

**PENGARUH PEMBINAAN DISIPLIN, *CAPACITY BUILDING* DAN KOMUNIKASI
INTERPERSONAL TERHADAP PROFESIONALISME GURU MTSN
DI KOTA MALANG**

TESIS

Oleh:

IFFA NURDIANA ZAKIYAH
NIM. 17710010



**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PASCA SARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2019**

**PENGARUH PEMBINAAN DISIPLIN, *CAPACITY BUILDING* DAN KOMUNIKASI
INTERPERSONAL TERHADAP PROFESIONALISME GURU MTSN
DI KOTA MALANG**

TESIS

Di ajukan kepada
Pascasarjana Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
Untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan
Program Magister Manajemen Pendidikan Islam

Oleh:

Iffa Nurdiana Zakiyah

NIM. 17710010



Pembimbing:

Dr. H. Munirul Abidin, M.Ag
NIP.19720420200121003

Dr. Sri Harini, M.Si
NIP. 197310142001122002

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2019**

LEMBAR PERSETUJUAN

Tesis dengan judul “Pengaruh Pembinaan Disiplin, *Capacity Building*, Komunikasi Interpersonal Terhadap Profesionalisme Guru MTsN di Kota Malang” ini telah diperiksa dan disetujui untuk diuji,

Malang, April 2019
Pembimbing I



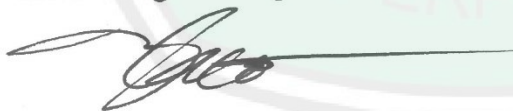
Dr. H. Munirul Abidin, M.Ag
NIP. 19720420200121003

Pembimbing II



Dr. Sri Harini, M.Si
NIP. 197310142001122002

Malang, April 2019
Mengetahui,
Ketua Program Magister MPI



Dr. H. Wahidmurni, M.Pd.Ak
NIP. 196903032000031002

LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN TESIS

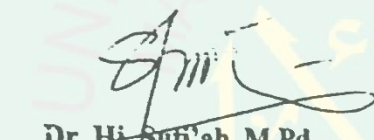
Tesis dengan judul *Pengaruh Capacity Building, Disiplin Kerja dan Komunikasi Interpersobal terhadap Profesionalisme Guru MTsN di Kota Malang*, ini telah diuji dan dipertahankan di depan siding dewan penguji pada: Malang, 21 Mei 2019

Dewan penguji



Dr. H. Muhammad In'am Esha, M.A
NIP. 197503102003121004

Ketua



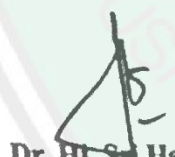
Dr. Hj. Suti'ah, M.Pd
NIP. 196510061993032003

Penguji Utama



Dr. H. Munirul Abidin, M.Ag
NIP. 19720420200121003

Pembimbing I



Dr. Hj. Sri Harini, M.Si
NIP. 197310142001122002

Pembimbing II

Mengetahui,
Direktur Pascasarjana



H. H. Mulyadi, M.Pd.I
NIP. 195507171982031005

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS PENELITIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Iffa Nurdiana Zakiyah, S.Pd
 NIM : 17710010
 Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
 Alamat : Jalan. Tabrani Achmad, Komplek. Graha Bumi
 Khatulistiwa II No. A 22, Kec. Sui. Jawi Dalam, Pontianak
 Barat, Kota Pontianak, Kalimantan Barat
 Judul Penelitian : Pengaruh Pembinaan Disiplin, *Capacity Building* dan
 Komunikasi Interpersonal Terhadap Profesionalisme Guru
 MTsN di Kota Malang

Menyatakan bahwa Tesis yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, Adalah hasil karya sendiri dan bukan duplikasi karya orang lain.

Apabila dikemudian hari ternyata hasil penelitian terbukti terdapat unsur-unsur duplikasi dan ada klaim dari pihak lain, maka saya bersedia bertanggung jawab untuk diproses sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Malang, 29 April 2019
 Hormat Saya,



Iffa Nurdiana Zakiyah
 NIM. 17710010

MOTTO

قُلْ كُلُّكُمْ عِنْدَ اللَّهِ فَرِيقٌ مَّا عُلِّمْنَا هُدًى وَفَرِيقٌ مَّا عُلِّمْنَا ضَلَالًا ۚ

Katakanlah: "Tiap-tiap orang berbuat menurut keadaannya masing-masing". Maka Tuhanmu lebih mengetahui siapa yang lebih benar jalannya (Al-isra': 84)¹

¹ Jejen Musfah, *Indeks Al-Quran Praktis di lengkapi dengan terjemahannya*, 265

PERSEMBAHAN



Dengan Segenap Jiwa dan Ketulusan Hati Ku Persembahkan Karya ini Kepada:

1. Ayahku Abdul Karim, dan Ibundaku Dra. Sri Hartati, orang yang paling berjasa dalam hidupku, cucuran keringat dan air mata beliau yang tak terhingga nilainya, sebagai bentuk pengorbanan.
2. Abangku Ulul Azmi, Kakak Sheila Yulita, A. Md. Ak serta adekku Dini Izzati, S. E, kalianlah pelita hatiku yang telah mendidik dan mendo'akan selalu memberikan nasihat untuk selalu belajar dan terus belajar.
3. Sahabat-sahabatku senasib seperjuangan di Program Studi Magister MPI angkatan 2017/2018, Ria, Alfandi, Aini, Yusuf, Fifa, Rofiq, Rahmadi, Rika dan sahabat-sahabat yang lain. Kalianlah yang selalu memberi kesejukan didalam hati dan selalu berbaik hati dalam memberi semangat.
4. Guru-guru saya yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu, namun tidak mengurangi rasa hormat dan ta'dhim saya kepada beliau semua yang telah ikhlas dan ridho atas ilmu yang diberikan.
5. Sahabat-sahabat saya baik yang di Malang maupun yang dipontianak wa bil khusus, Juli, Fitri, Nisa, Mawaddah, Nilam, Misbah, Rafi'i, Andit, Ajat, Adi dan sahabat-sahabat yang lain, yang telah memberikat masukan dan semangat dalam menyelesaikan Tesis ini.

ABSTRAK

Iffa Nurdiana Zakiyah. 2019. *Pengaruh Capacity Building, Disiplin Kerja dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Profesionalisme Guru MTsN di Kota Malang*. Tesis, Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, Pembimbing (1) Dr. H. Munirul Abidin, M.Ag, (2) Dr. Sri Harini, M.Si.

Kata Kunci: *Capacity Building*, Disiplin Kerja, Komunikasi Interpersonal, Profesionalisme Guru.

Profesionalisme guru adalah mutu, kualitas, dan tindak tanduk dari seorang guru yang profesional. Guru yang profesional yaitu guru yang memiliki falsafah Pendidikan nasional, pengetahuan yang luas, khususnya bahan pelajaran yang akan diberikan kepada peserta didik, memiliki kemampuan menyusun program pembelajaran dan melaksanakannya. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi profesionalisme guru diantaranya ialah *capacity building*, disiplin kerja dan komunikasi interpersonal antara pemimpin dan guru.

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan Pengaruh *Capacity Building*, Disiplin Kerja dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Profesionalisme Guru MTsN di Kota Malang. Penelitian ini merupakan penelitian survey dengan pendekatan kuantitatif, pengumpulan data dilakukan dengan teknik kuesioner atau angket, wawancara dan dokumentasi. Populasi berjumlah 121 orang, sampel 92 responden yang terdiri 52 guru MTsN 1 dan 40 guru MTsN 2. Teknik analisis data meliputi *Outer Model* dan *Inner Model* serta *Bootstrapping*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Terdapat pengaruh positif signifikan *capacity building* terhadap profesionalisme guru nilai $p\text{-value}$ $0,000 < 0,05$. Artinya bahwa semakin kuat *capacity building* maka semakin meningkat profesionalisme guru. (2) Terdapat pengaruh positif signifikan disiplin kerja terhadap profesionalisme guru dengan nilai $p\text{-value}$ $0,000 < 0,05$ artinya disiplin kerja bahwa semakin kuat disiplin kerja maka semakin meningkat pula profesionalisme guru. Dan (3) Terdapat pengaruh yang positif signifikan komunikasi interpersonal terhadap profesionalisme guru dengan nilai $p\text{-value}$ $0,000 < 0,05$. Artinya bahwa semakin kuat komunikasi interpersonal para pendidik maka semakin meningkat pula profesionalisme guru dalam melaksanakan proses pekerjaan.

مستخلص البحث

إيفا نور ديانا زاكية. 2019. التأثير في *capacitybuilding* التدبير التأديبي و التواصل الشخصي علي اتقاني المدرس في المدرسة الثانوية الحكومية بمدينة مالانج. رسالة الماجستير قسم إدارة التربية الإسلامية، كلية الدراسات العليا جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج. المشرف: (1) الدكتور منير العابدين، (2) الدكتورة سري هاريني.

الكلمات المفتاحية: *capacitybuilding*، تدبير التأديبي، التواصل الشخصي، اتقاني المدرس.

اتقاني المدرس هو الجودة، المزية و السلوك الذي يدل علي كان المدرس متقني. المدرس المتقن له فلسفة التربية الوطني، له معرفة واسعة، خصوصاً في مادة التدريس التي يتعين تقديمها للطلاب و له قدرة في تشكيل البرامج التربوي و تطبيقها. هناك عديد من العوامل في تأثير اتقاني المدرس منها تدبير التأديبي، *capacitybuilding*، التواصل الشخصي بين زعيمه و مدرسه.

يهدف هذا البحث في كشف تأثير التدبير التأديبي، *Capacity Building*، و التواصل الشخصي علي اتقاني المدرس في المدرسة الثانوية بمدينة مالانج. هذا البحث هو البحوث الميدانية بمدخل الكمي، استخدمت الباحثة طريقة جمع البيانات بطريقة الاستطلاع، مقابلة و الوثائق. كان السكان عددها 121 شخص، 96 عينات التي تتكون من 56 مدرس في المدرسة الثانوية الحكومية الأولى، و 4 مدرسون في المدرسة الثانوية الحكومية الثانية. طريقة تحليل البيانات تحيط *Outer Model*، *Inner Model* و *Bootstrapping*.

نتائج البحث تدل علي: (1) هناك تأثير إيجابي ليست كبيرة في تدبير التأديبي علي
 اتقاني المدرس بدرجة $p\text{-value } 0.101 > 0.05$. هذا بمعنى كلما زاد في تقوية تدبير التأديبي
 فزاد ارتفاع النتيجة في اتقانية المدرس. إنما هذا العامل ليس المتيقن في عملية التدبير. (2)
 هناك تأثير إيجابي الكبير في *capacity building* علي اتقانية المدرس بدرجة $p\text{-value}$
 $0.000 < 0.05$. هذا بمعنى كلما زاد في تقوية *capacity building* فزاد ارتفاع النتيجة في اتقانية
 المدرس. (3) هناك تأثير إيجابي الكبير في التواصل الشخصي علي اتقانية المدرس بدرجة
 $p\text{-value } 0.000 < 0.05$. هذا بمعنى كلما زاد في تقوية التواصل الشخصي في المدرس فزاد
 ارتفاع النتيجة في اتقانيته. (4) هناك تأثير الإيجابي الكبير في *capacity building* تصبح
 الوساطة في تدبير التأديبي علي إتقانية المدرس بدرجة $p\text{-value } 0.000 < 0.05$. هذا بمعنى
 كلما زاد في تقوية *capacity building* في تدبير التأديبي فزاد ارتفاع النتيجة في اتقانية
 المدرس.

ABSTRACT

Zakiyah, Iffa Nurdiana. 2019. Effects of Capacity Building, Discipline Work and Interpersonal Communication Against Teacher Professionalism MTsN in Malang City. Thesis, Islamic Education Management Study Program Postgraduate of Maulana Malik Ibrahim Malang Islamic University, Advisor (1) Dr. H. Munirul Abidin, M.Ag, (2) Dr. Sri Harini, M.Sc.

Keywords: Capacity Building, Discipline Work, Interpersonal Communication, Teacher Professionalism.

Teacher professionalism is quality, quality, and action horn from a professional teacher. Professional teachers are teachers who have national education philosophy, extensive knowledge, especially ingredients lesson to be given to participants students, can compile learning programs and implement them. There are several factors affecting teacher professionalism among them is capacity building, discipline work and interpersonal communication between leader and teacher.

This study aims to reveal the Effect of Capacity Building, Discipline Working an Interpersonal Communication to Teacher Professionalism MTsN in Malang. This research is a survey research with a quantitative approach, data collection is done by questionnaire or questionnaire techniques, interviews and documentation. The population is 121 people, a sample of 92 respondents consisting of 52 teachers MTsN 1 and 40 MTsN 2 teachers. Data analysis techniques include Outer Model and Inner Model and Bootstrapping.

The results of the study indicate that: (1) There significant positive effect on the capacity building of teachers' professionalism values 0.0 00 p-values <0.05. This means that it is getting stronger capacity building hence the teacher's professionalism has increased. (2) There is a significant positive effect d discipline working towards professionalism teacher with a p-value of 0, 000 < 0.05 the meaning discipline work that the stronger the discipline the work will increase the professionalism of the teacher And (3) There is a significant positive effect of interpersonal communication on teacher professionalism with a p-value of 0.00 0 <0.05. This means that the stronger the interpersonal communication of educators, the more professional of teachers will be in carrying out the work process.

KATA PENGANTAR



Syukur alhamdulillah, peneliti ucapkan atas limpahan rahmat dan bimbingan Allah SWT, Tesis yang Berjudul “Pengaruh *Capacity Building*, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Profesionalisme Guru MTsN Di Kota Malang” dapat terselesaikan dengan baik pada waktu yang ditentukan semoga berguna dan bermanfaat. bersholawat dan salam senantiasa tercurahkan kepada Rasulullah SAW, semoga keselamatan selalu tercurahkan kepada beliau dan para pengikutnya hingga akhir zaman.

Disini peneliti ingin menyampaikan ucapan terimakasih dan penghargaan tak terhingga yang telah membantu dalam penyelesaian tesis ini, dengan ucapan *jazakumullah ahsanul jaza'*, khususnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Abdul Haris, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang. Dan para Pembantu Rektor, atas segala layanan dan fasilitas yang telah diberikan selama peneliti menempuh studi.
2. Bapak Prof. Dr. H. Mulyadi, M.Pd.I selaku Direktur Pascasarjana Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang. Atas segala layanan dan fasilitas yang telah diberikan selama penulis menempuh studi.
3. Bapak Dr. H. Wahidmurni, M.Pd. Ak. Selaku ketua Program Studi Dan Ibu Dr. Hj. Istianah Abu Bakar, M.Ag selaku sekretaris Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam (MPI). Atas segala motivasi, koreksi dan kemudahan layanan selama studi.
4. Bapak Dr. H. Munirul Abidin, M.Ag selaku pembimbing utama dan Ibu Dr. Sri Harini, M.Si selaku Pembimbing pendamping yang telah banyak membimbing dan memberikan petunjuk serta arahan kepada peneliti dalam menyusun Tesis ini.

5. Bapak selaku Kepala Drs. Samsudin, M.Pd MTsN 1 Kota Malang, Bapak Subhan, S. Pd, M. Si selaku Kepala MTsN 2 Kota Malang Malang, yang telah memberikan izin kepada peneliti untuk melakukan penelitian.
6. Bapak H. Mas'udi di MTsN 1 Kota Malang, dan Ibu Mariana Yogawati, S.Ag di MTsN di MTsN 2 Kota Malang, yang telah membantu peneliti dalam penyebaran angket penelitian kepada responden.
7. Bapak dan ibu dosen UIN Malang yang tidak bisa peneliti sebutkan namanya satu persatu namun tidak mengurangi rasa hormat dan ta'dhim peneliti kepada beliau semua, terima kasih atas ilmu yang diberikan.
8. Bapak/ibu guru Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kota Malang yang telah membantu peneliti dalam melengkapi data dalam penyusunan Tesis.
9. Semua pihak yang terlibat langsung atau tidak langsung dalam pengambilan data penelitian ini di Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Malang.

