

**PROFESIONALISME GURU DAN TANTANGANYA DI ERA KURIKULUM
DEEP LEARNING**

Faizin, Ngasbun Egar, Endang Wuryandini
Pascasarjana Manajemen Pendidikan UPGRIS, Semarang
E-mail: faizin24@admin.smp.belajar.id

Abstract

This study analyzes partially and simultaneously the influence of principal leadership, work culture, and motivation on the professionalism of junior high school teachers in sub-rayon 01 Grobogan Regency in the Deep Learning Curriculum Era. This study uses a quantitative approach with an explanatory research type. The study population was 292 teachers, with a sample of 166 teachers selected using proportional random sampling techniques. Data were collected through questionnaires and analyzed using descriptive statistics and multiple linear regression. The results showed that respondents' perceptions of principal leadership and work culture were in the good category, while perceptions of work motivation and teacher professionalism were in the very good category. Hypothesis testing showed that principal leadership, work culture, and work motivation partially influenced teacher professionalism. Principal leadership was strongly correlated and contributed 60.7%. Work culture was strongly correlated and contributed 61.4%. Motivation was very strongly correlated and contributed 73.2% to teacher professionalism. Together, principal leadership, work culture, and work motivation were very strongly correlated and contributed 82.5% to teacher professionalism. In conclusion, optimizing teacher professionalism in the deep learning curriculum era requires a holistic and integrated approach. Transformational, communicative and appropriate leadership of the principal in making decisions, a work culture that includes behavioral values, norms and organizational climate, and high internal and external motivation of teachers are important factors that are interrelated and influence teacher professionalism. By paying attention to these three aspects, it is hoped that the quality of teachers and education in Indonesia can continue to improve.

Keywords: Leadership, work culture, motivation, teacher professionalism

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Guru profesional adalah guru yang mampu merencanakan, melaksanakan, mengarahkan, menilai, dan menggunakan hasil penilaian pembelajaran, serta memiliki kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian. Kemendikbudristek menyatakan bahwa profesionalisme adalah tuntutan wajib bagi guru di semua jenjang dan satuan pendidikan. Guru profesional harus memiliki dan menguasai empat kompetensi utama yaitu pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian. Guru profesional memiliki peran penting dalam mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. Profesionalisme guru merupakan kunci keberhasilan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Guru yang profesional tidak hanya memiliki kompetensi pedagogik yang memadai, tetapi juga memiliki sikap dan perilaku yang mencerminkan seorang profesional. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional secara tegas mengamanatkan bahwa guru merupakan tenaga profesional yang memiliki tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan

pendidikan menengah (Pasal 39). Menurut Anwar (2020: 154), Profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, dan kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi. Guru sebagai pendidik profesional dituntut untuk selalu menjadi teladan bagi masyarakat disekelilingnya. Sikap profesional keguruan adalah sikap seorang guru dalam menjalankan pekerjaannya yang mencakup keahlian, kemahiran dan kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi keguruan. Profesioanlisme guru tidak hanya terampil dalam memberikan teori-teori semata, melainkan harus mampu mengkontekstualkan materi yang diajarkan dan maknanya dalam kehidupan sehari-hari. Profesionalisme guru dijamin digitalisasi lebih-lebih dituntut kreatifitas dan kemampuannya dalam mengintegrasikan teknologi untuk mendukung pembelajaran. Dukungan teknologi diharapkan menjadi salah satu cara untuk menumbuhkembangkan pengalaman belajar lebih bermakna sekaligus menyenangkan bagi siswa. Seiring usulan Menteri Pendidikan yang baru, Kurikulum Merdeka akan diganti menjadi Kurikulum *Deep Learning*. Kurikulum *Deep Learning* adalah sistem pembelajaran yang didesain untuk menguatkan pemahaman siswa melalui pendekatan lebih dalam. Kurikulum ini bertujuan untuk memberikan pengalaman belajar lebih bermakna sekaligus menyenangkan bagi siswa. Kurikulum *Deep Learning* bukanlah kurikulum baru yang menggantikan Kurikulum Merdeka, melainkan sebuah pendekatan pembelajaran yang menekankan pemahaman mendalam dan bermakna. Kurikulum Merdeka memberikan kerangka kerja yang luas, sedangkan *Deep Learning* memberikan pendekatan pembelajaran yang lebih spesifik, sehingga keduanya saling melengkapi. Pilar utama dalam Kurikulum *Deep Learning* adalah *Mindful Learning*, *Meaningful Learning*, dan *Joyfull Learning*. Kemendikbudristek mendorong peran organisasi profesi guru dalam meningkatkan kualitas pendidikan, menjaga kode etik guru, serta mendukung perlindungan dan kesejahteraan profesi. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen mengatur tentang kualifikasi, kompetensi, sertifikasi, dan hak guru sebagai pendidik profesional. Kemendikbudristek menekankan profesionalisme guru sebagai keharusan, yang mencakup kemampuan dalam perencanaan, pelaksanaan, penilaian, dan penggunaan hasil belajar, serta memiliki kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian. Kemendikbudristek juga mendukung pengembangan profesi guru melalui berbagai program, seperti peningkatan kualifikasi, sertifikasi, pelatihan, dan supervisi. Program peningkatan kualifikasi pendidik antara lain peningkatan pendidikan, memenuhi standar yang ditetapkan pemerintah, meningkatkan kompetensi guru dan profesionalisme guru dalam menerapkan pendekatan deep learning. Salah satu cara yang dapat dilakukan adalah melalui pembinaan dari tempat kerja yang dilakukan oleh kepala sekolah.

