Hal lain yang juga perlu mendapat perhatian agar pimpinan terus memberikan kepercayaan penuh kepada para pengajar dan memahami perbedaan-perbedaan pendekatan kepada setiap pengajar, termasuk juga dalam memberikan instruksi atau perintah harus jelas dan mudah dipahami oleh setiap pengajar di pondok pesantren Ar-Risalah kota Lubuklinggau.
2. Pengaruh budaya kerja terhadap profesionalisme pengajar di pondok pesantren Ar-Risalah Kota Lubuklinggau memiliki pengaruh sedang yaitu

sebesar 0,5711 hal ini dapat diartikan bahwa budaya kerja yang berlangsung di kalangan pimpinan dan pengajar di pondok pesantren harus terus ditingkatkan, terutama kaitannya dengan peningkatan kapasitas diri sebagai seorang pengajar, dimulai dari penerimaan sikap yang baik terhadap tugas mengajar yang dilakukan dengan ikhlas tanpa paksaan, mendidik dengan sepenuh hati. Peningkatan disiplin juga harus diperhatikan oleh segenap pengajar, seperti masuk kelas tepat waktu, melaksanakan kewajiban dengan baik, mengutamakan kepentingan siswa daripada urusan urusan pribadi.

3. Bahwa Gaya kepemimpinan pondok pesantren dan budaya kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap profesionalisme pengajar di pondok pesantren Ar-Risalah Kota Lubuklinggau memiliki pengaruh cukup atau sedang sebesar 0,5813 , hal ini bermakna agar pimpinan pondok pesantren harus semakin meningkatkan pengaruh kepemimpinannya dengan cara terus melakukan evaluasi kepemimpinan, gaya kepemimpinan , tehnik pendekatan, mendengarkan aspirasi dari segenap pengajar, memberikan kesempatan kepada setiap guru untuk mengaktualisasikan kreatifitas, inovasi dan semangat perubahan ke arah yang lebih baik, terutama dalam pelaksanaan tugas-tugas.
4. Secara keseluruhan Gaya kepemimpinan Pondok Pesantren yang telah dilakukan pimpinan pondok pesantren Ar-Risalah kota Lubuklinggau dari 4 Gaya, yaitu gaya instruktif, gaya konsultasi, gaya partisipasi, dan gaya delegasi kesemuanya memiliki pengaruhnya masing-masing namun yang sangat berpengaruh dari hasil penelitian ini yaitu gaya konsultasi dimana

pimpinan pondok pesantren melakukan komunikasi dua arah antara pimpinan dan pengajar. Bahwa ke depan pimpinan pondok harus terus memberikan ruang waktu dan kesempatan kepada para pengajar untuk berkomunikasi dengan unsur pimpinan, sehingga segala permasalahan bisa teratasi dengan baik.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti memberikan saran untuk berbagai pihak

- a. Untuk Pimpinan Pondok Pesantren Ar-Risalah Kota Lubuklinggau, peningkatan gaya kepemimpinan pondok pesantren dan budaya kerja sangat di perlukan agar terjadi peningkatan profesionalisme pengajar. Apabila pimpinan pondok pesantren menerapkan pola kepemimpinan dan budaya kerja yang dapat diterima dengan baik oleh pengajar maka pengajar akan menjadi pendidik yang profesionalisme dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan bidang dan kompetensi yang dimiliki.
- b. Untuk Pengajar atau guru, Profesionalisme dalam mengajar sangat di perlukan guna membentuk santri atau siswa menjadi baik. Hal ini hendaknya guru mengajar sesuai dengan bidang dan keahliannya sehingga tidak ada tumpang tindih dalam mengajar
- c. Pemerhati. Dalam hal ini pengawas Sekolah atau pondok pesantren lebih memperhatikan kinerja pimpinan pondok pesantren dan pengajar sehingga

terbentuk budaya kerja antara pimpinan dan pengajar yang baik dan dapat meningkatkan profesionalisme pengajar.