Akhirnya peneliti berharap, semoga Tesis ini berguna dalam menambah wawasan peneliti dan juga semoga bermanfaat untuk adik-adik tingkat yang nantinya dapat dijadikan referensi dalam membuat Tesis yang lebih baik. Dan peneliti berdo'a semoga semua kebaikan budi mereka yang membantu peneliti dinilai sebagai amal shaleh dan mendapat balasan dari Allah SWT. Peneliti menyadari bahwa karya ini masih jauh dari sempurna, karena itu saran dan kritik sangat diharapkan demi kesempurnaan dalam membuat Tesis.

Alhamdulillahirabbil alamin..

Malang, Mei 2019
Peneliti,

Iffa Nurdiana Zakiyah
NIM. 17710010

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN

Penulisan transliterasi Arab-Latin dalam tesis ini menggunakan pedoman transliterasi berdasarkan keputusan bersama Menteri Agama RI dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI no. 158 tahun 1987 dan no. 0543 b/U/1987 yang secara garis besar dapat diuraikan sebagai berikut :

A. Huruf

ا =	a	ز =	z	ق =	q
ب =	b	س =	s	ك =	k
ت =	t	ش =	sy	ل =	l
ث =	ts	ص =	sh	م =	m
ج =	j	ض =	dl	ن =	n
ح =	<u>h</u>	ط =	th	و =	w
خ =	kh	ظ =	zh	ه =	h
د =	d	ع =	'	ء =	,
ذ =	dz	غ =	gh	ي =	y
ر =	r	ف =	f		

B. Vokal Panjang

Vokal (a) Panjang = â

Vokal (i) Panjang = î

Vokal (u) Panjang = û

C. Vokal Dipotong

أُ = aw

إِ = ay

أُ = ú

إِ = ï

DAFTAR ISI

	Halaman
Lembar Persetujuan	i
Lembar Persetujuan dan Pengesahan.....	ii
Lembar Pernyataan	iii
Motto	iv
Persembahan	v
Abstrak Indonesia	vi
Abstrak Arab	vii
Abstrak Inggris	ix
Kata Pengantar	x
Pedoman Transliterasi.....	xii
Daftar Isi	xiii
Daftar Tabel.....	xv
Daftar Gambar	xvi
Daftar Lampiran	xvii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	6
E. Hipotesis Penelitian	8
F. Asumsi Penelitian	8
G. Ruang Lingkup Penelitian	9
H. Penelitian Terdahulu dan Orisinalitas Penelitian.....	9
I. Definisi Operasioanal	15
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori	24
1. Profesionalisme Guru	24
2. <i>Capacity Building</i>	32
3. Pembinaan Disiplin.....	46
4. Komunikasi Interpersonal.....	51
5. Pengaruh Antar Variabel	66
B. Kerangka Berfikir.....	73
1. Pengaruh masing-masing variabel.....	73
2. Gambar kerangka berfikir.....	73
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan, Jenis dan Rancangan.....	74
B. Variabel Penelitian.....	74
C. Populasi dan Sampel.....	75

D.	Pengumpulan Data	77
1.	Teknik pengumpulan data	77
2.	Alat pengumpulan data	78
E.	Instrumen Penelitian	81
F.	Uji Validitas dan Reliabilitas	81
G.	Analisis Data	90
BAB IV	HASIL PENELITIAN	
A.	Gambaran Umum Responden	96
B.	Deskripsi Variabel Penelitian	98
C.	Pengujian <i>Outer Model</i>	104
D.	Uji <i>Convergent Validity</i>	105
E.	Uji <i>Convergent Validity</i> Setelah Modifikasi	109
F.	Uji <i>Average Variance Extracted</i>	110
G.	Uji <i>Discriminant Validity</i>	112
H.	Uji <i>Discriminant Validity</i> Setelah Modifikasi	117
I.	Uji <i>Composite Reliability</i>	120
J.	Uji <i>Cronbach Alpha</i>	120
K.	Analisis <i>Inner Model</i>	121
1.	Analisis <i>R Square</i>	121
2.	Analisis <i>Q Square</i>	122
3.	Analisis <i>F Square</i>	122
L.	Hasil <i>Boostrapping</i>	124
BAB V	PEMBAHASAN	
A.	Pengaruh <i>Cpapacity Building</i> Terhadap Profesionalisme Guru MTsN di Kota Malang	126
B.	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Profesionalisme Guru MTsN di Kota Malang	134
C.	Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Profesionalisme Guru MTsN di Kota Malang	139
BAB VI	PENUTUP	
A.	Kesimpulan	144
B.	Implikasi Penelitian	146
C.	Saran	152
D.	Keterbatasan Penelitian	153
DAFTAR PUSTAKA		154

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Perbedaan dan Persamaan Anatar Penelitian dengan Penelitian Sebelumnya.....	13
3.1 Distribusi Populasi Penelitian.....	76
3.2 Jumlah Sampel Minimal.....	76
3.3 Pembobotan Jawaban Angket.....	79
3.4 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Pertama	86
3.5 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kedua/terakhir	89
3.6 Distribusi Interpretasi	94
3.7 Kriteria Penilaian SmartPLS.....	94
4.1 Distribusi Jenis Kelamin Responden Guru.....	96
4.2 Distribusi Tingkat Pendidikan Responden Guru	97
4.3 Distribusi Jawaban Guru Terhadap Profesionalisme Guru	98
4.4 Distribusi Jawaban Guru Terhadap <i>Capacity Building</i>	100
4.5 Distribusi Jawaban Guru Terhadap Disiplin Kerja.....	102
4.6 Distribusi Jawaban Guru Terhadap Komunikasi Interpersonal.....	103
4.7 Nilai <i>Average Variance Extracted</i> (AVE) Guru Sebelum Modifikasi	111
4.8 Nilai <i>Average Variance Extracted</i> (AVE) Guru Setelah Modifikasi	112
4.9 Nilai Discriminant Validity X_1 (<i>Capacity Building</i>)	113
4.10 Nilai Discriminant Validity X_2 (Disiplin Kerja).....	114
4.11 Nilai Discriminant Validity X_3 (Komunikasi Interpersonal).....	114
4.12 Nilai Discriminant Validity Y (Profesionalisme Guru).....	115
4.13 Nilai Discriminant Validity X_1 , X_2 , X_3 dan Y	117
4.14 Nilai <i>Composite Reliability</i>	120
4.15 Nilai <i>Croach Alpha</i>	121
4.16 Nilai <i>R Square</i>	121
4.17 Hasil F^2 untuk <i>effect size</i>	123
4.18 Hubungan Total	124

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Berfikir	73
3.1 Analisis Antara Variabel Independen (X) dan Variabel Dependen (Y) ..	75
3.2 Model Struktural Pertama	85
3.3 Model Struktural Kedua/Terakhir	88
4.1 Grafik jenis Kelamin Responden	96
4.2 Grafik Tingkat Pendidikan Responden	97
4.3 Model SmartPLS Pertama	105
4.4 Output X_1 (<i>Capacity Building</i>)	106
4.5 Output X_2 (Disiplin Kerja)	107
4.6 Output X_3 (Komunikasi Interpersonal)	108
4.7 Output Y (Profesionalisme Guru)	109
4.8 Model <i>SmartPLS</i> Kedua	110
4.10 <i>Average variance Extracted</i> (AVE) Sebelum Modifikasi	111
4.11 <i>Average Variance Extracted</i> (AVE) Setelah Modifikasi	112
4.12 Model Setelah Modifikasi	119
4.13 Hasil <i>Bootstrapping</i>	124

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

1. Instrumen Penelitian
2. Kuesioner Penelitian
3. Jawaban Responden Guru
4. Tabel Krejcie and Morgan
5. Surat Izin Penelitian
6. Surat Keterangan Penelitian
7. Profil Objek Penelitian
8. Riwayat Hidup Peneliti



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan adalah suatu kegiatan yang produktif. Maka, keberhasilan dari proses pendidikan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Salah satunya adalah pendidik atau guru. Sebab, guru adalah figure manusia yang memegang peranan penting dalam kegiatan proses belajar mengajar.

Permasalahan pendidikan dan keguruan di Indonesia memang cukup kompleks dan belum sepenuhnya tuntas. Isu tersebut beragam, mulai dari seputar kualitas, distribusi pendidikan hingga pengangkatan dan jaminan perlindungan guru.

Peningkatan kesejahteraan guru sekaligus peningkatan profesionalisme guru, dilakukan beriringan untuk tujuan yang besar yakni, menyediakan guru yang berkualitas dengan penempatan merata. Guru saat ini tidak hanya menerima gaji pokok dan sertifikasi, tapi juga tunjangan daerah dengan jumlah yang fantastis. Misal di DKI Jakarta, kepala sekolah saja bisa *take home pay* 30 jutaan, ini penghargaan besar kepada guru, walaupun kita punya disparitas atau perbedaan penghasilan yang luar biasa anatar guru PNS dan bukan PNS, padahal kemendikbud menginginkan, semua guru bersertifikasi.¹

Kemudian hendaknya dikomunikasikan dengan pengelolaan dan distribusi guru yang lebih baik melalui penyediaan pelatihan, workshop, dan

¹ Nurzaman, sekretaris direktur jenderal guru dan tenaga kependidikan kemdikbud. SlemanKerjogja.com, Rabu, 19 desember 2018

pembinaan keguruan. Dengan demikian, pemerataan guru berkualitas bagi semua siswa Indonesia dapat mewujudkan generasi emas 2045 yang dibekali keterampilan *high order thinking skill* abad ke-21. Masyarakat sangat menikmati hasil pendidikan, tapi masih sulit menikmati proses pendidikan. Padahal tantangan abad ke-21 ini jauh lebih sulit. Sehingga penyediaan guru profesionalisme inilah, yang jadi kunci utama atas masalah pendidikan bangsa.

Dari paparan di atas mengenai problem guru yang profesional, Untuk menjadi guru yang profesional, seorang guru harus menguasai betul seluk-beluk pendidikan dan berbagai ilmu pengetahuan lainnya yang perlu dibina dan dikembangkan melalui pendidikan tertentu. Di samping juga harus menampakkan sikap yang baik dan menjadi teladan yang baik bagi siswa.² Sejalan dengan pernyataan di atas, dalam hadis yang diriwayatkan oleh Abu Darda bahwa Rasulullah SAW, menyuruh agar menempatkan seseorang pada kedudukannya masing-masing.³

عَنْ عَائِشَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهَا: أَنَّ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: أُنْزِلُ النَّاسَ
مَنَّا زِلْهُمْ. (رواه أبو داود)

Artinya: Dari Aisyah RA bahwasanya Nabi Muhammad SAW bersabda: “Tempatkanlah para manusia pada masing-masing tempat mereka.” (HR. Abu Dawud).

² Baharuddin, *Pendidikan dan Psikologi Perkembangan*, 2016, (Ar-Ruzz Media: Jogjakarta), 197-198

³ Syaikh abdurrahman bin nashir as-sa'di, *bahjatu qulubi al-abraari wa qurrotu 'uyuni al-akhyari fi syarhi jawani' al-Akhbar*, edisi indonesia, terj wafi marzuki ammar, Lc., syarah lengkap 99 hadis perihal amalan muslim sehari-hari , (rayadh: daar al-arqam, cet 11, 1419 H), 49

Hadis di atas, menjelaskan tentang menempatkan manusia pada tempatnya masing-masing yaitu jika kita memberikan jabatan kepada seseorang yang mempunyai *kafa'ah* (keahlian/skill) dan spesialis khusus. Dengan adanya pemberian jabatan tersebut sudah pasti memberi pengaruh terhadap kuantitas dan kualitas dari gerak roda organisasi. Serta akan memberi peluang lebih baik terhadap guru berprofesionalisme.

Istilah profesi sebagai suatu pekerjaan, mempunyai fungsi pengabdian masyarakat, dan ada pengakuan dari masyarakat. Profesi menuntut keterampilan tertentu, dan dalam disiplin ilmu tertentu, serta memiliki kode etika, yang menjadi pedoman perilaku anggotanya, serta ada sanksi yang jelas terhadap pelanggaran kode etik. Dengan demikian secara normative seperti diatur dalam UU No. 14 Tahun 2005 bab 2 pasal 6, bahwa kedudukan guru sebagai tenaga profesional bertujuan untuk melaksanakan sistem Pendidikan nasional dan mewujudkan tujuan nasional, yaitu berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman, bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, serta menjadi warga Negara yang demokratis dan bertanggung jawab.⁴ Mereka harus mengembangkan karir di bidang Pendidikan dan tidak berprofesi ganda.

Menjaga mutu pembelajaran, lembaga pendidikan harus berupaya memberikan pembinaan profesi guru, upaya ini dilakukan untuk memberikan dorongan para guru agar tetap mempunyai semangat dan motivasi yang sama

⁴ Mujtahid, Pengembangan Profesi Guru, (Malang: UIN malang Prees, 2009), 41

dalam mengembangkan tugasnya sebagai guru. Salah satunya adalah layanan pembinaan disiplin guru agar memberi pengaruh pada peningkatan profesionalisme guru dalam melaksanakan tugasnya, dengan rutinitas kepala sekolah juga melakukan supervise atau pengawasan, mengadakan rapat guru bahkan mengadakan pertemuan pribadi kepada setiap guru dalam upaya perbaikan.

Pembinaan tersebut memang menjadi tanggungjawab kepala sekolah, tetapi semua upaya yang telah dilakukan sangat tergantung dari kemauan dan keantusiasan para guru. Namun jika ini disadari dan dilaksanakan secara berkesinambungan, maka proses untuk meningkatkan kualitas lulusan sekolah akan tetap berkembang dan semakin baik.⁵

Capacity Building atau Pengembangan kapasitas merupakan proses pengembangan diri yang dilakukan oleh guru secara terus menerus dengan tujuan meningkatkan kualitas dirinya melalui inisiatifnya untuk selalu mempelajari dirinya, misalnya peningkatan ilmu pengetahuan, *skill*, pengorganisasian program, dan lain-lain. Sehingga *capacity building* dijadikan sebagai sebuah model proses perubahan, gerak perkembangan dan perubahan yang bertingkat secara individu, kelompok organisasi maupun perubahan pada pembentukan *frame work* sebuah sistem arah yang lebih baik.⁶

⁵Mujtahid, 2009, *Pengembangan Profesi Guru*, UIN Malang Press:Malang, 70-71

⁶ Ahmad Susanto, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru konsep, strategi, dan impementasnya*, 2016, Prenadamedia Group: Ciputat, 173

Kemudian harus adanya Komunikasi interpersonal atau disebut antar pribadi, merupakan proses interaksi antarindividu dengan individu lainnya untuk mencapai tujuan tertentu. dilakukan sebagai upaya seorang mengendalikan diri dan pengambilan keputusan yang dilakukan oleh seseorang terhadap dirinya.

Berdasarkan uraian di atas, maka penelitian ini akan diarahkan untuk mengetahui lebih jauh mengenai profesionalisme guru disalah satu organisasi atau lembaga pendidikan islam yakni Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kota Malang yang sudah memiliki brand tersendiri dikalangan Masyarakat bahwa Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kota Malang merupakan madrasah-madrasah unggulan yang ada di Kota Malang yang memiliki kultur, sistem dan pembelajaran yang religius yang terdiri dari Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kota Malang, Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Kota Malang.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan di atas, maka penulis merumuskan masalah penelitian ini sebagai berikut, “Apakah ada pengaruh *capacity building*, disiplin kerja dan komunikasi interpersonal terhadap profesionalisme guru MTsN di kota Malang?”. Rumusan masalah ini dijabarkan dalam sub-sub masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *capacity building* terhadap profesionalisme guru MTsN di Kota Malang?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap profesionalisme guru MTsN di Kota Malang?