Kepala sekolah berfungsi untuk membimbing, membantu dan mengarahkan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan untuk menghargai dan melaksanakan prosedur-prosedur pendidikan guna menunjang kemajuan pendidikan. Kepala sekolah sebagai pimpinan di sekolah dituntut memiliki kreativitas, kepemimpinan motivasi, dan kepemimpinan yang efektif sehingga dapat menggerakkan seluruh guru sesuai peran dan fungsinya secara efektif dan efisien. Andang (2014:54) berpendapat kepala sekolah merupakan pemimpin tunggal di sekolah yang mempunyai tanggung jawab dan wewenang untuk mengatur, mengelola dan menyelenggarakan kegiatan di sekolah, agar apa yang menjadi tujuan sekolah dapat tercapai. Kepemimpinan pendidikan adalah pengarahan dan pengawasan terhadap orang lain agar dapat melakukan tugas-tugas yang telah direncanakan sehingga dapat mencapai sasaran dan tujuan lembaga pendidikan. Seperti yang diungkapkan oleh Simerson & Venn (dalam Teti, 2023:35) bahwa kepemimpinan adalah perilaku orang yang mengkomunikasikan arahan atau perintah kepada pengikut atau pekerja. Dimensi-dimensi kepemimpinan kepala sekolah antara lain transformasional, komunikasi dan mengambil keputusan. Wujud konkretnya dapat

dilihat pada kepala sekolah dan pengaruhnya terhadap profesionalisme Guru dalam menerapkan pendekatan *deep learning*.

Menurut beberapa ahli ada beberapa faktor selain kepala sekolah yang berpengaruh terhadap profesionalisme guru dalam menerapkan pendekatan *deep learning*. Menurut Pratama (2023:88-103) budaya kerja di lingkungan pendidikan melibatkan nilai-nilai dan praktik yang mempengaruhi bagaimana guru dan staf berkolaborasi serta berkomitmen terhadap tujuan pendidikan. Budaya kerja dapat diukur melalui nilai-nilai perilaku, norma dan iklim organisasi. Lebih lanjut, Pratama menyoroti pentingnya budaya kerja dalam mendukung lingkungan yang produktif dan harmonis, yang mempengaruhi kualitas pendidikan dan profesionalisme guru. Menurut Kurniadin dan Machali (2019:133) motivasi kerja guru adalah keadaan yang membuat guru mempunyai kemauan atau keinginan untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan tugas-tugas keguruan. Motivasi kerja guru sebagai proses psikologis yang terjadi pada diri seseorang dipengaruhi oleh berbagai faktor, misalnya faktor ekstern, seperti lingkungan kerja, pimpinan, dan kepemimpinan. Selain itu, motivasi juga ditentukan oleh faktor intern yang melekat pada diri setiap orang seperti, pembawaan, tingkat pendidikan, pengalaman masa lampau, keinginan atau harapan dan meningkatnya kualitas guru untuk semakin profesional dalam menerapkan pendekatan *deep learning*.

Pentingnya profesionalisme guru telah ditegaskan dalam berbagai penelitian. Arikunto dalam Saian (2023: 417) menyatakan bahwa guru yang profesional memiliki peran yang sangat strategis dalam meningkatkan mutu pendidikan. Hal ini sejalan dengan pendapat Hamalik dalam Samuji (2021:51) yang menyatakan bahwa guru yang profesional mampu menciptakan suasana belajar yang aktif, inovatif, dan menyenangkan sehingga dapat meningkatkan motivasi belajar siswa. Meskipun pentingnya profesionalisme guru telah diakui, namun masih banyak tantangan yang dihadapi. Penelitian oleh Zaky (2021:24) menunjukkan bahwa salah satu kendala utama adalah kurangnya motivasi guru dalam meningkatkan kompetensinya. Rivai, dkk. (dalam Sahabuddin&Syahrani, 2022) menjelaskan bahwa pemimpin dalam suatu organisasi memiliki pengaruh terhadap kualitas bawahannya.

Profesionalisme guru dalam menerapkan pendekatan *deep learning* dapat dilihat dari beberapa indikator berikut: 1) Penguasaan konsep dan teori *Deep Learning* yaitu guru memahami konsep dasar *deep learning* dalam konteks pendidikan, yang menekankan pemahaman mendalam, pembelajaran bermakna, dan pengembangan keterampilan berpikir tingkat tinggi. Guru memahami prinsip-prinsip *meaningful learning*, *mindful learning*, dan *joyful learning*. Guru mampu mengaitkan teori *deep learning* dengan praktik pembelajaran di kelas. 2) Kemampuan merancang pembelajaran berbasis *Deep Learning* yaitu guru mampu merancang rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) yang mengintegrasikan prinsip-prinsip *deep learning*. Guru mampu memilih dan menerapkan strategi pembelajaran yang mendorong siswa untuk berpikir kritis, kreatif, dan reflektif. Guru mampu menciptakan suasana belajar yang interaktif, kolaboratif, dan menyenangkan. Guru mampu mengintegrasikan teknologi dalam pembelajaran untuk memperdalam pemahaman siswa. 3) Kemampuan menerapkan pembelajaran berbasis *Deep Learning*. Kemampuan yang dimaksud adalah guru mampu memfasilitasi siswa dalam membangun pemahaman yang mendalam tentang materi pelajaran, guru mampu mendorong siswa untuk mengajukan pertanyaan, berdiskusi, dan berbagi ide, guru mampu memberikan umpan balik yang konstruktif dan membantu siswa merefleksikan proses belajar mereka, guru mampu menciptakan lingkungan belajar yang aman dan mendukung bagi semua siswa. 4) Kemampuan mengevaluasi pembelajaran berbasis *Deep Learning*. Kemampuan tersebut meliputi guru mampu merancang instrumen penilaian yang mengukur pemahaman mendalam dan keterampilan berpikir tingkat tinggi siswa. Guru mampu menganalisis hasil penilaian dan menggunakannya untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. Guru mampu memberikan umpan balik yang jelas dan bermakna kepada siswa