C. Implikasi

Implikasi dari penelitian ini adalah seorang pemimpin baik itu di pondok pesantren maupun di sekolah –sekolah lain hendaknya lebih menyesuaikan tipe kepemimpinan dengan keadaan lingkungan kerja. Selain itu budaya kerja yang baik hendaknya di terapkan mulai dari pimpinan sehingga para pengajar atau pendidik lebih meningkatkan profesionalisme dalam mendidik para santri atau siswa.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Azis Wahab, 2008, *Anatomi Organisasi dan Kepemimpinan Pendidikan*, Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Amakhsyari Dhofier, 1983, *Tradisi Pesantren Studi tentang Pandangan Hidup Kyai*, LP3S.Jakarta.
- Aan Komariah dan Cipi Triatna. 2006, *Visionary Leadership: Menuju Sekolah Efektif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Arifin, Imron, 1993, *Kepemimpinan Kiyai: Kasus Pondok Pesantren Tebu Ireng*, Malang: Kalimashada Press.
- Baharuddin & Aan Komariah dan Cipi Triatna. 2006, *Visionary Leadership: Menuju Sekolah Efektif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Barnawi & Muhammad Arifin, 2012, *Kinerja Guru Profesional*, Yogyakarta: Ar-Ruz Media.
- Fattah, Nanang, 2017 *Landasan Manajemen Pendidikan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Hasbullah, 1996, *Kapita Selekta Pendidikan Islam*, Jakarta : Rajawali Press.
- Komitmen Profesi dan Pengaruhnya Terhadap Kompetensi ... Volume VI, Nomor 1, Januari - Juni 2017
- Umiarso, 2012, *Kepemimpinan Pendidikan Islam antara Teori dan Praktik*, Jogjakarta, Ar-Ruzz Media.
- Nurcholis Madjid, 1997, *Bilik-Bilik Pesantren Sebuah Potret Perjalanan*, Jakarta: Paramadina.
- Imron, Ali, 2011, *Supervisi Pembelajaran Tingkat Satuan Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara .
- Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan
- Ismail SM., dkk., 2002, *Dinamika Pesantren dan Madrasah*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar,
- Hielmy, Irfan, 2000, *Wacana Islam*, (ciamis: Pusat Informasi Pesantren.
- Husnul Yaqin, 2011, *Kapita Selekta Administrasi dan Manajemen Pendidikan*, Banjarmasin: Antasari Press.

- Kunandar, 2010, *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP)*, Jakarta: Rajawali Pers..
- Ondi Saondi, Aris Shuherman, *Etika Profesi Keguruan*, (Bandung: PT Refika Aditama
- Mas'ud.Abdurrahman, 2004, *Intelektual Pesantren Perhelatan Agama dan Tradisi*, Yogyakarta: Lkis.
- Rahman dkk 2016, *Peran Strategis Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Jatinangor*: Alqaprint.
- Restuningdiah, Nurika. 2009, *Pengaruh Komitmen Profesional terhadap Kepuasan Kerja Guru melalui Komitmen Organisasional*, (Disertasi: Universitas Negeri Malang.
- Siti Nurbaya M Ali, *Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru pada SD Negeri Lamboro Angan*”Jurnal Administrasi Pendidikan Pascasarjana UIN Syiah Kuala, Volume 3, No. 2, Mei 2015
- Successful school management in India*. Journal of Educational Research for Policy and Practice. Diakses pada tanggal 28 me 2019 dari <http://proquest.umi.com/pqdweb>.
- Poespowardojo,S, 2012, *Strategi kebudayaan*, Jakarta: Gramedia..
- Rina Puspita Dewi. 2008, *Modul: Menjaga dan Melindungi Budaya Kerja, Sesuai Standar Isi 2006*, Jakarta: Yudhistira.
- Rusmana. (2011). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya Kerja Guru Terhadap Kinerja Mengajar Guru: Studi Analisis Terhadap Guru Sekolah Dasar Negeri di Lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan UPTD TK dan SD Kecamatan Cilengkrang Kabupaten Bandung*. Tesis. AP Universitas Pendidikan Indonesia. Diunduh dari [http://repository.upi.edu/tesisview.php? no_tesis=190](http://repository.upi.edu/tesisview.php?no_tesis=190) tgl 25 Mei 2019
- Stephen P. Robbins and Mary Coulter, 2010, *Manajemen Jilid 2*. alih Bahasa Bob Sabran dan Devri Barnadi Putera, Jakarta : Erlangga.
- Supriyadi, Gering dan Guno Tri, *Budaya Kerja Organisasi Pemerintah*. (Lembaga Administrasi Jakarta, 2003
- Daft,Richard. L., dan Marcic, Dorothy, *Undersatnding Management 12 Edition*, (New York, NY: McGraw-Hill Education, 2017), hal.62.
- Sutiyono, 2012, *Epistemologi Dasar: Pengantar Filsafat Pengetahuan*, Yogyakarta: Kanisius.
- Talidziduhu Ndraha, 2005, *Teori Budaya Organisasi*, Jakarta: Rineka Cipta.