3. Bagaimana pengaruh komunikasi interpersonal terhadap profesionalisme guru MTsN di Kota Malang?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan umum dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah berpengaruh *Capacity Building*, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Profesionalisme Guru MTsN Di Kota Malang.

Dari rumusan masalah diatas dapat dibuat tujuan khusus penelitian sebagai berikut:

1. Menganalisis dan mengidentifikasi pengaruh *capacity building* terhadap profesionalisme guru MTsN di Kota Malang
2. Menganalisis dan mengidentifikasi pengaruh disiplin kerja terhadap profesionalisme guru MTsN di Kota Malang
3. Menganalisis dan mengidentifikasi pengaruh komunikasi interpersonal terhadap profesionalisme guru MTsN di Kota Malang

D. Manfaat Penelitian

Penelitian tidak dikatakan baik apabila tidak memiliki manfaat bagi pihak-pihak yang terkait dalam penelitian ini baik secara teoritis maupun praktis.

1. Secara teoritis

Diharapkan dapat memperkaya khazanah kepustakaan kependidikan khususnya mengenai Pengaruh *capacity building*, disiplin kerja dan komunikasi interpersonal terhadap profesional guru.

2. Secara praktis

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan terutama dalam implementasi teoritik terkait dengan peningkatan Profesional Guru:

a. Bagi Kementrian Agama

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan informasi bagi kementrian agama dalam rangka meningkatkan profesionalisme guru dalam suatu lembaga pendidikan.

b. Bagi Madrasah

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan informasi bagi lembaga pendidikan sekolah, mengenai faktor-faktor yang dapat meningkatkan profesionalisme Guru.

c. Bagi Guru

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan dan informasi bagi guru agar selalu berupaya komitmen dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai pendidik, serta menambah wawasan dan pengetahuan pendidik, tentang meningkatkan profesionalisme dalam proses kegiatan belajar mengajar di madrasah

d. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini dapat menjadi bahan masukan bagi mereka yang berminat untuk menindaklanjuti hasil penelitian yang berbeda dan dengan sampel penelitian yang lebih banyak.

E. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka dapat dirumuskan suatu hipotesis yang merupakan dugaan sementara dalam menguji suatu penelitian sebagai berikut:

1. H_0 : terdapat Pengaruh positif tidak signifikan *capacity building* terhadap profesionalisme guru MTsN di Kota Malang
 H_a : terdapat Pengaruh positif signifikan *capacity building* terhadap profesionalisme guru MTsN di Kota Malang
2. H_0 : Terdapat pengaruh positif tidak signifikan disiplin kerja terhadap profesionalisme guru MTsN di Kota Malang.
 H_a : terdapat pengaruh positif signifikan disiplin kerja terhadap profesionalisme guru MTsN di Kota Malang.
3. H_0 : terdapat Pengaruh positif tidak signifikan komunikasi interpersonal terhadap profesionalisme guru MTsN di Kota Malang
 H_a : terdapat Pengaruh positif signifikan komunikasi interpersonal terhadap profesionalisme guru MTsN di Kota Malang

F. Asumsi Penelitian

Asumsi penelitian merupakan anggapan dasar yang dijadikan sebagai kerangka berfikir pada sebuah penelitian. Asumsi pada umumnya dipegang atau dipercaya tentang hubungan sebab akibat antar variabel. Untuk mengetahui asumsi penelitian ini, berikut penulis akan jabarkan terkait beberapa kerangka yang akan dikemukakan diantaranya:

1. *Capacity Building* Dalam Penelitian Ini Berpengaruh Terhadap Profesionalisme Guru
2. Disiplin Kerja juga dalam penelitian ini berpengaruh terhadap Profesionalisme Guru
3. Komunikasi Interpersonal dalam penelitian ini berpengaruh terhadap Profesionalisme Guru
4. Semua responden memahami isi angket dan menjawabnya dengan jujur

G. Ruang Lingkup Penelitian

Agar penelitian ini dapat dilakukan secara maksimal dan terfokus, maka ruang lingkup penelitian ini dibatasi pada: 1). Lokasi penelitian, 2) variabel penelitian. Penelitian ini dilaksanakan di MTsN Kota Malang yang terdiri dari MTsN 1 Kota Malang dan MTsN 2 Kota Malang dengan populasi penelitian adalah seluruh tenaga pendidik MTsN 1 dan MTsN 2 Kota Malang. Penelitian ini terdiri dari empat variabel, yakni *Capacity Building* (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Komunikasi Interpersonal (X_3), dan Profesionalisme Guru (Y).

H. Penelitian Terdahulu dan Orisinalitas Penelitian

Pada penelitian ini, penulis akan memaparkan perbedaan dan persamaan dalam penelitian ini yang diteliti oleh penelitian-penelitian sebelumnya. Hal ini perlu peneliti kemukakan untuk menghindari adanya pengulangan kajian terhadap hal-hal sama. Dengan demikian akan diketahui sisi-sisi apa yang membedakan antara penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian terdahulu. Adapun penelitian-penelitian tersebut antara lain:

1. Sri Minarni, yang bertujuan untuk mengetahui masing-masing variabel dalam mempengaruhi kinerja religius diantaranya: Pengaruh Disiplin, Bimbingan dan Kegiatan MGMP terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 1 Tawangharjo Kabupaten Grobogan. Adapun penelitian ini dirancang menggunakan penelitian kuantitatif dengan diambil ukuran populasinya sebesar 43 orang dan ditambah 1 orang peneliti jadi jumlah seluruhnya 44 orang terdiri dari guru tidak tetap 9 orang dan guru PNS 35 orang. Apabila subjek populasi peneliti kurang dari seratus maka untuk pengumpulan data sebaiknya subjek diambil seluruhnya sebagai sampel penelitian. Hasil analisis data membuktikan bahwa, variabel disiplin, kegiatan MGMP secara parsial mempunyai Pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP Negeri 1 Tawangharjo Kabupaten Grobogan, variabel disiplin, bimbingan, kegiatan MGMP memberikan sumbangan sebesar 58,5% terhadap variabel terikat yaitu kinerja guru SMP Negeri 1 Tawangharjo Kabupaten Grobogan, sedangkan 41,5% (100%-58,5%) dipengaruhi variabel lain diluar model⁷.
2. Dadan Irsyada, yang bertujuan untuk mengetahui masing-masing variabel dalam mempengaruhi kinerja religius diantaranya: Pengaruh Kompetensi guru dan capacity building terhadap kinerja mengajar guru SD Kabupaten Bandung. Adapun penelitian ini dirancang menggunakan penelitian kuantitatif dengan diambil ukuran Populasi penelitian ini adalah seluruh guru SD se-Kabupaten Bandung yang

⁷ Sri Minarni, (2010). *Pengaruh Disiplin, Bimbingan dan Kegiatan MGMP terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 1 Tawangharjo Kabupaten Grobogan*, (Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia 2011), Vol. 5 No. 1, 22

tersebar pada SD yang terakreditasi A, B dan C sebanyak 1115. Dalam penelitian ini penulis mengambil sampel dengan menggunakan teknik stratified random sampling sebanyak 92 sekolah. Hasil analisis data membuktikan bahwa, Pengaruh capacity building terhadap kinerja mengajar guru SD di Kabupaten Bandung adalah kuat, positif dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa capacity building memiliki tingkat pengaruh yang kuat terhadap peningkatan kinerja mengajar. Dapat diartikan bahwa kinerja mengajar dipengaruhi oleh capacity building 40,7% dan sisanya 59,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.⁸

3. Khairussaleh, yang bertujuan untuk mengetahui masing-masing variabel dalam mempengaruhi kinerja religius diantaranya: Pengaruh supervise Kelompok dan komunikasi interpersonal pengawas terhadap kinerja guru PAI dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Di kota Salatiga). Adapun penelitian ini dirancang menggunakan penelitian kuantitatif dengan diambil ukuran Populasi penelitian ini adalah seluruh guru pendidikan agama Islam (PAI) se-Kota Salatiga dengan rincian guru PAI tingkat SD berjumlah 96 orang, guru PAI tingkat SMP berjumlah 34 orang, dan guru PAI tingkat SMA/SMK berjumlah 39 orang. Jadi jumlah keseluruhan populasi adalah 169 orang guru PAI. Hasil analisis data membuktikan bahwa, Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan komunikasi

⁸ Dadan Irsyada, (2013). *Pengaruh Kompetensi guru dan capacity building terhadap kinerja mengajar guru SD Kabupaten Bandung*, (Jurnal Administrasi Pendidikan 2015) Vol. XXII No.1, 72

interpersonal pengawas terhadap kinerja guru PAI. Baik pengaruh secara langsung yaitu maupun pengaruh tidak langsung yaitu melalui variabel motivasi kerja. Karena pengaruh tidak langsung lebih besar dari pengaruh langsung. Jadi disimpulkan pengaruh sebenarnya adalah pengaruh tidak langsung. Semakin baik komunikasi interpersonal pengawas maka semakin meningkat motivasi kerja guru PAI, semakin meningkat motivasi kerja guru maka kinerja guru pun akan semakin meningkat.⁹

4. Achmad Purtama Andana, yang bertujuan untuk mengetahui masing-masing variabel dalam mempengaruhi kinerja religius diantaranya: Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Motivasi, dan disiplin terhadap kinerja guru di SMA muhammadiyah SeKabupaten Banyumas Adapun penelitian ini dirancang menggunakan penelitian kuantitatif dengan diambil ukuran populasi dari penelitian ini adalah seluruh guru yang terdiri dari 50 sekolah dengan jumlah guru 246 orang, sampel yang digunakan dengan menggunakan tabel krejcie sebanyak 142 orang dengan menggunakan Teknik *probability sampling*, Hasil analisis data membuktikan bahwa, adapun Pengaruh komunikasi interpersonal, motivasi dan disiplin secara bersama-sama terhdap kinerja guru di SMA Muhammadiyah seKabupaten Banyumas di buktikan dengan nilai F hitung lebih besar dari F tabel dan signifikansinya lebih kecil dari 0,05 serta persamaan regresinya $Y = 35,425 + 0,280 X_1 + 0,251$

⁹ Khairussaleh, (2017). *Pengaruh Supervise Kelompok dan Komunikasi Interpersonal Pengawas terhadap Kinerja Guru PAI dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Di kota Salatiga)*. 80

$X_2 + 0,051 X_3$. Sumbangan efektifnya sebesar 23,6% sedangkan sisanya 76,4% dipengaruhi oleh variabel lainnya di luar penelitian.¹⁰

Berdasarkan beberapa hasil penelitian terdahulu di atas, Peneliti akan memberikan penjelasan terkait beberapa penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti dalam penelitian ini dengan cara mencari persamaan dan perbedaan serta orisinalitas penelitian dalam penelitian ini sehingga dapat memperjelas akan adanya perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang sekarang dilakukan peneliti, sebagaimana perbedaan dan persamaan tersebut peneliti paparkan yang terdapat dalam tabel di bawah berikut ini:

Tabel 1.1
Perbedaan dan Persamaan antara Peneliti dengan Peneliti Sebelumnya

No.	Nama peneliti, judul, dan tahun penelitian	Persamaan	Perbedaan	Orisinalitas penelitian
1.	Sri Minarni, (2010). Pengaruh Disiplin, Bimbingan dan Kegiatan MGMP terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 1 Tawangharjo Kabupaten Grobogan.	• Sama-sama meneliti disiplin, sebagai variabel independen	• Variabel <i>capacity building</i> , komunikasi interpersonal sebagai variabel independen	• Penggunaan tiga variabel independen, yaitu disiplin kerja, <i>capacity building</i> . Dan komunikasi interpersonal penggunaan dua variabel dependen profesional guru
2.	Dadan Irsyada, (2013). Pengaruh Kompetensi guru dan <i>capacity building</i> terhadap kinerja mengajar guru SD Kabupaten Bandung	• Sama-sama meneliti <i>capacity building</i> diri sebagai variabel independen	• Variabel disiplin kerja, komunikasi interpersonal sebagai variabel independen	

¹⁰ Achmad Purtama Andana, (2016), *Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Motivasi, dan disiplin terhadap kinerja guru di SMA muhammadiyah SeKabupaten Banyumas*, 157

3. Khairussaleh, (2017). Pengaruh supervise Kelompok dan komunikasi interpersonal pengawas terhadap kinerja guru PAI dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Di kota Salatiga).
 - Sama-sama meneliti tentang komunikasi interpersonal, sebagai variabel independen.
 - Variabel *capacity building*, disiplin kerja sebagai variabel independen
4. Achmad Purtama Andana, (2016) Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Motivasi, dan disiplin terhadap kinerja guru di SMA muhammadiyah SeKabupaten Banyumas
 - Sama-sama meneliti disiplin kerja sebagai variabel independen dan komunikasi interpersonal sebagai dependen.
 - Variabel *capacity building* sebagai variabel independen.

Bersadarkan berbagai literatur yang ada baik dari penelitian terdahulu, jurnal, tesis dan sebagainya yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu dan yang telah dikaji oleh peneliti, maka penelitian tentang Pengaruh *Capacity building*, Disiplin Kerja dan Komunikasi Interpersonal terhadap Profesionalisme Guru masih belum ada. Maka Peneliti tertarik untuk mengambil judul tentang “Pengaruh *Capacity Building*, Disiplin Kerja dan Komunikasi Interpersonal terhadap Profesionalisme Guru MTsN di Kota Malang”.

I. Definisi Operasioanl

1. *Capacity Building*

Secara umum konsep *capacity building* (pengembangan kapasitas) dapat dimaknai sebagai proses membangun kapasitas individu, Kelompok atau organisasi. *Capacity building* dapat juga diartikan sebagai upaya memperkuat kapasitas individu, kelompok atau organisasi yang dicerminkan melalui pengembangan kemampuan, keterampilan, potensi dan bakat serta penguasaan kompetensi-kompetensi sehingga individu. Kelompok atau organisasi dapat bertahan dan mampu mengatasi tantangan perubahan yang terjadi secara cepat dan tak terduga.

Pengembangan kapasitas memiliki aktifitas tersendiri yang memungkinkan terjadinya pengembangan kapasitas pada sebuah sistem, organisasi, atau individu, dimana ada aktifitas tersebut terdiri atas beberapa fase umum. Adapun fase tersebut menurut Gandara dalam dapat dilihat dalam gambar dibawah ini :¹¹

- 1) Persiapan
 - a) Identifikasi kebutuhan untuk proses
 - b) pengembangan kapasitas.
 - c) Penentuan tujuan
 - d) Menyatakan tanggung jawab
- 2) Perencanaan
 - a) Membuat rencana tahunan

¹¹ Gandara, R. 2008. *Capacity Building Dosen pada Jurusan di perguruan tinggi badan hukum milik Negara*. Tesis jurusan ilmu Pendidikan UPI Bandung: Tidak diterbitkan, 18

- b) Membuat rencana pembelanjaan
- c) jangka menengah
- d) Menyusun skala prioritas
- 3) Analisis
 - a) Identifikasi isu
 - b) Analisis proses
 - c) Analisis organisasi
 - d) Pengukuran kesenjangan kapasitas
 - e) Memunculkan semua pengembangan kapasitas
- 4) Aksi
 - a) Pemrograman tahunan dan
 - b) penganggaran keuangan
 - c) Perencanaan proyek
 - d) Penyeleksian penyedia jasa
 - e) Implementai proyek
 - f) Monitor Proses
- 5) Evaluasi
 - a) Evaluasi dampak
 - b) Perencanaan

Ulang rencana, tindak, pengembangan dan kapasitas

2. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan upaya yang dilakukan oleh seorang Pimpinan kepada bawahannya untuk menumbuhkembangkan,

memajemukan sikap dan kemampuan agar kualitas pekerjaannya semakin meningkat, sehingga tujuan organisasinya pun akan meningkatkan.