tentang kemajuan belajar mereka. 5) Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan. PKB yang dapat dilakukan antara lain: guru secara aktif mencari informasi dan pengetahuan baru tentang deep learning melalui berbagai sumber, seperti pelatihan, seminar, dan jurnal pendidikan, guru berkolaborasi dengan rekan sejawat untuk berbagi pengalaman dan praktik terbaik dalam menerapkan deep learning, guru merefleksikan praktik pembelajaran mereka secara teratur dan mencari cara untuk meningkatkannya, guru memiliki kemauan untuk terus belajar dan beradaptasi dengan perkembangan terbaru dalam bidang pendidikan.

Dari berbagai masalah yang muncul dari latar belakang diatas, maka peneliti sebagai kepala sekolah tertarik untuk meneliti tentang pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, budaya kerja dan motivasi kerja terhadap profesionalisme guru di era kurikulum *deep learning*.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu penelitian data berupa angka-angka. Analisis respondens menggunakan statistik diskriptif (Nurdin & Hartati 2019:40), untuk menentukan persepsi respondens terhadap kepemimpinan kepala sekolah, budaya kerja, motivasi dan profesionalisme guru. Penelitian bersifat explanatory karena bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu kepemimpinan, budaya kerja dan motivasi kerja terhadap variabel terikat yaitu profesionalisme guru pada kurikulum deep learning.

Populasi pada penelitian ini adalah Guru SMP Negeri Sub-Rayon 01 Kabupaten Grobogan sebanyak 292 orang. Banyaknya sampel ditentukan dengan menggunakan rumus Isaac dan Michael (Sugiyono, 2017: 126), diperoleh sampel sebanyak 166 orang. Adapun cara memilih sampel dari populasi yang ada menggunakan teknik *Proporsional Random Sampling*. Instrumen atau alat pengumpulan data penelitian menggunakan kuesioner (angket) yang terdiri dari pertanyaan tentang kepemimpinan kepala sekolah, budaya kerja, motivasi kerja dan profesionalisme guru. Jawaban kuesioner menggunakan skala *Likert*. Instrumen yang digunakan dalam penelitian sudah dilakukan uji validitas dan reliabilitas butir-butir pertanyaan. Pengumpulan data penelitian menggunakan teknik angket. Angket dibuat dengan menggunakan aplikasi google form.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Model ini dipilih karena memungkinkan untuk mengetahui sejauh mana variabel-variabel kepemimpinan, budaya kerja dan motivasi kerja mempengaruhi variabel profesionalisme guru. Perhitungan pengolahan data menggunakan bantuan komputer yaitu program *Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)*. Hasil perhitungan yang diperoleh kemudian dianalisis dan digunakan untuk menarik kesimpulan. Adapun rumus regresi berganda yang digunakan dijelaskan berikut ini.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan:

Y = Profesionalisme Guru

X₁ = Kepemimpinan Kepala Sekolah

X₂ = Budaya Kerja Sekolah

X₃ = Motivasi Kerja

a = Konstanta

b₁, b₂, b₃ = Koefisien

Berdasarkan pendapat Wardhana dan Ghozali, maka langkah-langkah uji Regresi berganda (*multiple regression*), akan dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri: uji normalitas, uji linieritas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Selanjutnya dilakukan uji

hipotesis. Uji hipotesis untuk memutuskan apakah menerima H_0 dan menolak H_1 , atau menolak H_0 dan menerima H_1 . Pengujian hipotesis dilakukan secara partial antara variabel bebas dan variabel terikat, dan pengujian hipotesis secara integral variabel-variabel penelitian terhadap variabel terikat. Tahapan pengujian hipotesis yaitu: 1) Uji korelasi untuk mengetahui kekuatan pengaruh secara partial kepemimpinan terhadap profesionalisme guru, budaya kerja terhadap profesionalisme guru, motivasi kerja terhadap profesionalisme guru dan pengaruh secara bersama-sama kepemimpinan, budaya dan motivasi terhadap profesionalisme guru; 2) Uji Anova (Uji F), untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara partial maupun bersama-sama; 3) Uji Diterminasi (R^2) untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara partial maupun bersama-sama. 4) sumbangan efektif dan sumbangan relatif variabel bebas terhadap variabel terikat secara partial maupun bersama-sama; 5) Koefisien Regresi untuk mengetahui arah dan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara partial maupun bersama-sama.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Persepsi Respondens terhadap kepemimpinan kepala sekolah, budaya kerja, motivasi dan Profesionalisme Guru dalam menerapkan pendekatan deep learning

Persepsi respondens berdasarkan Tabel 1 distribusi frekuensi dilihat dari rata-rata diketahui bahwa secara keseluruhan persepsi respondens terhadap kepemimpinan kepala sekolah dan budaya kerja termasuk kategori baik, motivasi kerja dan profesionalisme guru termasuk dalam kategori sangat baik. Berdasarkan nilai modus sebagian besar persepsi respondens terhadap kepemimpinan kepala sekolah, budaya kerja, motivasi kerja dan profesionalisme guru dalam menerapkan pendekatan deep learning termasuk dalam kategori sangat baik.