Wahjosumidjo, 2012, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (PT. RajaGrafindo Persada: Jakarta..

Wina Sanjaya, 2010, *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan*. Jakarta: Prenada Media

LAMPIRAN



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) CURUP**

Jl. Dr. AK. Gani No. 1 Kotak Pos 108 (0732) 21010-21759 Fax:21010
Homepage: <http://www.iaincurup.ac.id> Email: admin@iaincurup.ac.id Kode Pos 39119

**KEPUTUSAN
REKTOR INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) CURUP
Nomor : 580/In.34/PP.00.9/05/2018**

**Tentang
PENUNJUKAN PEMBIMBING I DAN II DALAM PENULISAN TESIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM (MPI)
PASCASARJANA (S2) INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) CURUP**

- Menimbang** : a. Bahwa untuk kelancaran penulisan Tesis mahasiswa, perlu ditunjuk dosen Pembimbing I dan II yang bertanggung jawab dalam penyelesaian penulisan yang dimaksud;
b. bahwa saudara yang namanya tercantum dalam Surat Keputusan ini dipandang cakap dan mampu serta memenuhi syarat untuk diserahi tugas tersebut;
- Mengingat** : 1. Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 184/U/2001 tentang Pedoman, Pengawasan Pengendalian dan Pembinaan Program Diploma, Sarjana dan Pascasarjana di Perguruan Tinggi;
2. Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 406 Tahun 2000 tentang Pembukaan Jurusan/Program Studi Baru pada Perguruan Tinggi di Lingkungan Departemen Agama RI;
3. Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2001 tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi, Kewenangan, Satuan Organisasi, dan Tata Kerja Departemen Agama;
4. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
5. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2018 Tentang Institut Agama Islam Negeri Curup;
6. Surat Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor B.II/3/15447/2018 tanggal 18 April 2018 tentang Pengangkatan Rektor IAIN Curup Periode 2018-2022;
7. Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Islam Nomor 6271 Tanggal 05 November 2014 tentang Izin Penyelenggaraan Program Pascasarjana (S2) Pada STAIN Curup.

MEMUTUSKAN:

Menetapkan Saudara:

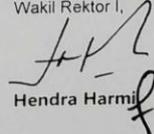
- Pertama** : 1. **Dr. Lukman Asha, M. Pd. I** NIP 195909291992031001
2. **H. Rifanto Bin Ridwan, Ph. D** -

Dosen Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup masing-masing sebagai Pembimbing I dan II dalam penulisan Tesis mahasiswa:

NAMA : Arpan
NIM : 17861003
JUDUL TESIS : Konsep Pendidikan Mu'allimin Perspektif KH. Moh. Idris Jauhari

- Kedua** : Proses Bimbingan dengan Pembimbing I dan Pembimbing II dilakukan minimal 10 kali dan dapat dibuktikan dengan Kartu Bimbingan Tesis;
- Ketiga** : Pembimbing I bertugas membimbing dan mengarahkan hal-hal yang berkaitan dengan substansi dan konten Tesis. Untuk pembimbing II bertugas dan mengarahkan dalam penggunaan bahasa dan metodologi penulisan;
- Keempat** : Kepada masing-masing pembimbing diberi honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku;
- Kelima** : Surat keputusan ini disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan sebagaimana mestinya;
- Keenam** : Keputusan ini berlaku sejak ditetapkan dan berakhir setelah Tesis tersebut dinyatakan sah oleh IAIN Curup atau masa bimbingan telah mencapai 1 tahun sejak SK ini ditetapkan;
- Ketujuh** : Apabila terdapat kekeliruan dalam surat keputusan ini, akan diperbaiki sebagaimana mestinya sesuai peraturan yang berlaku.

Ditetapkan di Curup
Pada tanggal, 16 Mei 2018
a.n. Rektor IAIN Curup
Wakil Rektor I,


Hendra Harmi

Tembusan

1. Pembimbing I dan II;
2. Bendahara IAIN Curup;
3. Kasubbag AAK;
4. Kepala Perpustakaan IAIN Curup;
5. Mahasiswa yang bersangkutan;
6. Arsip Pascasarjana IAIN Curup.