Menurut Masaong pembinaan terhadap disiplin kerja guru ini dapat juga dilakukan dengan menerapkan langkah-langkah pengawasan yang menjadi indikator disiplin kerja guru. Langkah-langkah pengawasan yang dapat diterapkan dalam rangka pembinaan disiplin kerja guru tersebut adalah melakukan hal-hal berikut:¹²

1) Merumuskan standar

Standar tingkah laku disiplin haruslah dirumuskan oleh supervisor. Demikian juga standar disiplin kerja haruslah dirumuskan terlebih dahulu oleh Pembina/supervisor. Dalam merumuskan standar tersebut, akan sangat baik jika Pembina mengikut sertakan guru. Dengan diikutsertakannya guru/staf, mereka akan merasa memiliki terhadap ketentuan-ketentuan yang dikenakan kepada dirinya. Ada kesepakatan perilaku disiplin tersebut antara Pembina dan guru.

Dalam merumuskan standar disiplin tersebut, hendaknya ditentukan sekaligus batas-batas perilaku menyimpang dan perilaku yang tidak menyimpang. Adanya batas-batas yang tegas ini akan memudahkan guru untuk memantau perilaku

¹² Abd Kadim Masaong, 2012, *Supervise Pembelajaran dan Pengembangan Kapasitas Guru*, Bandung: Alfabeta, 107

sendiri. Jangan sampai guru tersebut melanggar disiplin hanya karena tidak tahu bahwa itu adalah suatu pelanggaran. Misalnya saja kehadiran guru dalam mengajar, dalam hadir disekolah, dalam menandatangani presensi, haruslah diberi batasan tegas seberapa batas toleransi minimal. Jangan sampai hal yang demikian terjadi interpretasi yang berbeda antara Pembina dengan guru. Kesepakatan mengenai batas-batas disiplin, kurang disiplin, dan tidak disiplin haruslah dibangun antara guru dan Pembina.

2) Mengadakan Pengukuran

Langkah kedua pengawasan terhadap disiplin kerja guru adalah mengadakan pengukuran. Pengukuran dalam hal ini adalah melihat secara nyata perilaku disiplin guru/staf. Alat ukur yang dipergunakan untuk mengukur haruslah cepat. Alat ukur yang lazim digunakan biasanya berupa tes dan nontes.

3) Membandingkan hasil pengukuran atau ketidak disiplin dengan standar

Hasil pengukuran disiplin kerja guru/staf ini kemudian dibandingkan dengan standar. Jika ternyata berdasarkan pengukuran, guru mempunyai perilaku disiplin yang sama atau lebih tinggi dari yang standar, maka dapat dilakukan daur ulang dengan menetapkan standar baru yang lebih tinggi. Sebaliknya jika perilaku guru/staf berdasarkan pengukuran yang telah

dilakukan kurang dari standar, maka dilakukanlah langkah berikutnya.

4) Mengadakan Perbaikan

Perbaikan terhadap disiplin guru terutama dilakukan jika ternyata perbandingan antara hasil pengukuran dengan standar yang telah dilakukan ditemukan minus. Kewajiban Pembina adalah meningkatkan disiplin berdasarkan kekurangan-kekurangan yang ada.

3. Komunikasi Interpersional

Komunikasi interpersional adalah komunikasi yang terjadi antara dua orang atau lebih, yang biasanya tidak diatur secara formal. Dalam komunikasi interpersional, setiap partisipan menggunakan semua elemen dan proses komunikasi. Misalnya, masing-masing pihak akan membicarakan latar belakang dan pengalaman masing-masing dalam percakapan tersebut.

Komunikasi interpersonal mempunyai indikator tersendiri, agar karakteristik komunikasi interpersonal definitive, sebagaimana dikemukakan Joseph A. Devito bahwa indikator yang ada di komunikasi¹³ sebagai berikut:

1) Bijaksana dan kesopanan

- a) Mengambil setiap tindakan secara bijaksana
- b) Membuat keputusan secara objektif

¹³ Joseph, A. DeVito, 1989, *The Interpersonal Communication Book, Professional Book*, Jakarta, 56

- c) Bersikap sopan terhadap pegawai yang lain
- 2) Penerimaan umpan balik
 - a) Bersikap terbuka terhadap semua pegawai
 - b) Menanggapi informasi yang diberikan pegawai lain
 - c) Ikut serta dalam pemecahan masalah yang terbuka tanpa menimbulkan sikap bertahan atau menghentikan proses
- 3) Bebagai informasi
 - a) Memberikan informasi pekerjaan kepada sesama dengan sebenar-benarnya
 - b) Bersedia mendengarkan dan menerima informasi dari pegawai lain
- 4) Maskulinitas
 - a) Bersikap positif terhadap pandangan semua rekan kerja
 - b) Menghargai keinginan semua pegawai
 - c) Memberikan dukungan atas kesuksesan semua pegawai
- 4. Profesionalisme Guru

Profesionalisme merupakan sikap dari seorang professional. Artinya sebuah term yang menjelaskan bahwa setiap pekerjaan hendaklah dikerjakan oleh seseorang yang mempunyai keahlian dalam bidangnya atau profesinya.

Agar guru dapat melaksanakan tugasnya dengan efektif dan efisien, maka guru perlu memiliki kompetensi yang dapat menunjang tugasnya, yang disebut dengan kompetensi guru professional, kompetensi ini

sebagai indikator pengukur untuk profesionalisme guru. Kompetensi tersebut antara lain sebagai berikut:

1) Kompetensi Pribadi

Kompetensi Pribadi adalah kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia. Sub kompetensi dalam kompetensi kepribadian meliputi:

Kepribadian yang mantap dan stabil meliputi bertindak sesuai dengan norma sosial, bangga menjadi guru, dan memiliki konsistensi dalam bertindak sesuai dengan norma.

- a) Kepribadian yang dewasa yaitu menampilkan kemandirian dalam bertindak sebagai pendidik dan memiliki etos kerja sebagai guru.
- b) Kepribadian yang arif adalah menampilkan tindakan yang didasarkan pada kemanfaatan peserta didik, sekolah dan masyarakat dan menunjukkan keterbukaan dalam berpikir dan bertindak.
- c) Kepribadian yang berwibawa meliputi memiliki perilaku yang berpengaruh positif terhadap peserta didik dan memiliki perilaku yang disegani.
- d) Berakhlak mulia dan dapat menjadi teladan meliputi bertindak sesuai dengan norma religius (imtaq, jujur, ikhlas, suka menolong) dan memiliki perilaku yang diteladani peserta didik.

2) Kompetensi Profesional

Penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya. Sub kompetensi dalam kompetensi profesional adalah:

Mengerti dan dapat menerapkan landasan kependidikan baik filosofis dan psikologis:

- a) Mengerti dan dapat menerapkan teori belajar sesuai dengan tingkat perkembangan perilaku peserta didik
- b) Mampu menangani mata pelajaran atau bidang studi yang ditugaskan kepadanya
- c) Mengerti dan dapat menerapkan metode mengajar yang sesuai
- d) Mampu menggunakan berbagai alat pelajaran dan media serta fasilitas yang lain
- e) Mampu mengorganisasikan dan melaksanakan program pengajaran
- f) Mampu melaksanakan evaluasi belajar
- g) Mampu menumbuhkan kepribadian peserta didik

3) Kompetensi Sosial

Kemampuan sosial tenaga kependidikan adalah salah satu daya atau kemampuan tenaga kependidikan untuk mempersiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang baik serta kemampuan untuk mendidik, membimbing masyarakat dalam menghadapi kehidupan yang akan datang.

Tenaga kependidikan harus mampu berkomunikasi dengan masyarakat, mampu bergaul dan melayani masyarakat dengan baik, mampu mendorong dan menunjang kreatifitas masyarakat, dan menjaga emosi dan perilaku yang tidak baik.

4) Kompetensi Pedagogik

Kemampuan pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai

potensi yang dimilikinya. Sub kompetensi dalam kompetensi

Pedagogik adalah:

- a) Memahami peserta didik secara mendalam yang meliputi memahami peserta didik dengan memanfaatkan prinsip-prinsip perkembangan kognitif, prinsip-prinsip kepribadian, dan mengidentifikasi bekal ajar awal peserta didik.
- b) Merancang pembelajaran, termasuk memahami landasan pendidikan untuk kepentingan pembelajaran yang meliputi memahami landasan pendidikan, menerapkan teori belajar dan pembelajaran, menentukan strategi pembelajaran berdasarkan karakteristik peserta didik, kompetensi yang ingin dicapai, dan materi ajar, serta menyusun rancangan pembelajaran berdasarkan strategi yang dipilih.
- c) Melaksanakan pembelajaran yang meliputi menata latar pembelajaran dan melaksanakan pembelajaran yang kondusif.
- d) Merancang dan melaksanakan evaluasi pembelajaran yang meliputi merancang dan melaksanakan evaluasi proses dan hasil belajar secara berkesinambungan dengan berbagai metode, menganalisis hasil evaluasi proses dan hasil belajar untuk menentukan tingkat ketuntasan belajar dan memanfaatkan hasil penilaian pembelajaran untuk perbaikan kualitas program pembelajaran secara umum. Mengembangkan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensinya meliputi memfasilitasi peserta didik untuk pengembangan berbagai potensi akademik, dan memfasilitasi peserta didik untuk mengembangkan berbagai potensi non akademik.¹⁴

¹⁴ Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 Tanggal 4 Mei 2007 Standar Kualifikasi Akademik Dan Kompetensi Guru, 16-21

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Profesionalisme Guru

a. Pengertian Profesionalisme Guru

Dalam pembahasan ini, pertama penulis akan menguraikan tentang profesi, professional dan profesionalisme. Profesi adalah Riwayat pekerjaan, pekerjaan tetap, pencarian pekerjaan yang merupakan sumber bagi setiap individu dalam penghidup.¹⁵ Selanjutnya Kosasi Mungutip pendapat Ornstein dan Levine menyatakan bahwa profesi adalah jabatan, dia menulis tentang beberapa Pengertian profesi yaitu: melayani masyarakat merupakan karier yang akan dilaksanakan sepanjang hayat (tidak berganti-ganti pekerjaan), memerlukan bidang dan keterampilan tertentu di luar jangkauan khalayak ramai (tidak setiap orang dapat melakukannya) dan memerlukan perhatian khusus dengan waktu yang panjang.¹⁶

Ditambah Hendiyat Soetopo berpendapat bahawa Profesi aalah jabatan atau pekerjaan yang mempersyaratkan keahlian sebagai hal yang melatarbelakangi, memiliki etika organisasi profesi yang mewadahnya.¹⁷

¹⁵ Pius A. dan Dahlan, *Kamus Ilmiah Populer*, (Surabaya: Arkola, 1994). 13

¹⁶ Soejipto, *Reflis Kosasi, Profesi Keguruan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2000).15

¹⁷ Hendiyat Soetopo, *Pendidikan dan Pembelajaran (Teori, Permasalahan dan Praktek)*, (Malang: UMM Press, 2005). 208

Selanjutnya Pengertian professional adalah melakukan pekerjaan yang sudah dikuasai atau lebih dibandingkan baik secara konsepsional secara Teknik atau latihan. Merujuk pendapat para ahli diantaranya adalah:

- 1) Menurut Arif Profession mengandung arti yang sama dengan kata accupation atau pekerjaan yang memerlukan keahlian yang diperoleh melalui Pendidikan atau latihan kursus. Profesionalisme berarti suatu pandangan bahwa suatu keahlian tertentu diperlukan dalam pekerjaan tertentu yang keahlian itu hanya diperoleh melalui Pendidikan kursus atau latihan¹⁸
- 2) Ahmad Tafir mengemukakan bahwa profesionalisme adalah paham yang mengajarkan bahwa setiap pekerjaandilakukan oleh orang yang professional.¹⁹ Orang yang professional adalah orang yang memiliki profesi, sedang profesi itu harus mengandung keahlian, artinya suatu program itu mesti dilandasi oleh suatu keahlian khusus untuk profesi.

Profesionalisme adalah sebutan yang mengacu pada sikap mental dalam bentuk komitmen anggota suatu profesi untuk senantiasa mewujudkan dan meningkatkan kualitas profesionalnya. Seorang guru yang memiliki profesionalisme tinggi akan tercermin dalam sikap mental serta komitmennye terhadap perwujudan dan peningkatan kualitas professional melalui berbagai cara dan startegi.

¹⁸ Arifin, *Kepita Selekt Pendidikan Islam dan Umum*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2000). 105

¹⁹ Ahmad, *Tafsir Ilmu Pendidikan dalam Perpektif Islam*, (Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 1994). 107

Ia akan selalu mengembangkan dirinya sesuai dengan tuntutan perkembangan zaman sehingga keberadaannya memberikan makna profesional. Dalam konteks guru, makna profesionalisme sangat penting karena profesionalisme akan melahirkan sikap terbaik bagi guru dalam melayani kebutuhan pendidikan siswa, sehingga kelak sikap ini tidak hanya memberikan manfaat bagi siswa, tetapi juga memberikan manfaat bagi orangtua, masyarakat, dan institusi sekolah itu sendiri.

Dalam hubungan dengan suatu pekerjaan, islam senantiasa menekankan kepada umatnya agar melakukan setiap pekerjaan dalam segala profesinya senantiasa di dasari dengan sikap sungguh-sungguh dan etos kerja yang tinggi. Dalam hal ini Allah berfirman:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَى
عَلَمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: dan Katakanlah: “bekerjalah kamu, maka Allah dan rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan” (QS.At-Taubah: 105).²⁰

Berdasarkan beberapa penjelasan di atas, dapat dipahami bahwa profesionalisme guru yakni suatu tindakan seorang guru untuk meningkatkan kualitas kerjanya, dan selalu *up to date* dalam bekerja sesuai pada zamannya sehingga tercapainya suatu pencapaian

²⁰ Jejen Musfah, *Indeks Al-Quran Praktis di lengkapi dengan terjemahannya*, 265

strategi pekerjaan tersebut, sehingga untuk mencapainya tidak terlepas dengan beberapa kompetensi agar lebih baik dan terarahkan.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Guru Profesional

Secara garis besarnya faktor-faktor yang mempengaruhi guru profesional antara lain sebagai berikut:

1) Status Akademik

Pekerjaan guru adalah pekerjaan yang bersifat profesi. Secara sederhana pekerjaan yang bersifat profesi adalah pekerjaan yang hanya dilakukan oleh mereka yang secara khusus disiapkan untuk itu dan bukan pekerjaan lainnya.

Untuk menciptakan tenaga-tenaga profesional tersebut pada dasarnya di sekolah dibina dan dikembangkan dari berbagai segi diantaranya:

- a) Segi teoritis yaitu di lembaga atau sekolah-sekolah keguruan yang membina dan menciptakan tenaga-tenaga profesional ini diberikan ilmu-ilmu pengetahuan selain ilmu pengetahuan yang harus disampaikan kepada anak didik, juga diberikan ilmu-ilmu pengetahuan khusus untuk menunjang keprofesionalannya sebagai guru yang berupa ilmu mendidik, ilmu jiwa dan sebagainya.