Tabel 1: Distribusi frekuensi variabel-variabel penelitian Statistics

		Kepemimpinan Kepala Sekolah	Budaya Kerja	Motivasi	Profesionalisme Guru
N	Valid	166	166	166	166
	Missing	0	0	0	0
Mean		87.78	91.39	82.60	87.84
Median		89.50	94.00	83.00	88.50
Mode		98	100	90	97
Std. Deviation		9.713	8.291	7.581	7.244
Variance		94.344	68.747	57.479	52.476
Range		45	40	37	32
Minimum		55	60	60	67
Maximum		100	100	97	99

Sumber: data primer diolah, 2025

Analisa faktor dimensi-dimensi penelitian

Hasil analisa faktor tabel comunalitas pada kolom *extraction* menunjukkan seberapa besar suatu faktor yang terbentuk dapat menerangkan variabel –variabel penelitian. Berdasarkan diperoleh nilai Tabel 2 nilai *extraction* untuk semua variabel > 0,5. Maka nilai-nilai tersebut

dapat menjelaskan faktor yang terbentuk. Nilai *extraction* tertinggi pada variabel kepemimpinan adalah transformasional sebesar 0,813 artinya faktor transformasional dapat menjelaskan 81,3% kepemimpinan yang telah terbentuk dan untuk nilai *extraction* yang terendah terdapat pada dimensi mengambil keputusan yaitu sebesar 0,751 artinya factor mengambil keputusan dapat menjelaskan 75,1% varians factor yang terbentuk. Selanjutnya pada tabel *comunallitas* nilai *extraction* tertinggi dimensi iklim organisasi yaitu sebesar 0,706 artinya faktor iklim organisasi dapat menjelaskan 70,6% faktor yang telah terbentuk. Nilai *extraction* terendah terdapat pada variabel perilaku yaitu sebesar 0,673 artinya factor perilaku dapat menjelaskan 67,3% varians factor yang terbentuk. Nilai *extraction* profesional sebesar 0,712. Nilai *extraction* sosial sebesar 0,727 dan nilai *extraction* kepribadian sebesar 0,686. Nilai *extraction* tertinggi pada dimensi pedagogik yaitu sebesar 0,881 artinya dimensi pedagogik dapat menjelaskan 88,1% faktor yang telah terbentuk. Nilai *extraction* terendah terdapat pada kepribadian yaitu sebesar 0,686 artinya dimensi kepribadian mampu menjelaskan 68,6% factor yang terbentuk.

Tabel 2: Analisa faktor Variabel Penelitian

Communalities		
Variabel dan Dimensi	Initial	Extraction
Kepemimpinan Kepala Sekolah		
X1.1 Transformasional	1.000	.813
X1.2 Komunikasi	1.000	.778
X1.3 Mengambil Keputusan	1.000	.751
Budaya Kerja		
X2.1 Perilaku	1.000	.673
X2. 2. Norma	1.000	.701
X2. 3 Iklim Organisasi	1.000	.706
Motivasi Kerja		
X3.1 Internal	1.000	.741
X3.2 Ekternal	1.000	.798
Profesionalisme Guru		
Y.1 Pedagogik	1.000	.881
Y.2 Profesional	1.000	.712
Y.3 Sosial	1.000	.727
Y.4 Kepribadian	1.000	.686

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Sumber: data primer diolah, 2025

Pengaruh Kepemimpinan kepala sekolah Terhadap Profesionalisme Guru

Pada uji asumsi klasik untuk uji normalitas *Kolmogorov Smirnov tes* diperoleh nilai sig. Sebesar $0.106 > 0.05$. Uji Multikolinieritas nilai VIF kepemimpinan kepala sekolah sebesar $2.806 \leq 10$. Pada uji ketidaksamaan varians diperoleh nilai sig. kepemimpinan kepala sekolah sebesar $0,516 > 0,05$. Pada uji linieritas kepemimpinan kepala sekolah terhadap profesionalisme guru diperoleh nilai sig. $0,63 > 0,05$. Berdasarkan hasil yang diperoleh pada uji asumsi klasik menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, tidak terjadi multikolinieritas antar variabel, tidak terjadi ketidaksamaan varians pada variabel

kepemimpinan dan profesionalisme, dan menunjukkan kelinieran antara variabel kepemimpinan dan profesionalisme guru. Dengan demikian variabel kepemimpinan dan profesionalisme guru memenuhi syarat uji asumsi klasik uji regresi linier.