PEMERINTAH KOTA LUBUKLINGGAU
KANTOR KESATUAN BANGSA DAN POLITIK

Jalan Garuda RT. 06 No. 29 Kayu Ara Lubuklinggau Telpon. (0733) 322655
Kode Pos 31615 E-mail : kesbangpollg@gmail.com

Lubuklinggau, 23 April 2019

K e p a d a

Nomor : 070/ 132 /Kesbangpol/2019
Lampiran :-
Perihal : Izin Penelitian

Yth. Kepala Pondok Pesantren Ar-Risalah
Kota Lubuklinggau
di
Lubuklinggau

REKOMENDASI

Memperhatikan Surat Dari Kementrian Agama Republik Indonesia Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup Lubuklinggau Tanggal 22 April 2019 Nomor: B.1756/in.34/PS/KP.07.1/04 2019 perihal Izin Penelitian Mahasiswa, dengan ini Kepala Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Lubuklinggau, setelah meneliti dan mempertimbangkan permohonan yang bersangkutan maka diberikan Rekomendasi izin penelitian kepada :

NO	Nama Mahasiswa/Prodi	NPM	Latar Belakang Masalah
1	<u>Arpan</u> Manajemen Pendidikan Islam (MPI)	178610003	Pengaruh Kepemimpinan Pimpinan Pondok Pesantren dan Budaya Kerja Terhadap Profesionalisme Pengajar Di Pondok Pesantren Ar-Risalah Kota Lubuklinggau

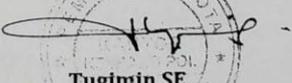
Lama Penelitian : 3 (Tiga) bulan
Lokasi : Pondok Pesantren Ar-Risalah Kota Lubuklinggau
Penanggung Jawab : Dr.Fakhruddin.S.Ag.M.Pd.I

Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Tidak menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan.
2. Penelitian tersebut semata-mata hanya dipergunakan untuk memperoleh Data dalam bentuk **Tesis** serta bukan untuk konsumsi masyarakat umum.
3. Harus mentaati segala ketentuan. Peraturan Perundang-undangan yang berlaku serta mengindahkan adat istiadat setempat.
4. Hal-hal yang menyangkut kebijakan Pemerintah Kota Lubuklinggau harus dikonsultasikan terlebih dahulu kepada aparat yang terkait.
5. Setelah selesai melakukan penelitian agar menyerahkan laporan kepada Walikota Lubuklinggau melalui Kantor Kesbangpol Kota Lubuklinggau.

Demikian Rekomendasi ini diberikan untuk digunakan seperlunya.

An. KEPALA KANTOR KESATUAN BANGSA POLITIK
KOTA LUBUKLINGGAU,
Kasi Hubungan Antar Lembaga


Tugimin, SE
Penata
NIP. 19611022 199403 1 002

Tembusan disampaikan kepada Yth :

1. Bapak Walikota Lubuklinggau. (Sebagai laporan).
2. Direktur Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup
3. Kepala Dinas Perpustakaan dan Arsip Kota Lubuklinggau

PEKAMPUNG
PEKAMPUNG PESANTREN MODERN AR-RISALAH
 Lubuklinggau - Sumatera Selatan

SURAT KETERANGAN
 No: 520 /YPM-AR/VIII/2019

Yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : K.H. Moch. Atiq Fahmi, Lc., M.Ag
 Jabatan : Pimpinan Pesantren Modern Ar-Risalah Lubuklinggau
 Alamat : Jl. Lapter Silampari Komplek PM Ar-Risalah Lubuklinggau Kel. Air Kuti
 Kec. Lubuklinggau Timur I Kota Lubuklinggau Prop. Sumatera Selatan

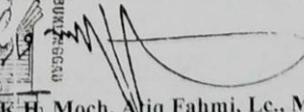
Dengan ini menerangkan bahwa,

Nama : Arpan
 NIM : 17861005
 Universitas : PPS IAIN CURUP
 Prodi : Manajemen Pendidikan Islam

Memang benar **Telah Melaksanakan Penelitian Tesis** yang berjudul "*Pengaruh Kepemimpinan Pimpinan Pondok Pesantren dan Budaya Kerja terhadap Profesionalisme Pengajar di Pondok Pesantren Ar-Risalah Kota Lubuklinggau*" di Pesantren Modern Ar-Risalah Lubuklinggau selama Bulan Mei s/d Juli 2019.

Demikianlah surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

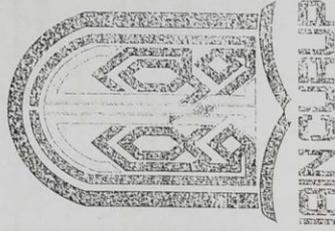
Lubuklinggau, 15 Agustus 2019
 Pimpinan PM Ar-Risalah Lubuklinggau



K.H. Moch. Atiq Fahmi, Lc., M.Ag



KARTU BIMBINGAN TESIS
(KBT)



NAMA : Arpan

NIM : 17861003

PRODI : Manajemen Pendidikan Islam

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) CURUP
PROGRAM PASCASARJANA
TAHUN 2018

VISI/PRODI MPI

Menjadi Program Studi Manajemen Pendidikan Islam yang Bermutu dalam Riset dan Pengembangan ilmu pengetahuan di Indonesia pada tahun 2029.