- b) Segi praktis yaitu secara praktis dapat diartikan dengan berdasarkan praktek adalah cara melakukan apa yang tersebut dalam teori²¹
- c) Pengalaman belajar, dalam menghadapi anak didik tidaklah mudah untuk mengorganisir mereka, dan hal tersebut banyak menjadi keluhan, serta banyak pula dijumpai guru yang mengeluh karena sulit untuk menciptakan suasana kegiatan belajar mengajar yang menyenangkan. Hal tersebut dikarenakan guru kurang mampu untuk menguasai dan menyesuaikan diri terhadap proses belajar mengajar yang berlangsung.
- d) Mencintai profesi sebagai guru, rasa cinta tumbuh dari naluri kemanusiaan dan rasa cinta akan mendorong individu untuk melakukan sesuatu sebagai usaha dan pengorbanan. Seseorang yang melakukan sesuatu dengan tanpa adanya rasa cinta biasanya orang yang keadaannya dalam paksaan orang lain, maka dalam melaksanakan haknya itu dengan merasa terpaksa. Dalam melakukan sesuatu akan lebih berhasil apabila disertai dengan adanya rasa mencintai terhadap apa yang dilakukannya itu.
- e) Berkepribadian, secara bahasa kepribadian adalah keseluruhan sifat-sifat yang merupakan watak seseorang.

²¹ Usman, Moh. Uzer. 2002. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya

Dalam proses belajar mengajar kepribadian seorang guru ikut serta menentukan watak kepada siswanya. Dalam proses belajar mengajar kepribadian seorang guru sangat menentukan terhadap pembentukan kepribadian siswa untuk menanamkan akhlak yang baik sebagai umat manusia.

Guru sebagai pelaksana proses pendidikan, perlu memiliki keahlian dalam melaksanakan tugasnya. Oleh karenanya keberhasilan proses belajar mengajar sangat tergantung kepada bagaimana guru mengajar.

c. Indikator Pengukuran Profesionalisme Guru

Agar guru dapat melaksanakan tugasnya dengan efektif dan efisien, maka guru perlu memiliki kompetensi yang dapat menunjang tugasnya, yang disebut dengan kompetensi guru professional, kompetensi ini sebagai indikator pengukur untuk profesionalisme guru. Kompetensi tersebut antara lain sebagai berikut:

5) Kompetensi Pribadi

Kompetensi Pribadi adalah kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia. Sub kompetensi dalam kompetensi kepribadian meliputi:

Kepribadian yang mantap dan stabil meliputi bertindak sesuai dengan norma sosial, bangga menjadi guru, dan memiliki konsistensi dalam bertindak sesuai dengan norma.

- e) Kepribadian yang dewasa yaitu menampilkan kemandirian dalam bertindak sebagai pendidik dan memiliki etos kerja sebagai guru.
- f) Kepribadian yang arif adalah menampilkan tindakan yang didasarkan pada kemanfaatan peserta didik, sekolah dan masyarakat dan menunjukkan keterbukaan dalam berpikir dan bertindak.
- g) Kepribadian yang berwibawa meliputi memiliki perilaku yang berpengaruh positif terhadap peserta didik dan memiliki perilaku yang disegani.
- h) Berakhlak mulia dan dapat menjadi teladan meliputi bertindak sesuai dengan norma religius (imtaq, jujur, ikhlas, suka menolong) dan memiliki perilaku yang diteladani peserta didik.

6) Kompetensi Profesional

Penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya. Sub kompetensi dalam kompetensi profesional adalah:

Mengerti dan dapat menerapkan landasan kependidikan baik filosofis dan psikologis:

- h) Mengerti dan dapat menerapkan teori belajar sesuai dengan tingkat perkembangan perilaku peserta didik
- i) Mampu menangani mata pelajaran atau bidang studi yang ditugaskan kepadanya
- j) Mengerti dan dapat menerapkan metode mengajar yang sesuai

- k) Mampu menggunakan berbagai alat pelajaran dan media serta fasilitas yang lain
- l) Mampu mengorganisasikan dan melaksanakan program pengajaran
- m) Mampu melaksanakan evaluasi belajar
- n) Mampu menumbuhkan kepribadian peserta didik

7) Kompetensi Sosial

Kemampuan sosial tenaga kependidikan adalah salah satu daya atau kemampuan tenaga kependidikan untuk mempersiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang baik serta kemampuan untuk mendidik, membimbing masyarakat dalam menghadapi kehidupan yang akan datang.

Tenaga kependidikan harus mampu berkomunikasi dengan masyarakat, mampu bergaul dan melayani masyarakat dengan baik, mampu mendorong dan menunjang kreatifitas masyarakat, dan menjaga emosi dan perilaku yang tidak baik.

8) Kompetensi Pedagogik

Kemampuan pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Sub

kompetensi dalam kompetensi Pedagogik adalah:

- e) Memahami peserta didik secara mendalam yang meliputi memahami peserta didik dengan memanfaatkan prinsip-prinsip perkembangan kognitif, prinsip-prinsip kepribadian, dan mengidentifikasi bekal ajar awal peserta didik.
- f) Merancang pembelajaran, termasuk memahami landasan pendidikan untuk kepentingan pembelajaran yang meliputi memahami landasan pendidikan, menerapkan teori belajar

dan pembelajaran, menentukan strategi pembelajaran berdasarkan karakteristik peserta didik, kompetensi yang ingin dicapai, dan materi ajar, serta menyusun rancangan pembelajaran berdasarkan strategi yang dipilih.

- g) Melaksanakan pembelajaran yang meliputi menata latar pembelajaran dan melaksanakan pembelajaran yang kondusif.
- h) Merancang dan melaksanakan evaluasi pembelajaran yang meliputi merancang dan melaksanakan evaluasi proses dan hasil belajar secara berkesinambungan dengan berbagai metode, menganalisis hasil evaluasi proses dan hasil belajar untuk menentukan tingkat ketuntasan belajar dan memanfaatkan hasil penilaian pembelajaran untuk perbaikan kualitas program pembelajaran secara umum. Mengembangkan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensinya meliputi memfasilitasi peserta didik untuk pengembangan berbagai potensi akademik, dan memfasilitasi peserta didik untuk mengembangkan berbagai potensi non akademik.²²

2. *Capacity Building*

a. *Pengertian Capacity Building*

Milen mendefenisikan kapasitas sebagai kemampuan individu, organisasi atau sistem untuk menjalankan fungsi sebagaimana mestinya secara efektif, efisien dan terus-menerus. Sedangkan *Morgan* merumuskan pengertian kapasitas sebagai kemampuan, keterampilan, pemahaman, sikap, nilai-nilai, hubungan, perilaku, motivasi, sumber daya, dan kondisi-kondisi yang memungkinkan setiap individu, organisasi, jaringan kerja/ sektor, dan sistem yang lebih luas untuk melaksanakan fungsi-fungsi mereka dan mencapai tujuan pembangunan yang telah ditetapkan dari waktu ke waktu.

²² Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 Tanggal 4 Mei 2007 Standar Kualifikasi Akademik Dan Kompetensi Guru, 16-21

Lebih lanjut, Milen melihat *capacity building* sebagai tugas khusus, karena tugas khusus tersebut berhubungan dengan faktor-faktor dalam suatu organisasi atau sistem tertentu pada suatu waktu tertentu.²³

Hal ini sejalan dengan konsep pengembangan kapasitas menurut Grindle yang menyatakan bahwa pengembangan kapasitas sebagai *ability to perform appropriate task effectively, efficiently and sustainable*. Bahkan Grindle menyebutkan bahwa pengembangan kapasitas mengacu kepada *improvement in the ability of public sector organizations*.

Keseluruhan definisi di atas, pada dasarnya mengandung kesamaan dalam tiga aspek sebagai berikut:²⁴

- 1) Bahwa pengembangan kapasitas merupakan suatu proses,
- 2) Bahwa proses tersebut harus dilaksanakan pada tiga level/tingkatan, yaitu individu, kelompok dan institusi atau organisasi.
- 3) Bahwa proses tersebut dimaksudkan untuk menjamin kesinambungan organisasi melalui pencapaian tujuan dan sasaran organisasi yang bersangkutan.

Sesungguhnya pada beberapa literatur pembangunan, konsep *capacity building* sampai saat ini masih menyisakan perdebatan-

²³ Anni Milen, *Pegangan Dasar Pengembangan Kapasitas*. Diterjemahkan secara Bebas. Pondok Pustaka Jogja, Yogyakarta, 2004, 12

²⁴ Imam Hardjanto, *Pembangunan Kapasitas Lokal (Local Capacity Building)*. Program Pascasarjana Universitas Brawijaya, Malang, 2006, 8

perdebatan dalam pendefinisian. Sebagian pakar memaknai *capacity building* sebagai *capacity development* atau *capacity strengthening*, mengisyaratkan suatu prakarsa pada pengembangan kemampuan yang sudah ada (*existing capacity*). Sementara pakar yang lain lebih merujuk kepada *constructing capacity* sebagai proses kreatif membangun kapasitas yang belum nampak (*not yet exist*).

Namun Soeprato tidak condong pada salah satu sisi karena menurutnya keduanya memiliki karakteristik diskusi yang sama yakni analisa kapasitas sebagai inisiatif lain untuk meningkatkan kinerja pemerintahan (*government performance*).²⁵ Dalam hal ini searah dengan pendapat Grindle pengembangan kapasitas (*capacity building*) merupakan upaya yang dimaksudkan untuk mengembangkan suatu ragam strategi meningkatkan efisiensi, efektivitas dan responsivitas kinerja pemerintah. Yakni efisiensi, dalam hal waktu (*time*) dan sumber daya (*resources*) yang dibutuhkan guna mencapai suatu *outcomes*; efektivitas berupa kepantasan usaha yang dilakukan demi hasil yang diinginkan; dan responsivitas merujuk kepada bagaimana mensinkronkan antara kebutuhan dan kemampuan untuk maksud tersebut.²⁶ Dalam

²⁵ Imam Hardjanto, *Pembangunan Kapasitas Lokal (Local Capacity Building, 9*

²⁶ Grindle, M.S., (editor), *Getting Good Government: Capacity Building in the Public Sector of Developing Countries*, MA: Harvard Institute for International Development. Boston, 1997, 22

pengembangan kapasitas memiliki dimensi, fokus dan tipe kegiatan. Dimensi, fokus dan tipe kegiatan tersebut menurut Grindle adalah:²⁷

- 1) Dimensi pengembangan SDM, dengan fokus: personil yang profesional dan kemampuan teknis serta tipe kegiatan seperti: training, praktek langsung, kondisi iklim kerja, dan rekrutmen,
- 2) Dimensi penguatan organisasi, dengan fokus: tata manajemen untuk meningkatkan keberhasilan peran dan fungsi, serta tipe kegiatan seperti: sistem insentif, perlengkapan personil, kepemimpinan, budaya organisasi, komunikasi, struktur manajerial.
- 3) Reformasi kelembagaan, dengan fokus: kelembagaan dan sistem serta makro struktur, dengan tipe kegiatan: aturan main ekonomi dan politik, perubahan kebijakan dan regulasi, dan reformasi konstitusi.

Sejalan dengan itu, Grindle menyatakan bahwa apabila *capacity building* menjadi serangkaian strategi yang ditujukan untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas dan responsivitas, maka *capacity building* tersebut harus memusatkan perhatian kepada dimensi: pengembangan sumber daya manusia, penguatan organisasi, dan reformasi kelembagaan. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia, perhatian diberikan kepada pengadaan atau penyediaan personal yang profesional dan teknis. Kegiatan yang dilakukan

²⁷ Grindle, M.S., (editor), *Getting Good Government: Capacity Building in the Public Sector of Developing Countries*,28

antara lain pendidikan dan latihan (*training*), pemberian gaji/upah, pengaturan kondisi dan lingkungan kerja dan sistem rekrutmen yang tepat. Dalam kaitannya dengan penguatan organisasi, pusat perhatian ditujukan kepada sistem manajemen untuk memperbaiki kinerja dari fungsi-fungsi dan tugas-tugas yang ada dan pengaturan struktur mikro.²⁸

Aktivitas yang harus dilakukan adalah menata sistem insentif, pemanfaatan personel yang ada, kepemimpinan, komunikasi dan struktur manajerial. Dan berkenaan dengan reformasi kelembagaan, perlu diberi perhatian terhadap perubahan sistem dan institusi-institusi yang ada, serta pengaruh struktur makro. Dalam konteks ini aktivitas yang perlu dilakukan adalah melakukan perubahan aturan main dari sistem ekonomi dan politik yang ada, perubahan kebijakan dan aturan hukum, serta reformasi sistem kelembagaan yang dapat mendorong pasar dan berkembangnya masyarakat madani.

Jika kita dalam semua pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa *capacity building* (pengembangan kapasitas) adalah proses yang dialami oleh individu, kelompok dan organisasi untuk memperbaiki kemampuan mereka dalam melaksanakan fungsi mereka dan mencapai hasil yang diinginkan. Dari pengertian ini kita dapat memberi penekanan pada dua hal penting: 1) pengembangan kapasitas sebagian besar berupa proses pertumbuhan dan

²⁸ Tim Peneliti, *Capacity Building Birokrasi Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota di Indonesia*, STIA LAN, Makassar, 2012, 15

pengembangan internal, dan 2) upaya-upaya pengembangan kapasitas haruslah berorientasi pada hasil.

b. Dimensi dan Tingkatan *Capacity Building*

Dalam melakukan pengembangan kapasitas individu, tingkatan kompetensi atau kapasitas individu bisa diukur melalui konsep dari Gross, yang menyatakan bahwa kompetensi yang harus dimiliki aparatur dalam menjalankan tugas dan fungsi pemerintahan dan pembangunan adalah sebagai berikut:²⁹

- 1) Pengetahuan yang meliputi: pengetahuan umum, pengetahuan teknis, pekerjaan dan organisasi, konsep administrasi dan metode, dan pengetahuan diri.
- 2) Kemampuan yang meliputi: manajemen, pengambilan keputusan, komunikasi, perencanaan, pengorganisasian, pengontrolan, bekerja dengan orang lain, penanganan konflik, pikiran intuitif, komunikasi, Dan belajar.
- 3) Tujuan yang meliputi: orientasi tindakan, kepercayaan diri, tanggung jawab, serta norma dan etika.

Sedangkan untuk melihat kemampuan pada level organisasi, dapat digunakan konsep Polidano yang dianggap sangat cocok untuk diterapkan pada sektor publik (pemerintahan). Terdapat tiga elemen penting untuk mengukur kapasitas sektor publik, sebagai berikut:³⁰

²⁹ Richard M, Steers, *Efektivitas Organisasi*, Jakarta: Erlangga, 1984, 55

³⁰ Tim Peneliti, *Capacity Building Birokrasi Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota Di Indonesia*, STIA LAN, Makassar, 2012, 19

- 1) *Policy capacity*, yaitu kemampuan untuk membangun proses pengambilan keputusan, mengkoordinasikan antar lembaga pemerintah, dan memberikan analisis terhadap keputusan tadi.
- 2) *Implementation authority*, yaitu kemampuan untuk menjalankan dan menegakkan kebijakan baik terhadap dirinya sendiri maupun masyarakat secara luas, dan kemampuan untuk menjamin bahwa pelayanan umum benarbenar diterima secara baik oleh masyarakat.
- 3) *Operational efficiency*, yaitu kemampuan untuk memberikan pelayanan umum secara efektif/efisien, serta dengan tingkat kualitas yang memadai.

Pemahaman tentang kapasitas di atas dapat dikatakan masih terbatas pada aspek manusianya saja (*human capacity*). Pengembangan kemampuan SDM ini harus menjadi prioritas pertama oleh pemerintah daerah, karena SDM yang berkualitas prima akan mampu mendorong terbentuknya kemampuan faktor non-manusia secara optimal. Dengan kata lain, kemampuan suatu daerah secara komprehensif tidak hanya tercermin dari kapasitas SDM-nya saja, namun juga kapasitas yang bukan berupa faktor manusia (*non-human capacity*), misalnya kemampuan keuangan dan sarana/prasarana atau infrastruktur.