Pada pengujian hipotesis, untuk uji korelasi antara variabel kepemimpinan terhadap profesionalisme diperoleh hasil nilai R sebesar 0,776. Hasil ini menunjukkan korelasi yang kuat antara variabel kepemimpinan dan variabel profesionalisme guru. Selanjutnya pada uji ANOVA diperoleh nilai sig. $0.000 < 0,5$. Hal ini berarti kepemimpinan kepala sekolah secara signifikan berpengaruh terhadap profesionalisme guru. Selanjutnya diperoleh nilai R square sebesar 0,607 atau 60,7%, hal ini berarti kepemimpinan kepala sekolah mempunyai pengaruh positif secara signifikan yang kuat terhadap profesionalisme guru yaitu sebesar 60,7% . Pada uji regresi diperoleh konstanta sebesar 36,505 dan koefisien variabel kepemimpinan kepala sekolah sebesar 0.586 (koefisien positif). Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif secara signifikan dan linier terhadap profesionalisme guru.

Hasil uji hipotesis digunakan untuk mengambil keputusan yaitu menolak H_0 dan menerima H_1 , artinya terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap profesionalisme guru di SMP negeri sub rayon 01 Kabupaten Grobogan. Koefisien regresi bernilai positif, berarti semakin tinggi kepemimpinan kepala sekolah maka semakin baik profesionalisme guru. Sebaliknya semakin rendah kepemimpinan kepala sekolah, maka semakin rendah profesionalisme guru di SMP Negeri Sub Rayon 01 Kabupaten Grobogan.

Hasil penelitian ini menguatkan atau mendukung kembali hasil-hasil penelitian yang dilakukan oleh Herry, Lian, & Fitriani (2020:58-66), Salmah, Syamsul, Asniawati (2022:273-285), Ningsih (2020:59-82), Yuliana (2021:40), Murtadho (2020:135-136) yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap profesionalisme guru. Hasil penelitian ini juga menguatkan teori oleh Tumagor (2018: 23), Menurut Sudadi (2022:66) yang menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap profesionalisme guru.

Pengaruh Budaya kerja Terhadap Profesionalisme Guru

Pada uji asumsi klasik antara variabel budaya kerja dan profesionalisme guru diperoleh uji multikolinieritas nilai VIF budaya kerja sebesar $2.014 \leq 10$. Pada uji ketidaksamaan varians diperoleh nilai sig. kepemimpinan kepala sekolah sebesar $0,116 > 0,05$. Pada uji linieritas budaya kerja terhadap profesionalisme guru diperoleh nilai sig. $0,140 > 0,05$. Berdasarkan hasil yang diperoleh pada uji asumsi klasik menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, tidak terjadi multikolinieritas antar variabel, tidak terjadi ketidaksamaan varians pada variabel budaya kerja dan profesionalisme, dan menunjukkan kelinieran antara variabel budaya kerja dan profesionalisme guru. Dengan demikian variabel budaya kerja dan profesionalisme guru memenuhi syarat uji asumsi klasik uji regresi linier.

Pada pengujian hipotesis, untuk uji korelasi antara variabel budaya kerja terhadap profesionalisme diperoleh hasil nilai R sebesar 0,784. Hasil ini menunjukkan korelasi yang kuat antara variabel budaya kerja dan variabel profesionalisme guru. Selanjutnya pada uji ANOVA diperoleh nilai sig. $0.000 < 0,5$. Hal ini berarti budaya kerja secara signifikan berpengaruh terhadap profesionalisme guru. Selanjutnya diperoleh nilai R square sebesar 0,607 atau 60,7%, hal ini berarti budaya kerja mempunyai pengaruh secara signifikan yang kuat terhadap profesionalisme guru yaitu sebesar 60,7% . Pada uji regresi diperoleh konstanta sebesar 25,401 dan koefisien variabel budaya kerja sebesar 0.684 (koefisien positif). Hal ini menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif secara signifikan dan linier terhadap profesionalisme guru.

Hasil uji hipotesis digunakan untuk mengambil keputusan yaitu menolak H_0 dan Menerima H_1 , artinya terdapat pengaruh budaya kerja terhadap profesionalisme guru di SMP negeri sub rayon 01 Kabupaten Grobogan.

Budaya kerja guru merupakan faktor yang dapat mendorong terbentuknya profesionalisme guru. Budaya kerja diimplementasikan dalam suatu perilaku guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai guru. Hasil penelitian ini menguatkan atau mendukung kembali hasil-hasil penelitian yang dilakukan oleh Saudagar (2020), Ahmad (2023:32), Putri (2023:151) yang menunjukkan terdapat pengaruh secara signifikan budaya kerja guru terhadap profesionalisme. Hasil penelitian ini juga menguatkan teori oleh Anoraga (2021:56), Sutrisno (2020:346), Handoko (2021: 55), Yusuf (2022:9) yang menyatakan bahwa budaya kerja berpengaruh terhadap profesionalisme guru.

Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Profesionalisme Guru

Pada uji asumsi klasik antara variabel motivasi kerja dan profesionalisme guru diperoleh uji multikolinieritas nilai VIF motivasi kerja sebesar $2.730 \leq 10$. Pada uji ketidaksamaan varians diperoleh nilai sig. Motivasi kerja sebesar $0,306 > 0,05$. Pada uji linieritas motivasi kerja terhadap profesionalisme guru diperoleh nilai sig. $0,67 > 0,05$. Berdasarkan hasil yang diperoleh pada uji asumsi klasik menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, tidak terjadi multikolinieritas antar variabel, tidak terjadi ketidaksamaan varians pada variabel budaya kerja dan profesionalisme, dan menunjukkan kelinieran antara variabel motivasi kerja dan profesionalisme guru. Dengan demikian variabel motivasi kerja dan profesionalisme guru memenuhi syarat uji asumsi klasik uji regresi linier.