MISI PRODI

- Meksanakan pembelajaran dengan pendekatan dan strategi integrative serta membangkitkan ranah kognitif, afektif, psikomotorik, dari spiritual.
- Mengasah dan meningkatkan kompetensi dalam bidang riset kependidikan dan ilmu-ilmu keislaman sesuai dengan distingsi Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam.
- Menjadikan alumni yang profesional dan kompeten dalam menyikapi persoalan kependidikan, sosial, budaya dan ilmu pengetahuan yang diimplementasikan dalam pengabdian masyarakat.

PROFIL LULUSAN

Pascasarjana IAIN Curup Mendesain Para Magister dengan keibnuan dan intelektualitasnya yang bergerak di berbagai bidang profesi seperti ; para Manajer di berbagai Instansi, Tenaga Pendidik, Peneliti, Pengawas, Tenaga Kependidikan, Praktisi Pendidikan dan Konsultan

BUKTI BIMBINGAN MAHASISWA
DENGAN PEMBIMBING I

8.			
9.	Semua Bab = 1 - V		
10.	Tesis Lengkap utn seminar hasil		

Curup, 6 Agustus 2019
Pembimbing II


NIP

Catatan Akhir :

NO	HARI/TANGGAL	HASIL BIMBINGAN/ SARAN-SARAN	PARAF
1.	Kamis/ 27 Maret 2019	Ukuri Pedoman Penulsi sari Tesis	
2.	Rabu 24 April 2019	Teknis penulisan 2 kelembagaan proposal	
3.	Selasa 9 Juli 2019	Cara menginput 2 Pabel	
4.	19 Juli 2019	Pedoman Wawancara	
5.	6 Agust. 2019	Pembuatan tabel 2 kritis	
6.			
7.			

BUKTI BIMBINGAN MAHASISWA
DENGAN PEMBIMBING II

NO	HARI/TANGGAL	HASIL BIMBINGAN / SARAN-SARAN	PARAF
1.		Perbaikan proposal	[Signature]
2.		Bab I & III	[Signature]
3.	19/9/19	Ate Bab I & II dan Angket	[Signature]
4.		Angket : cari si hiper per tanyuan	[Signature]
5.		Bab IV, Revisi	[Signature]
6.		Perbaikan. bag Laporan Penelitian	[Signature]
7.		Bab IV. Ate	[Signature]

CURICULUM VITAE

DATA PRIBADI

Nama Lengkap : ARPAN, S.Pd.I

Jenis Kelamin : Laki-laki

TTL : Medan, 28 Agustus 1975

Status Perkawinan : Sudah Menikah

Agama : Islam

Alamat Tinggal : Komplek PP. Al-Madani Lubuklinggau Jln. Syawal Kel.
Kayu Ara Kec. Lubuklinggau Barat I
Kota Lubuklinggau SUMSEL 31614 HP. 0813-6829-7023

Pendidikan Terakhir : S1 TARBIYAH



PENDIDIKAN FORMAL

1. SDN 060917 KOTA MADYA MEDAN
2. SMP SWASTA BRIGJEN KATAMSO MEDAN
3. TMI AL-AMIEN PRENDUAN MADURA
4. INSTITUT DIROSAT ISLAMİYAH AL-AMIEN PRENDUAN MADURA

PENGALAMAN BEKERJA

1. Staf Pengajar di PP. TMI Al-Amien Prenduan Madura Tahun 1997-2002
2. Kepala Sekretariat di PP. Al-Amien Prenduan Madura Tahun 2000-2002
3. Staf Pengajar di MAS Islamiyah Medan Tahun 2003
4. Pengajar Bahasa Arab di SMA Muhammadiyah Lubuklinggau 2004-2005
5. ASN Guru Agama Kementerian Agama Tahun 2005 s/d Sekarang
6. Kepala MTs At-Taqwa F Trikoyo Musi Rawas Tahun 2010-2013
7. Pimpinan PP. Al-Madani Lubuklinggau Tahun 2012 s/d Sekarang

KARYA ILMIAH

1. Menulis di beberapa Media Lokal Tahun 2004-2014
2. Menyusun Buku *Laa Syuibata* Tahun 2019