Baik kapasitas SDM maupun kapasitas non-SDM ini secara bersama-sama akan membentuk kapasitas internal suatu organisasi

(pemerintah daerah). Namun, walaupun kapasitas internal suatu pemerintah daerah berada pada level yang tinggi, tidak secara otomatis dikatakan bahwa kinerja pemerintah daerah itu secara agregat juga tinggi. Disini diperlukan adanya indikator-indikator eksternal yang dapat menjadi faktor pembanding/penilai/pengukur dari kapasitas internal tersebut. Hal ini didasari oleh pemikiran bahwa kapasitas internal yang tinggi merupakan prasyarat untuk menciptakan indikator kinerja eksternal yang tinggi. Adalah tidak masuk akal bahwa kinerja eksternal dapat dipacu dengan kemampuan internal yang terbatas.

c. Tujuan *Capacity Building*

Menurut Morrison bahwa *Capacity Building* (Pengembangan Kapasitas) adalah serangkaian strategi yang ditujukan untuk meningkatkan efisiensi, efektifitas, dan responsifitas dari kinerja. Lebih lanjut Morrison mengatakan bahwa: *Capacity Building* adalah pembelajaran, berawal dari mengalirnya kebutuhan untuk mengalami suatu hal, mengurangi ketidaktahuan dan ketidakpastian dalam hidup, dan mengembangkan kemampuan yang dibutuhkan untuk beradaptasi menghadapi perubahan.³¹

³¹ Tarance Morrison, *Actionable Learning – A Handbook for Capacity Building Through Case Based Learning*, ADB Institute, 2001, 23

Berdasarkan pendapat ahli di atas, penjelasan tersebut menunjukkan bahwa adapun tujuan dari *Capacity Building* (pengembangan kapasitas) dapat dibagi menjadi dua bagian yaitu:³²

- 1) Secara umum diidentikkan pada perwujudan sustainabilitas (keberlanjutan) suatu sistem.
- 2) Secara khusus ditujukan untuk mewujudkan kinerja yang lebih baik dilihat dari aspek:
 - a) Efisiensi dalam hal waktu (*time*) dan sumber daya (*resources*) yang dibutuhkan guna mencapai suatu *outcome*
 - b) Efektifitas berupa kepastian usaha yang dilakukan demi hasil yang diinginkan
 - c) Responsifitas yakni bagaimana mensinkronkan antara kebutuhan dan kemampuan untuk maksud tersebut.
 - d) Pembelajaran yang terindikasi pada kinerja individu, grup, organisasi dan sistem.

d. Indikator Pengukur *Capacity Building*

Pengembangan kapasitas memiliki aktifitas tersendiri yang memungkinkan terjadinya pengembangan kapasitas pada sebuah sistem, organisasi, atau individu, dimana ada aktifitas tersebut terdiri atas beberapa fase umum. Adapun fase tersebut menurut Gandara dalam dapat dilihat dalam gambar dibawah ini :³³

³² Yeremias. T. Keban. “*Good Governance*” dan “*Capacity Building*” sebagai Indikator Utama dan Fokus Penilaian, Jurnal Perencanaan Pembangunan, Jakarta, 2000, 7

³³ Gandara, R. 2008. *Capacity Building Dosen pada Jurusan di perguruan tinggi badan hukum milik Negara*. Tesis jurusan ilmu Pendidikan UPI Bandung: Tidak diterbitkan, 18

6) Persiapan

- e) Identifikasi kebutuhan untuk proses
- f) pengembangan kapasitas.
- g) Penentuan tujuan
- h) Menyatakan tanggung jawab

7) Perencanaan

- e) Membuat rencana tahunan
- f) Membuat rencana pembelanjaan
- g) jangka menengah
- h) Menyusun skala prioritas

8) Analisis

- f) Identifikasi isu
- g) Analisis proses
- h) Analisis organisasi
- i) Pengukuran kesenjangan kapasitas
- j) Memunculkan semua pengembangan kapasitas

9) Aksi

- g) Pemrograman tahunan dan
- h) penganggaran keuangan
- i) Perencanaan proyek
- j) Penyeleksian penyedia jasa
- k) Implementai proyek
- l) Monitor Proses

10) Evaluasi

c) Evaluasi dampak

d) Perencanaan

Ulang rencana, tindak, pengembangan dan kapasitas

Penjelasan mengenai uraian kegiatan pengembangan kapasitas di atas adalah sebagai berikut:

- a. Fase Persiapan. Pada fase ini terdapat 5 langkah kerja yaitu: (1). Identifikasi kebutuhan untuk pengembangan kapasitas, langkah kerja ini memiliki kegiatan utama yaitu mengenali alasan-alasan dan kebutuhan nyata untuk mengembangkan kapasitas. (2). Menentukan tujuan-tujuan. Langkah kerja ini memiliki kegiatan utama yaitu melakukan konsultasi dengan stakeholder utama untuk mengidentifikasi isu utama pengembangan kapasitas (3). Memberikan tanggung jawab. Langkah kerja ini memiliki kegiatan utama yaitu menetapkan penanggungjawab kegiatan pengembangan kapasitas, misal membentuk tim teknis atau satuan kerja (4). Merancang kapasitas. Langkah kerja ini memiliki kegiatan utama yaitu menentukan metodologi pemetaan sesuai permasalahan yang muncul dan membuat penjadwalan kegiatan tentang proses pemetaan dan tahapan perumusan berikutnya tentang rencana tindak pengembangan kapasitas. (5). Pengalokasian sumber daya. Kegiatan utamanya adalah mengidentifikasi pendanaan kegiatan proses pengembangan

kapasitas dan mengalokasikan sumber daya dengan membuat formulasi kebutuhan sumber daya sesuai anggaran yang dibutuhkan dan dapat disetujui oleh pihak berwenang.

b. Fase Analisis. Pada fase ini terdapat 5 langkah kerja yaitu : (1).

Mengidentifikasi permasalahan dalam hal ini kegiatan utamanya berupa melakukan pemeriksaan terhadap masalah untuk penyelidikan lebih lanjut. (2). Analisis terhadap proses dalam hal ini kegiatan utamanya berupa menghubungkan permasalahan untuk pemetaan kapasitas dengan proses kinerja system, organisasi dan individu. (3). Analisis organisasi dalam hal ini kegiatan utamanya berupa memilih organisasi untuk diselidiki lagi dalam (pemetaan organisasional). (4). Memetakan gap dalam kapasitas dalam hal ini kegiatan utamanya adalah berupa memetakan jurang pemisah antara kapasitas ideal dengan kenyataannya. (5). Menyimpulkan kebutuhan-kebutuhan pengembangan kapasitas yang mendesak dalam hal ini kegiatan utamanya adalah berupa menyimpulkan temuan-temuan dan mengumpulkan usulan-usulan untuk rencana tindak pengembangan kapasitas.

c. Fase Perencanaan. Pada fase ini terdapat 3 langkah kerja yaitu :

(1). Perencanaan tahunan, kegiatan utamanya adalah merumuskan draf rencana tindak pengembangan kapasitas. (2). Membuat rencana jangka menengah, kegiatan utamanya berupa pertemuan-

pertemuan konsultatif. (3). Menyusun skala prioritas, kegiatan utamanya berupa menetapkan skala prioritas pengembangan kapasitas dan tahapantahapan implementasinya.

- d. Fase Implementasi⁴⁵. Pada fase ini terdapat 5 langkah kerja yaitu : (1). Pemrograman, kegiatan utamanya berupa mengalokasikan sumber daya yang dimiliki saat ini. (2). Perencanaan proyek pengembangan kapasitas, kegiatan utamanya berupa merumuskan kebijakan implementasi pengembangan kapasitas. (3). Penyeleksian penyedia jasa layanan pengembangan kapasitas, kegiatan utamanya berupa mengidentifikasi layanan dan produk luar terkait kebutuhan implementasi pengembangan kapasitas yang akan dikerjakan. (4). Implementasi proyek, kegiatan utamanya berupa implementasi program tahunan pengembangan kapasitas sesuai sumber daya yang ada dan jadwal yang tersedia. (5). Monitoring proses, kegiatan utamanya berupa melakukan monitoring terhadap aktifitas-aktifitas pengembangan kapasitas.
- e. Fase Evaluasi. Pada fase ini terdapat 2 langkah kerja yaitu: (1). Evaluasi dampak, kegiatan utamanya berupa mengevaluasi pencapaian pengembangan kapasitas, seperti peningkatan kinerja, (2). Merencanakan ulang rencana tindak pengembangan kapasitas, kegiatan utamanya adalah melakukan analisa terhadap temuan monitoring proses dan evaluasi dampak dalam konteks kebutuhan perencanaan ulang pengembangan kapasitas.

Sedangkan Yap mengemukakan, bahwa cara-cara membangun kapasitas adalah dengan melakukan kegiatan berikut:³⁴

- a. Menganalisa lingkungan individu, grup, organisasi, komunitas, dan masyarakat yang akan dikembangkan kapasitasnya.
- b. Mengidentifikasi dan merumuskan masalah, kebutuhan, isu dan peluang. terkait individu, grup, organisasi, komunitas dan masyarakat yang akan dikembangkan kapasitasnya.
- c. Merumuskan strategi untuk membangun kapasitas individu, grup, organisasi, komunitas dan masyarakat terkait.
- d. Merancang rencana aksi untuk membangun kapasitas individu, grup, organisasi, komunitas dan masyarakat terkait.
- e. Menghimpun dan menggunakan semua sumber daya yang sudah ada untuk mengimplementasikan, mengawasi, dan mengevaluasirencana aksi pengembangan kapasitas individu, grup, organisasi, komunitas dan masyarakat terkait.
- f. Menggunakan umpan balik untuk mempelajari pelajaran yang dapat diambil dari keseluruhan proses pengembangan kapasitas yang diterapkan terhadap individu, grup, organisasi, komunitas dan masyarakat terkait.

Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa bahwa dalam penyelenggaraan program pengembangan kapasitas kegiatan-kegiatan yang harus dilakukan tidak dapat dilakukan secara instant, melainkan

³⁴ Yap, Jan, T. 2002. Human Resources Capacity Building. Bandung: Alfabeta, 26

melalui proses yang dilakukan secara berproses dan bertahap. Contohnya apabila seorang guru yang menginginkan kinerjanya dalam mengajar dalam kualitas yang baik. Maka sudah menjadi keharusan bagi guru tersebut untuk senantiasa belajar dan melaksanakan aktivitas yang erat kaitannya dengan proses atau upaya pengembangan kualitas diri. Dalam proses pengembangan kualitasnya guru harus mengalami siklus *capacity building* yang mencakup didalamnya persiapan, analisis, perencanaan aksi dan evaluasi agar kegiatan *Capacity Building* tersebut dapat terlaksana dengan baik.

3. Disiplin Kerja Guru

a. Pengertian Disiplin Kerja Guru

Kedisiplinan seorang guru di dalam melaksanakan tugas-tugasnya sebagai seorang pendidik bukan hanya tanggung jawab pribadi guru itu sendiri, tetapi juga peran seorang kepala sekolah sebagai seorang pimpinan pemegang kebijaksanaan dan pengambil keputusan tertinggi di sekolah. Proses meningkatnya disiplin seorang guru bisa melalui guru itu sendiri, dan juga dari dorongan orang lain.

Menurut Asmani, disiplin lahir dari karakter dan mentalitas seseorang yang fokus, konsisten, serta tidak pernah kompromi terhadap penyimpangan dan godaan yang datang silih berganti untuk mengalihkan perhatian”. Kedisiplinan menjadi penting dalam sebuah organisasi, karena kedisiplinan simbol dari penghargaan yang tinggi

terhadap waktu, kemampuan memanfaatkan waktu secara efektif dan produktif serta menjauhi segala bentuk kelalaian, keteledoran, dan kesia-siaan. Kedisiplinan akan membawa organisasi menjadi hidup, berkembang dengan pesat, diantaranya karena berhasil menanamkan mental disiplin warganya.³⁵

Menurut Soerjono Soekanto “Disiplin adalah kepatuhan terhadap peraturan yang telah ditetapkan sehingga dalam pembicaraan sehari-hari istilah tersebut biasanya dikaitkan dengan keadaan tertib, suatu keadaan dimana perilaku seseorang mengikuti pola-pola tertentu yang telah ditetapkan terlebih dahulu”.³⁶

Sesuai dengan perintah Allah Q.S. al-Ahqaaf 46:13

إِنَّ الَّذِينَ قَالُوا رَبُّنَا اللَّهُ ثُمَّ اسْتَقَمُوا فَلَا خَوْفٌ عَلَيْهِمْ وَلَا هُمْ يَحْزَنُونَ ﴿١٣﴾

Artinya: Sesungguhnya orang-orang yang mengatakan: "Tuhan kami ialah Allah", kemudian mereka tetap istiqamah maka tidak ada kekhawatiran terhadap mereka dan mereka tiada (pula) berduka cita.

Ayat ini menerangkan keadaan orang-orang yang benar-benar beriman kepada Allah SWT, yaitu orang-orang yang mengakui dan mengatakan: *"Tuhan kami adalah Allah"* kemudian ia beristiqamah yakni tetap dalam pengakuan itu, tidak dicampurinya sedikitpun

³⁵ Jamal Ma'mur Asmani. 2012. *Tips Sakti Membangun Organisasi Sekolah*, Jogjakarta: Diva Press. 103

³⁶ Soerjono Soekanto, 1990, *Remaja dan Masalahnya*, Jakarta, Balai Pustaka, Cet. 2,

dengan perbuatan-perbuatan syirik.³⁷ Dan dalam ayat ini terdapat sikap disiplin yaitu beristiqamah dalam menjalankan perintah-perintah Allah dan menjauhi larangan-Nya.

Dan dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah segala peraturan atau tata tertib yang telah ditetapkan oleh setiap lembaga baik keluarga, sekolah dan lain-lain. Dan kesemuanya itu harus dijalankan, ditegakkan, dan dipatuhi oleh individu yang ada dalam lembaga tersebut, sehingga kedisiplinan dapat berjalan dengan baik.

Kepala sekolah juga harus konsekuen dan mampu mentaati tata tertib disiplin sekolah seperti disiplin dalam kehadiran, kepala sekolah juga harus hadir disekolah tepat waktu dan apabila kepala sekolah hadir disekolah tepat waktu maka guru akan hadir tepat waktu. Namun sebaliknya jika kepala sekolah tidak tepat waktu dimungkinkan guru pun akan hadir tidak tepat waktu, karena guru merasa dan beranggapan bahwa dirinya tidak mendapatkan pembinaan melalui contoh teladan yang diberikan oleh kepala sekolah. Keteladanan kepala sekolah yang dapat dicontoh oleh guru merupakan bentuk dari pelaksanaan proses, seperti dikemukakan bahwa keteladanan merupakan bentuk pelaksanaan proses aktivitas yang baik yang dapat dijadikan contoh bagi orang lain.

³⁷ Al-Quran dan Tafsirnya, Universitas Islam Indonesia, 1995, Yogyakarta, PT. Dana Bhakti Wakaf, 278.

b. Langkah-langkah Pembinaan terhadap Disiplin Kerja Guru

Menurut Masaong pembinaan terhadap disiplin kerja guru ini dapat juga dilakukan dengan menerapkan langkah-langkah pengawasan yang menjadi indikator disiplin kerja guru. Langkah-langkah pengawasan yang dapat diterapkan dalam rangka pembinaan disiplin kerja guru tersebut adalah melakukan hal-hal berikut:³⁸

5) Merumuskan standar

Standar tingkah laku disiplin haruslah dirumuskan oleh supervisor. Demikian juga standar disiplin kerja haruslah dirumuskan terlebih dahulu oleh Pembina/supervisor. Dalam merumuskan standar tersebut, akan sangat baik jika Pembina mengikut sertakan guru. Dengan diikutsertakannya guru/staf, mereka akan merasa memiliki terhadap ketentuan-ketentuan yang dikenakan kepada dirinya. Ada kesepakatan perilaku disiplin tersebut antara Pembina dan guru.