Pada pengujian hipotesis, untuk uji korelasi antara variabel motivasi kerja terhadap profesionalisme diperoleh hasil nilai R sebesar 0,856. Hasil ini menunjukkan korelasi yang sangat kuat antara variabel motivasi kerja dan variabel profesionalisme guru. Selanjutnya pada uji ANOVA diperoleh nilai sig. $0.000 < 0,5$. Hal ini berarti motivasi kerja secara signifikan berpengaruh terhadap profesionalisme guru. Selanjutnya diperoleh nilai R^2 sebesar 0,732 atau 73,2%, hal ini berarti motivasi kerja mempunyai pengaruh secara signifikan yang kuat terhadap profesionalisme guru yaitu sebesar 73,2%. Pada uji regresi diperoleh konstanta sebesar 20,048 dan koefisien variabel motivasi kerja sebesar 0.821 (koefisien positif). Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif secara signifikan dan linier terhadap profesionalisme guru.

Hasil uji hipotesis digunakan untuk mengambil keputusan yaitu menolak H_0 dan Menerima H_1 , artinya terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap profesionalisme guru di SMP negeri sub rayon 01 Kabupaten Grobogan. Motivasi kerja sangat penting dalam melaksanakan tugas, termasuk melaksanakan tugas dan fungsi sebagai Guru. Diera digital guru dituntut semakin profesional dan mampu menghadapi tantangan zaman. Mampu memberikan pembelajaran yang inovatif dengan mengimplementasikan kemajuan teknologi. Hal ini menjadi salah satu tolok ukur dalam meningkatkan profesionalisme guru. Motivasi internal merupakan kekuatan bagi seorang guru untuk mencapai hasil yang optimal dalam melaksanakan tugas dan fungsi sebagai guru. Guru perlu menumbuhkembangkan motivasi internal secara terus menerus supaya dapat memberikan kontribusi atau pengaruh yang lebih besar terhadap profesionalisme guru.

Hasil penelitian ini menguatkan atau mendukung kembali hasil-hasil penelitian yang dilakukan oleh Nuryadi dalam Rahawarin (2022:503), Widagdo (2021: 312-324), Susanto (2019:155-172), (2020:292) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan motivasi guru terhadap profesionalisme guru. Hasil penelitian ini juga menguatkan teori oleh Sardiman, (2022:73), Kurniadin dan Machali (2019:133), Uno (2023:9) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap profesionalisme guru.

Pengaruh Kepemimpinan kepala sekolah, Budaya kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Profesionalisme Guru

Pada uji asumsi klasik dengan variabel-variabel bebas adalah kepemimpinan kepala sekolah, budaya kerja, motivasi kerja dan variabel terikat adalah profesionalisme guru, pada uji normalitas *Kolmogorov Smirnov tes* diperoleh nilai sig. Sebesar $0.106 > 0.05$. Pada uji multikolinieritas untuk variabel kepemimpinan kepala sekolah, budaya kerja, motivasi kerja diperoleh nilai $VIF \leq 10$. Pada uji ketidaksamaan varians heteroskedastisitas untuk variabel kepemimpinan kepala sekolah, budaya kerja, motivasi kerja diperoleh nilai diperoleh nilai sig. $> 0,05$. Pada uji linieritas untuk variabel kepemimpinan kepala sekolah, budaya kerja, motivasi kerja terhadap profesionalisme guru diperoleh nilai sig. $> 0,05$. Berdasarkan hasil yang diperoleh pada uji asumsi klasik menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, tidak terjadi multikolinieritas antar variabel, tidak terjadi ketidaksamaan varians antar variabel kepemimpinan kepala sekolah, budaya kerja, motivasi kerja terhadap profesionalisme guru. Hasil uji kelinieran model menunjukkan bahwa antara kepemimpinan kepala sekolah, budaya kerja, motivasi kerja dan profesionalisme guru terdapat hubungan linier. Dengan demikian kepemimpinan kepala sekolah, budaya kerja, motivasi kerja terhadap profesionalisme guru memenuhi syarat uji asumsi klasik uji regresi linier ganda.

Pada pengujian hipotesis, Tabel 3 menunjukkan hasil uji korelasi antara variabel kepemimpinan kepala sekolah, budaya kerja, motivasi kerja terhadap profesionalisme guru. Nilai R sebesar 0,825 dan *R square* sebesar 0,825 atau 82,5%, hal ini berarti *predictor* mempunyai pengaruh secara signifikan yang sangat kuat terhadap profesionalisme guru yaitu sebesar 82,5% dan sisanya 17,5 dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Tabel 3: Hasil Uji Korelasi Kepemimpinan kepala sekolah, Komitmen Organisasi dan Motivasi kerja Terhadap Profesionalisme Guru

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.908 ^a	.825	.821	3.076

a. Predictors: (Constant), Motivasi , Budaya, Kepemimpinan Kepala Sekolah

b. Dependent Variable: Profesionalisme

Guru

Selanjutnya pada uji ANOVA, Hasil uji anova variabel bebas terhadap variabel terikat untuk mengetahui pengaruh, kepemimpinan kepala sekolah, budaya kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap profesionalisme guru dapat dilihat tabel di bawah ini 4. Nilai sig. $0.000 < 0,5$. Hal ini berarti *predictor* (kepemimpinan kepala sekolah, budaya kerja, motivasi kerja) secara signifikans berpengaruh terhadap profesionalisme guru.