Dalam merumuskan standar disiplin tersebut, hendaknya ditentukan sekaligus batas-batas perilaku menyimpang dan perilaku yang tidak menyimpang. Adanya batas-batas yang tegas ini akan memudahkan guru untuk memantau perilaku sendiri. Jangan sampai guru tersebut melanggar disiplin hanya karena tidak tahu bahwa itu adalah suatu pelanggaran. Misalnya

³⁸ Abd Kadim Masaong, 2012, *Supervise Pembelajaran dan Pengembangan Kapasitas Guru*, Bandung: Alfabeta, 107

saja kehadiran guru dalam mengajar, dalam hadir disekolah, dalam menandatangani presensi, haruslah diberi batasan tegas seberapa batas toleransi minimal. Jangan sampai hal yang demikian terjadi interpretasi yang berbeda antara Pembina dengan guru. Kesepakatan mengenai batas-batas disiplin, kurang disiplin, dan tidak disiplin haruslah dibangun antara guru dan Pembina.

6) Mengadakan Pengukuran

Langkah kedua pengawasan terhadap disiplin kerja guru adalah mengadakan pengukuran. Pengukuran dalam hal ini adalah melihat secara nyata perilaku disiplin guru/staf. Alat ukur yang dipergunakan untuk mengukur haruslah cepat. Alat ukur yang lazim digunakan biasanya berupa tes dan nontes.

7) Membandingkan hasil pengukuran atau ketidak disiplinian dengan standar

Hasil pengukuran disiplin kerja guru/staf ini kemudian dibandingkan dengan standar. Jika ternyata berdasarkan pengukuran, guru mempunyai perilaku disiplin yang sama atau lebih tinggi dari yang standar, maka dapat dilakukan daur ulang dengan menetapkan standar baru yang lebih tinggi. Sebaliknya jika perilaku guru/staf berdasarkan pengukuran yang telah dilakukan kurang dari standar, maka dikakukanlah langkah berikutnya.

8) Mengadakan Perbaikan

Perbaikan terhadap disiplin guru terutama dilakukan jika ternyata perbandingan antara hasil pengukuran dengan standar yang telah dilakukan ditemukan minus. Kewajiban Pembina adalah meningkatkan disiplin berdasarkan kekurangan-kekurangan yang ada. Dalam mengadakan perbaikan ini, Pembina harus mengidentifikasi faktor penyebab, mengapa disiplin tersebut kurang dari yang distandarkan. Diantara faktor-faktor penyebab tersebut, perlu dicari penyebab terdominan. Dengan demikian, dapat dicarikan alternatif-alternatif perbaikan yang paling tepat dalam meningkatkan disiplin

4. Komunikasi Interpersonal

a. Pengertian Komunikasi Interpersonal

Komunikasi secara etimologis atau menurut kata asalnya berasal dari bahasa latin yaitu yang berarti *communication*, yang berarti sama makna mengenai suatu hal. Jadi berlangsungnya proses komunikasi terjadi apabila terdapat kesamaan mengenai hal-hal yang dikomunikasikan ataupun kepentingan tertentu. Komunikasi dapat berlangsung apabila ada pesan yang akan disampaikan dan terdapat pula umpan balik dari penerima pesan yang dapat diterima langsung oleh penyampai pesan.

Selain itu komunikasi merupakan proses penyampaian pesan oleh seseorang kepada orang lain untuk memberi tahu, merubah

sikap, pendapat atau perilaku baik langsung secara lisan maupun tak langsung melalui media. Dalam komunikasi ini memerlukan adanya hubungan timbal balik antara penyampain pesan dan penerimanya yaitu komunikator dan komunikan.

Menurut Carl I. Hovland, ilmu komunikasi adalah upaya yang sistematis untuk merumuskan secara tegas asas-asas penyampaian informasi serta pembentukan pendapat dan sikap. Secara garis besar dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah penyampaian informasi dan pengertian seseorang terhadap orang lain.³⁹

R. Wayne Pace mengemukakan bahwa komunikasi antarpribadi atau *communication interpersonal* merupakan proses komunikasi yang berlangsung antara dua orang atau lebih secara tatap muka dimana pengirim dapat menyampaikan pesan secara langsung dan penerima pesan dapat menerima dan menanggapi secara langsung.⁴⁰ Komunikasi interpersonal merupakan komunikasi yang pesannya dikemas dalam bentuk verbal atau nonverbal, seperti komunikasi pada umumnya komunikasi interpersonal selalu mencakup dua unsur pokok yaitu isi pesan dan bagaimana isi pesan dikatakan atau dilakukan secara verbal atau nonverbal. Dua unsur tersebut sebaiknya diperhatikan dan dilakukan berdasarkan pertimbangan situasi, kondisi, dan keadaan penerima pesan.

³⁹ Onong Uchjana Effendy, *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2007), 9

⁴⁰ Hafied Cangara, *Pengantar Ilmu Komunikasi*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1998), 32

Komunikasi dilakukan dalam berbagai tingkat kesengajaan, dari komunikasi yang tidak sengaja sama sekali (misal ketika kita melamun sementara orang memperhatikan anda) hingga komunikasi yang benar-benar direncanakan dan disadari (ketika kita menyampaikan suatu pidato). Kesengajaan bukanlah syarat untuk terjadinya komunikasi. Meskipun kita sama sekali tidak bermaksud menyampaikan pesan kepada orang lain, perilaku kita potensial untuk ditafsirkan atau tidak menafsirkan perilaku kita.

Dalam berkomunikasi, kesadaran kita lebih tinggi dalam situasi khusus terlebih dalam situasi rutin. Dalam komunikasi sehari-hari terkadang kita mengucapkan pesan verbal yang tidak kita sengaja. Namun lebih banyak pesan nonverbal yang kita tunjukkan tanpa kita sengaja. Komunikasi telah terjadi bila penafsiran telah berlangsung. Terlepas dari kesengajaan atau tidak. Jadi, niat kesengajaan bukanlah syarat mutlak bagi seseorang untuk berkomunikasi. Dalam hadis Abu Hurairah berkata:

حديث أبي هريرة قال: قال رسول الله ص م: من كان يؤمن بالله واليوم
الآخر فلا يؤذ جاره، و من كان يؤمن بالله واليوم الآخر فليكرم ضيفه،
و من كان يؤمن بالله واليوم الآخر فليقل خيرا وليصمت

Artinya: “Hadits Abu Hurairah dimana ia berkata: Rasulullah SAW. bersabda “Barangsiapa yang beriman kepada Allah dan hari akhir maka janganlah ia mengganggu tetangganya. Barangsiapa yang beriman kepada Allah dan hari akhir maka hendaklah ia memuliakan tamunya. Dan barangsiapa yang beriman kepada Allah dan hari akhir maka hendaklah

ia berkata yang baik atau diam saja.”(HR. Bukhori-Muslim)⁴¹

Komunikasi interpersonal merupakan kegiatan aktif bukan pasif. Komunikasi interpersonal bukan hanya komunikasi dari pengirim pada penerima pesan, begitupula sebaliknya, melainkan komunikasi timbal balik antara pengirim dan penerima pesan. Komunikasi interpersonal bukan sekedar serangkaian rangsangan-tanggapan, stimulus-respon, akan tetapi serangkaian proses saling menerima, penyerapan dan penyampaian tanggapan yang telah diolah oleh masing-masing pihak.

Komunikasi interpersonal juga berperan untuk saling mengubah dan mengembangkan. Dan perubahan tersebut melalui interaksi dalam komunikasi, pihak-pihak yang terlibat untuk memberi inspirasi, semangat, dan dorongan agar dapat merubah pemikiran, perasaan, dan sikap sesuai dengan topik yang dikaji bersama.

Komunikasi *interpersonal* atau komunikasi antar pribadi adalah proses pertukaran informasi serta pemindahan pengertian antara dua orang atau lebih di dari suatu kelompok manusia kecil dengan berbagai efek dan umpan balik (*feedback*).⁴² Agar komunikasi interpersonal yang dilakukan menghasilkan hubungan interpersonal yang efektif dan kerjasama bisa ditingkatkan maka kita

⁴¹ Muhammad Fu'ad 'Abdul Baqi, *Al-Lu'Lu' Wal Marjan*, diterjemahkan oleh Muslich Shabir dengan judul *Terjemah Al-Lu'lu' Wal marjan*, Semarang: Al-Ridha, 1993. 34

⁴² W. A. Widjaja, *Komunikasi dan Hubungan Masyarakat*, (Jakarta: Bumi Askara), 8

perlu bersikap terbuka, sikap percaya, sikap mendukung, dan terbuka yang mendorong timbulnya sikap yang paling memahami, menghargai, dan saling mengembangkan kualitas. Hubungan interpersonal perlu ditumbuhkan dan ditingkatkan dengan memperbaiki hubungan dan kerjasama antara berbagai pihak. Komunikasi interpersonal dinyatakan efektif bila pertemuan komunikasi merupakan hal yang menyenangkan bagi komunikan.

Dari berbagai penjelasan di atas, komunikasi interpersonal pada hakikatnya merupakan salah satu bentuk dari komunikasi pribadi. Komunikasi interpersonal adalah komunikasi antara orang-orang secara tatap muka, yang memungkinkan setiap pesertanya menangkap reaksi orang lain secara langsung, baik secara verbal maupun nonverbal. Komunikasi interpersonal sangat potensial untuk menjalankan fungsi instrumental sebagai alat untuk mempengaruhi atau membujuk orang lain, karena kita dapat menggunakan kalimat alat indera kita untuk mempertinggi daya bujuk pesan yang kita komunikasikan kepada komunikan kita. Sebagai komunikasi yang paling lengkap dan paling sempurna, komunikasi antarpribadi berperan penting hingga kapanpun, selama manusia masih mempunyai emosi. Kenyataannya komunikasi tatap-muka ini membuat manusia merasa lebih akrab dengan sesamanya, berbeda dengan komunikasi lewat media massa seperti surat kabar, televisi, ataupun lewat teknologi tercanggih.

b. Fungsi Komunikasi Interpersonal

Fungsi komunikasi interpersonal atau komunikasi antar pribadi adalah berusaha meningkatkan hubungan insani, menghindari dan mengatasi konflik-konflik pribadi, mengurangi ketidakpastian sesuatu, serta berbagai pengetahuan dan pengalaman dengan orang lain.⁴³

Komunikasi interpersonal, dapat meningkatkan hubungan kemanusiaan diantara pihak-pihak yang berkomunikasi. Dalam hidup bermasyarakat seseorang bisa memperoleh kemudahan dalam hidupnya karena memiliki pasangan hidup. Melalui komunikasi interpersonal juga dapat berusaha membina hubungan baik, sehingga menghindari dan mengatasi terjadinya konflik-konflik yang terjadi.⁴⁴

Adapun fungsi lain dari komunikasi interpersonal adalah:

- 1) Menenal diri sendiri dan orang lain.
- 2) Komunikasi antar pribadi memungkinkan kita untuk mengetahui lingkungan kita secara baik.
- 3) Menciptakan dan memelihara hubungan baik antar personal.
- 4) Mengubah sikap dan perilaku.
- 5) Bermain dan mencari hiburan dengan berbagai kesenangan pribadi.
- 6) Membantu orang lain dalam menyelesaikan masalah.

⁴³ H. Hafied Canggara, *Pengantar Ilmu Komunikasi* Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 45

⁴⁴ H. Hafied Canggara, *Pengantar Ilmu Komunikasi* Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 56

Fungsi global dari pada komunikasi antar pribadi adalah menyampaikan pesan yang umpan baliknya diperoleh saat proses komunikasi tersebut berlangsung.

c. **Perspektif Komunikasi Interpersonal**

Komunikasi Interpersonal dapat menjadi sangat efektif dan juga bisa menjadi sangat tidak efektif. Konflik yang terjadi dalam sebuah hubungan seperti hubungan rumah tangga menjadikan komunikasi interpersonal berjalan tidak efektif. Untuk menumbuhkan dan meningkatkan hubungan interpersonal perlu meningkatkan kualitas komunikasi dengan memperbaiki hubungan dan kerjasama antara berbagai pihak.

Berikut ini terdapat tiga perspektif yang membahas tentang karakteristik komunikasi interpersonal yang efektif, diantaranya:

1) Perspektif *humanistic*

Perspektif *humanistic* menekankan pada keterbukaan, empati sikap mendukung, sikap positif, dan kesetaraan menciptakan interaksi yang bermakna, jujur, dan memuaskan.

Berikut penjabaran yang lebih luas dalam sudut pandang ini:⁴⁵

a) Keterbukaan (*openness*)

Memiliki pengertian bahwa dalam komunikasi antarpribadi yang efektif, individu harus terbuka pada pasangan yang di ajak berinteraksi, kesediaan untuk

⁴⁵ H. Hafied Canggara, *Pengantar Ilmu Komunikasi* Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 259

membuka diri dan memberikan informasi, lalu kesediaan untuk mengakui perasaan dan pikiran yang dimiliki, dan juga mempertanggung jawabkannya. Agar komunikasi interpersonal yang dilakukan menghasilkan hubungan interpersonal yang efektif dan kerja sama bisa ditingkatkan, maka kita perlu bersikap terbuka.

b) Empati (*empathy*)

Empati adalah kemampuan seseorang untuk menempatkan dirinya pada posisi atau perana orang lain. Dalam arti bahwa seseorang secara emosional maupun intelektual mampu memahami apa yang dirasakan dan dialami orang lain.

c) Sikap mendukung (*supportiveness*)

Komunikasi interpersonal akan efektif apabila dalam diri seseorang ada perilaku *supportiveness*. Maksudnya satu dengan yang lainnya saling memberikan dukungan terhadap pesan yang disampaikan. Sikap mendukung adalah sikap yang mengurangi sikap defensive dalam berkomunikasi yang dapat terjadi karena faktor-faktor personal seperti ketakutan, kecemasan, dan lain sebagainya yang menyebabkan komunikasi interpersonal akan gagal, karena orang defensive akan lebih banyak melindungi diri sendiri

dari ancaman yang ditanggapi dalam komunikasi dibandingkan memahami orang lain.

- d) Sikap positif (*positiveness*) Memiliki perilaku positif yakni berfikir secara positif terhadap diri sendiri dan orang lain.
- e) Kesetaraan (*equality*) Keefektifan komunikasi interpersonal juga ditentukan oleh kesamaan-kesamaan yang dimiliki pelakunya. Seperti nilai, sikap, watak, perilaku, kebiasaan, pengalaman, dan sebagainya.

2) Perspektif pragmatis

Perspektif pragmatis memusatkan pada manajemen dan kesegaran interaksi yang digunakan oleh komunikator melalui perilaku yang spesifik untuk mendapatkan hasil yang diinginkan. Model ini menawarkan lima kualitas efektivitas, yakni:

a) Kepercayaan diri (*confidence*)

Komunikator yang efektif memiliki kepercayaan diri dalam bersosialisai, dimana hal tersebut dapat dilihat pada kemampuannya untuk menghadirkan suasana nyaman pada saat interaksi terjadi pada orang-orang yang merasa gelisah, pemalu, atau khawatir dan membuat mereka merasa lebih nyaman.

b) Kebersatuan (*immediacy*)

Mengacu pada penggabungan antara komunikan dan komunikator, dimana terciptanya rasa kebersamaan dan kesatuan yang mengisyaratkan minat dan perhatian untuk mau mendengarkan.

c) Manajemen interaksi (*interaction management*)

Dalam melakukan suatu komunikasi dapat mengendalikan interaksi untuk kepuasan kedua pihak, sehingga tidak seorangpun merasa diabaikan atau merasa menjadi pihak tokoh yang paling penting. Beberapa cara yang tepat untuk melakukannya adalah dengan menjaga peran sebagai komunikan dan komunikator melalui gerakan mata, ekspresi vocal, gerakan tubuh dan wajah yang sesuai, dan juga dengan saling memberikan kesempatan untuk berbicara. Hal ini merupakan wujud dari sebuah manajemen interaksi.

d) Daya ekspresi (*expressiveness*)

Mengacu pada kemampuan untuk mengkomunikasikan apa yang ingin disampaikan dengan aktif, bukan dengan menarik diri atau melemparkan tanggung jawab kepada orang lain.

e) Orientasi ke pihak lain (*other orientation*)

Dalam hal ini dimaksudkan untuk lebih menyesuaikan diri pada lawan bicara dan

mengkomunikasikan perhatian dan minat terhadap apa yang dikatakan oleh lawan bicara. Mengkomunikasikan keinginan untuk bekerja sama dalam mencari pemecahan masalah.