Tabel 4: Hasil Uji Anova Kepemimpinan kepala sekolah, Budaya kerja dan Motivasi Kerja terhadap Profesionalisme Guru

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7208.445	3	2402.815	254.021	.000 ^a
	Residual	1532.380	162	9.459		
	Total	8740.825	165			

- a. Predictors: (Constant), Motivasi , Budaya , Kepemimpinan Kepala Sekolah
- b. Dependent Variable: Profesionalisme Guru

Pada uji regresi ganda yang hasilnya ditunjukkan pada Tabel 5, dengan *predictor* (kepemimpinan kepala sekolah, budaya kerja, motivasi kerja) dan variabel terikat profesionalisme guru diperoleh konstanta sebesar 10,002. Koefisien variabel kepemimpinan kepala sekolah sebesar 0.117 (koefisien positif). Koefisien variabel budaya kerja sebesar 0.299 (koefisien positif). Koefisien motivasi kerja sebesar 0,489 (koefisien positif).

Tabel 5: Hasil Uji Koefisien Regresi Kepemimpinan kepala sekolah, Budaya kerja dan Motivasi kerja Terhadap Profesionalisme Guru

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.002	2.884		3.468	.001
	Kepemimpinan Kepala Sekolah	.117	.041	.155	2.816	.005
	Budaya Kerja	.299	.041	.342	7.335	.000
	Motivasi	.489	.052	.509	9.362	.000

a. Dependent Variable: Profesionalisme Guru

Hasil uji koefisien regresi linear berganda menghasilkan persamaan regresi $\hat{Y} = 10,002 + 0,117X_1 + 0,299X_2 + 0,489X_3$. Hasil uji hipotesis ANOVA digunakan untuk mengambil keputusan yaitu menolak H_0 dan Menerima H_1 , artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara kepemimpinan kepala sekolah, budaya kerja dan motivasi kerja terhadap profesionalisme guru SMP negeri di wilayah sub rayon 01. Koefisien regresi untuk semua *predictor* bernilai positif, artinya semakin baik kepemimpinan kepala sekolah, budaya kerja, motivasi kerja maka semakin baik profesionalisme guru. Sebaliknya semakin rendah kepemimpinan kepala sekolah, budaya kerja, motivasi kerja, maka semakin rendah profesionalisme guru di SMP Negeri Sub Rayon 01 Kabupaten Grobogan.

Guru profesional harus memiliki kompetensi akademik, sikap profesional, keterampilan mengajar, dan kemampuan untuk terus berkembang seiring waktu serta beradaptasi dengan perubahan kebutuhan pendidikan dan mengikuti kemajuan teknologi saat ini. Oleh karena itu guru diharapkan secara sadar mengembangkan diri melalui kegiatan mandiri maupun kolaboratif. Pengembangan diri adalah kiat untuk mengembangkan profesionalisme diri agar mempunyai kemampuan yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan atau kebijakan pendidikan nasional serta dinamika ilmu pengetahuan, teknologi, dan/atau seni. Salah satunya adalah meningkatkan kepribadian yang baik. Kepribadian menjadi salah satu kompetensi yang menunjukkan profesionalisme guru. Kompetensi kepribadian yang meliputi dedikasi terhadap profesi, keteladanan, dan etika profesi perlu diimplementasikan dalam melaksanakan fungsi dan tugas pokok guru. Kepribadian guru secara nyata terintegrasi dengan perilaku positif yang tumbuh berkembang seiring perjalanan waktu. Kepribadian tertentu

dapat memengaruhi jenis motivasi yang dominan dalam diri seseorang. Guru yang memiliki kepribadian yang berorientasi pada profesionalisme cenderung memiliki motivasi internal yang kuat untuk belajar dan berkembang. Motivasi internal mendorong perilaku positif. Guru yang termotivasi secara internal, cenderung menunjukkan perilaku positif karena merasa terdorong untuk melakukan yang terbaik dan mencapai tujuan secara optimal. Melalui pengalaman dan refleksi, perilaku positif dapat memperkuat ciri-ciri kepribadian yang positif dan membantu guru untuk tumbuh dan berkembang secara optimal mencapai profesionalisme guru dalam menerapkan pendekatan deep learning.

Hasil penelitian ini menguatkan atau mendukung kembali hasil-hasil penelitian yang dilakukan oleh Syarafudin dan Ikawati (2020), Rahimah (2022), Jalal and Supriyadi (2021) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan kepemimpinan kepala sekolah, budaya kerja dan motivasi guru terhadap profesionalisme. Hasil penelitian ini juga menguatkan teori oleh Syarafudin, dkk(2020:47-51), Aisyah (2021:191), Junaidi (2022:54), Ramli (2024:198), Mulyasa (2021:107) yang menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah, budaya kerja dan motivasi guru berpengaruh terhadap profesionalisme guru.

4. KESIMPULAN

Penelitian ini mengkaji pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, budaya kerja, dan motivasi kerja terhadap profesionalisme guru dalam menerapkan pendekatan deep learning di SMP Negeri wilayah sub rayon 01 Kabupaten Grobogan. Hasilnya menunjukkan pengaruh positif dan signifikan dari ketiga faktor tersebut, baik secara individu maupun bersama-sama. Kepemimpinan kepala sekolah memiliki korelasi kuat ($R=0,779$) dengan profesionalisme guru, menyumbang pengaruh sebesar 60,7%. Budaya kerja juga berkorelasi kuat ($R=0,784$) dan memberikan kontribusi pengaruh sebesar 61,4%. Motivasi kerja menunjukkan korelasi sangat kuat ($R=0,856$) dengan pengaruh sebesar 73,2%. Secara bersama-sama, kepemimpinan kepala sekolah, budaya kerja, dan motivasi kerja berkorelasi sangat kuat ($R=0,908$) dengan profesionalisme guru, serta menyumbang pengaruh sebesar 82,5%. Sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kesimpulannya, kepemimpinan kepala sekolah, budaya kerja, dan motivasi kerja memainkan peran penting dalam meningkatkan profesionalisme guru dalam menerapkan pendekatan deep learning. Peningkatan pada ketiga faktor ini berpotensi besar untuk meningkatkan profesionalisme guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah A.R., (2021). *Hubungan Supervisi Kepala Sekolah dengan Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar*, Jurnal Ilmu Pendidikan, Jilid 3, Nomor 3. Diakses 18 Desember 2024. Hal 189-199.
- Andang. 2014. *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Yogyakarta: Ar-Ruzzmedia.
- Anoraga, P. (2021). *Budaya Kerja dan Produktivitas Karyawan*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Anwar, S. (2020). *Pengembangan Sikap Profesionalisme Guru Melalui Kinerja Guru*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hamali, A.Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Hamzah B.U. (2017). *Teori Motivasi Dan Pengukurannya (Analisis di bidang pendidikan)*.

Jakarta: Bumi Aksara

- Handoko, T. H. (2021). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Herry, Lian, B., dan Fitriani, Y. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Komitmen Guru terhadap Kinerja Profesional Guru*. Jurnal Pendidikan Tambusai, SSN: 2614-6754 (print) ISSN: 2614-3097(online) Halaman 1658-1666 Volume 4 Nomor 2 Tahun 2020.
- Junaidi, A. (2022). *Model Kepemimpinan Transformasional dalam Konteks Pendidikan di Indonesia*. Jurnal Manajemen Pendidikan
- Litbang Kemdikbud. 2013. Kurikulum 2013: *Pergeseran Paradigma Belajar Abad21*.<http://litbang.kemdikbud.go.id/index.php/indexberitakurikulum/243-kurikulum-2013-pergeseranparadigmabelajar-abad-21>\. Diakses pada tanggal 18 Desember 2024.
- Mulyasa, E. (2021). *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara
- Murtadho, A. (2020). *Mengembangkan Kompetensi Guru dalam Perspektif Pedagogi Kritis (Telaah Atas UU RI No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Serta PP RI No. 74 Tentang Guru)*. Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam, 10(2), 135-156. <http://dx.doi.org/10.24042/alidarah.v10i2.7179>
- Pratama, R. (2023). *Budaya Kerja dalam Konteks Pendidikan: Perspektif dan Implikasinya*. Jurnal Pendidikan dan Kepemimpinan, 20(1), 88-103.
- Putri, L. (2023). *Aspek-aspek Profesionalisme Guru di Era Digital*. Bandung: Penerbit Edukasi.
- Rahawarin. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Profesionalisme Guru di Madrasah Aliyah Ali Maksum Krapyak Sewon Bantul Yogyakarta*. Tesis. Yogyakarta: PPs UNY
- Ramli, R. (2024). *Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Dampaknya Terhadap Budaya Sekolah*. Portal Akademik Indonesia.
- Sudadi. (2022). *Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Makasar: Mitra Ilmu.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan pendekatan kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Susanto. (2019). *Pengaruh motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, Kompetensi dan komitmen terhadap kinerja karyawan*. Majalah Ilmiah Solusi Vol. 17, No. 3 Juli 2019 ISSN : 1412-5331, 155 – 172.
- Susanto, H. (2022). *Pengembangan Profesionalisme Guru dalam Konteks Pendidikan Nasional*. Jakarta: Penerbit Pustaka Belajar.

- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Widagdo. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Kerja, dan Penghargaan Ekstrinsik Langsung Terhadap Profesionalisme Guru SMP Swasta*. Media Managemen Pendidikan Volume 4 No. 2 Oktober 2021 p-ISSN: 2622-772X e-ISSN: 2622-3694, 312-324.
- Yusuf, H. (2022). *Budaya Kerja dan Efektivitas Tim di Organisasi Pendidikan*. Jurnal Administrasi Pendidikan, 17(3), 140-155.
- Yusuf, M. (2021). *Guru Profesional: Teori dan Praktik dalam Pendidikan*. Yogyakarta: Penerbit Pendidikan.
- Zaky, M. (2021). *Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan: Studi kasus pada industri manufaktur di Indonesia*. *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 2(1), 89-95.