3) Perspektif pergaulan sosial

Perspektif pergaulan sosial pada model ekonomi imbalan (*reward*) dan biaya (*cost*). Suatu hubungan diasumsikan sebagai suatu kemitraan dimana imbalan dan biaya saling dipertukarkan. Ketiga perspektif ini tidak dapat dipisahkan satu persatu, melainkan harus saling melengkapi, karena setiap perspektif tersebut membantu kita untuk dapat memahami komunikasi dalam menyelesaikan konflik sebuah hubungan secara efektif. Komunikasi interpersonal dinyatakan efektif bila pertemuan komunikasi merupakan hal yang menyenangkan.

d. Faktor-faktor Menumbuhkan Interpersonal dalam Komunikasi Interpersonal

Banyak hal yang menjadi faktor-faktor yang meningkatkan hubungan interpersonal, misalnya dari kualitas komunikasi itu sendiri. Faktor yang mempengaruhinya antara lain:⁴⁶

1) Percaya (*Trust*)

Dari berbagai faktor yang paling mempengaruhi komunikasi antar pribadi adalah faktor kepercayaan. Apabila

⁴⁶ Jalaluddin Rakhmat, *Psikologi Komunikasi*, (Bandung, Remaja Rosdakarya, Cetakan Kedua 1986). 129-138

antara suami dan istri memiliki rasa saling percaya maka akan terbina saling pengertian sehingga terbentuk sikap saling terbuka, saling mengisi, saling mengerti dan terhindar dari kesalahpahaman. Sejak tahap pengenalan dan tahap peneguhan, kepercayaan menentukan efektivitas komunikasi. Ada tiga faktor utama yang menumbuhkan sikap percaya yaitu:

- a) Menerima, adalah kemampuan berhubungan dengan orang lain tanpa menilai dan tanpa berusaha mengendalikannya. Sikap menerima tidak semudah yang dikatakan. Kita selalu cenderung menilai dan sukar menerima. Akibatnya, hubungan interpersonal tidak dapat berlangsung seperti yang diharapkan.
- b) Empati, hal ini dianggap sebagai memahami orang lain yang tidak mempunyai arti emosional bagi kita.
- c) Kejujuran, menyebabkan perilaku kita dapat diduga. Ini mendorong orang lain untuk dapat percaya pada kita. Dalam proses komunikasi interpersonal pada pasangan suami istri, kejujuran dalam berkomunikasi amatlah penting.

Menurut psikologi humanistik, pemahaman interpersonal terjadi melalui *self disclosure*, *feedback*, dan *sensitivity to the disclosure of other*. Kesalahpahaman dan ketidakpuasan dalam suatu jalinan antar pribadi diakibatkan oleh ketidakjujuran, tidak

adanya keselarasan antara tindakan dan perasaan, serta terhambatnya pengungkapan diri.

2) Sikap Suportif

Sikap yang mengurangi sikap defensif dalam berkomunikasi yang dapat terjadi karena faktor-faktor personal seperti ketakutan, kecemasan, dan lain sebagainya yang menyebabkan komunikasi interpersonal gagl, karena orang defensif akan lebih banyak melindungi diri dari ancaman yang ditanggapinya dalam komunikasi dibandingkan memahami pesan orang lain.

3) Sikap Terbuka

Sikap ini amat besar pengaruhnya dalam menumbuhkan komunikasi interpersonal yang efektif. Dengan komunikasi yang terbuka diharapkan tidak akan ada hal-hal yang tertutup, sehingga apa yang ada pada diri suami juga diketahui oleh istri, demikian sebaliknya. Dengan sikap saling percaya dan suportif, sikap terbuka mendorong timbulnya saling pengertian, saling menghargai, dan paling penting saling mengembangkan kualitas hubungan interpersonal. Walaupun berkomunikasi merupakan salah satu kebiasaan dengan kegiatan sepanjang kehidupan, namun tidak selamanya akan memberikan hasil seperti yang diharapkan.

Dalam buku Psikologi Komunikasi karya Jalaluddin Rakhmat, M. Sc. Terdapat beberapa tahap untuk hubungan *interpersonal* diantaranya yaitu:⁴⁷

- 1) Pembentukan Hubungan *Interpersonal*, dimana pada tahap ini sering disebut sebagai tahap pengenalan yang ditandai dengan usaha kedua belah pihak dalam menggali secepatnya identitas, sikap, dan nilai dari pihak lain. Dan apabila mereka ada kesamaan, mulailah dilakukan proses mengungkapkan diri. Bila mereka merasa berbeda, mereka akan berusaha menyembunyikan diri.
- 2) Peneguhan Hubungan *Interpersonal*, untuk memelihara dan memperteguh hubungan interpersonal ini ada empat faktor yang amat penting diantaranya: keakraban, kontrol, respon yang tepat, dan nada emosional yang tepat.
- 3) Pemutusan Hubungan *Interpersonal*, hal ini dapat terjadi apabila hubungan interpersonal terdapat sebuah konflik atau hubungan yang tidak sehat dalam artian adalah penyebab dari putusnya hubungan interpersonal tersebut. Menurut analisis R.D. Nye ada 5 sumber konflik yang menyebabkan putusnya hubungan interpersonal, diantaranya: (1) *kompetisi* – salah satu pihak berusaha memperoleh sesuatu dengan mengorbankan orang lain. (2) *dominasi* – salah satu

⁴⁷ Jalaluddin Rakhmat, *Psikologi Komunikasi*,.....125-129

pihak berusaha mengendalikan pihak lain sehingga orang itu merasakan hak-haknya dilanggar.(3) *kegagalan* – masing-masing berusaha mengendalikan pihak lain sehingga orang itu merasakan hak-haknya dilanggar.(4) *provokasi* – salah satu pihak terus menerus berbuat sesuatu yang ia ketahui menyinggung perasaan orang lain. (5) *perbedaan nilai*- kedua belah pihak tidak sepakat tentang nilai-nilai yang mereka anut.

e. Indikator Pengukuran Komunikasi Interpersonal

Komunikasi interpersonal mempunyai indikator tersendiri, agar karakteristik komunikasi interpersonal definitive, sebagaimana dikemukakan Joseph A. Devito bahwa indikator yang ada di komunikasi⁴⁸ sebagai berikut:

- 5) Bijaksana dan kesopanan
 - d) Mengambil setiap tindakan secara bijaksana
 - e) Membuat keputusan secara objektif
 - f) Bersikap sopan terhadap pegawai yang lain
- 6) Penerimaan umpan balik
 - d) Bersikap terbuka terhadap semua pegawai
 - e) Menanggapi informasi yang diberikan pegawai lain
 - f) Ikut serta dalam pemecahan masalah yang terbuka tanpa menimbulkan sikap bertahan atau menghentikan proses

⁴⁸ Joseph, A. DeVito, 1989, *The Interpersonal Communication Book, Professional Book*, Jakarta, 56

7) Berbagai informasi

- c) Memberikan informasi pekerjaan kepada sesame dengan sebenar-benarnya
- d) Bersedia mendengarkan dan menerima informasi dari pegawai lain

8) Maskulinitas

- d) Bersikap positif terhadap pandangan semua rekan kerja
- e) Menghargai keinginan semua pegawai
- f) Memberikan dukungan atas kesuksesan semua pegawai

5. Pengaruh Antar Variabel

a. Pengaruh *Capacity Building* terhadap Profesionalisme Guru

Mengacu pada dimensi profesionalisme, profesionalisme guru yang diharapkan setelah memperoleh capacity building adalah profesionalisme yang ditandai oleh aspek-aspek berikut ini:

- 1) Pengabdian guru
- 2) Kewajiban sosial
- 3) Kemandirian guru
- 4) Keyakinan terhadap profesi keguruan
- 5) Hubungan dengan sesama profesi

Berangkat dari pemaparan mengenai aspek-aspek profesional di atas dapat dipahami profesionalisme guru merupakan sikap dan nilai-nilai yang dimunculkan oleh guru ketika menjalankan tugas dan

tanggung jawab profesinya yang diwujudkan melalui kelima aspek tersebut.

Sikap pada dasarnya lebih merupakan proses kesadaran yang sifatnya individual. Keunikan ini dapat terjadi oleh adanya perbedaan individual yang berasal dari nilai-nilai dan norma-norma yang ingin dipertimbangkan dan dikelola oleh individu. Jadi, pada dasarnya sikap yang dimunculkan oleh setiap individu berawal dari kegiatannya untuk selalu belajar terhadap pekerja, di mana setiap individu akan selalu dihadapkan pada persoalan-persoalan yang muncul dalam pekerjaan sebagai akibat dari kebiasaan. Dengan mengacu pada lima aspek tersebut di atas, maka guru yang professional dapat terdeteksi melalui sikap mereka terhadap profesinya sebagai pendidik yang diwujudkan melalui pengabdian, kewajiban sosialnya, kemandirian, keyakinan terhadap profesi dan hubungan dengan sesama profesi.

Dengan kata lain, guru harus memiliki inisiatif untuk mengembangkan kapasitasnya sebagai pendidik dan pengajar. Model pembentukan profesionalisme guru adalah pengembangan kapasitas (capacity bulding) diri yang berkelanjutan dapat menghubungkan ide terhadap sikap, sebagaimana dikemukakan oleh Morrison, *capacity bulding which links ideas to action.*’, yaitu bahwa pengembangan kapasitas menghubungkan ide terhadap sikap.

Pengembangan kapasitas yang dimaksud merupakan proses pengembangan diri yang dilakukan oleh guru secara terusmenerus dengan tujuan meningkatkan kualitas dirinya melalui inisiatifnya untuk selalu membelajarkan dirinya, misalnya peningkatan ilmu pengetahuan, skill, pengorganisasian program, dan lain-lain. Sehingga pengembangan kapasitas dijadikan sebagai sebuah model proses perubahan, gerak perkembangan dan perubahan yang bertingkat secara individu, Kelompok organisasi maupun perubahan pada pembentukan frame work sebuah sistem arah yang lebih baik.

b. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Profesionalisme Guru

Disiplin kerja guru memang menjadi tanggungjawab kepala sekolah. Tetapi semua upaya yang telah dilakukan sangat tergantung dari kemauan dan keantusiasan para guru. Namun jika ini disadari dan dilaksanakan secara berkesiambungan, maka proses untuk meningkatkan kualitas lulusan sekolah akan tetapi berkembang dan semakin baik.⁴⁹

Dalam faktor-faktor yang mempengaruhi profesionalisme guru adalah secara garis besarnya faktor-faktor yang mempengaruhi guru profesional antara lain sebagai berikut:

1) Status Akademik

Pekerjaan guru adalah pekerjaan yang bersifat profesi.

Secara sederhana pekerjaan yang bersifat profesi adalah

⁴⁹Mujtahid, 2009, *Pengembangan Profesi Guru*, UIN Malang Press:Malang, 70-71

pekerjaan yang hanya dilakukan oleh mereka yang secara khusus disiapkan untuk itu dan bukan pekerjaan lainnya.

Untuk menciptakan tenaga-tenaga profesional tersebut pada dasarnya di sekolah dibina dan dikembangkan dari berbagai segi diantaranya:

- a) Segi toritis yaitu di lembaga atau sekolah-sekolah keguruan yang membina dan menciptakan tenaga-tenaga profesional ini diberikan ilmu-ilmu pengetahuan selain ilmu pengetahuan yang harus disampaikan kepada anak didik, juga diberikan ilmu-ilmu pengetahuan khusus untuk menunjang keprofesionalannya sebagai guru yang berupa ilmu mendidik, ilmu jiwa dan sebagainya.
- b) Segi praktis yaitu secara praktis dapat diartikan dengan berdasarkan praktek adalah cara melakukan apa yang tersebut dalam teori.
- c) Pengalaman belajar
Dalam menghadapi anak didik tidaklah mudah untuk mengorganisir mereka, dan hal tersebut banyak menjadi keluhan, serta banyak pula dijumpai guru yang mengeluh karena sulit untuk menciptakan suasana kegiatan belajar mengajar yang menyenangkan. Hal tersebut dikarenakan guru kurang mampu untuk menguasai dan menyesuaikan diri terhadap proses belajar mengajar yang berlangsung.
- d) Mencintai profesi sebagai guru
Rasa cinta tumbuh dari naluri kemanusiaan dan rasa cinta akan mendorong individu untuk melakukan sesuatu sebagai usaha dan pengorbanan. Seseorang yang melakukan sesuatu dengan tanpa adanya rasa cinta biasanya orang yang keadaannya dalam paksaan orang lain, maka dalam melaksanakan haknya itu dengan merasa terpaksa. Dalam melakukan sesuatu akan lebih berhasil apabila disertai dengan adanya rasa mencintai terhadap apa yang dilakukannya itu.
- e) Berkepribadian
Secara bahasa kepribadian adalah keseluruhan sifat-sifat yang merupakan watak seseorang. Dalam proses belajar mengajar kepribadian seorang guru ikut serta menentukan watak kepada siswanya. Dalam proses belajar mengajar kepribadian seorang guru sangat menentukan terhadap pembentukan kepribadian siswa untuk menanamkan akhlak yang baik sebagai umat manusia.

Guru sebagai pelaksana proses pendidikan, perlu memiliki keahlian dalam melaksanakan tugasnya. Oleh karenanya keberhasilan proses belajar mengajar sangat tergantung kepada bagaimana guru mengajar.⁵⁰

Dengan ini faktor-faktor yang mempengaruhi profesionalisme guru terdapat pernyataan bahwa pembinaan dan menciptakan tenaga-tenaga profesional ini diberikan ilmu-ilmu pengetahuan selain ilmu pengetahuan yang harus disampaikan kepada anak didik, juga diberikan ilmu-ilmu pengetahuan khusus untuk menunjang keprofesionalannya sebagai guru yang berupa ilmu mendidik, ilmu jiwa dan sebagainya. Dalam pembinaan disiplin kerja merupakan upaya yang dilakukan oleh seorang pemimpin kepada bawahannya untuk menumbuhkembangkan, kemajuan sikap dan kemampuannya agar kualitas pekerjaannya semakin meningkat, sehingga tujuan organisasinya agar kualitas pekerjaannya semakin meningkat, sehingga tujuan organisasinya pun akan meningkatkan.

Kepala sekolah sebagai pemimpin harus mampu menumbuhkan disiplin kerja guru, terutama disiplin diri, terutama hal-hal yang berkaitan dengan hal-hal sebagai berikut: (a) membantu guru mengembangkan pola pikirnya; (b) membantu guru meningkatkan standar perilakunya; dan (c) menggunakan pelaksanaan aturan sebagai alat.⁵¹

⁵⁰ Usman, Moh. Uzer. 2002. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya. 170

⁵¹ Ahmad Susanto, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru Konsep, Strategi, dan Impementasnya*, 2016, Ciputat: Prenadamedia Group, 104

c. Pngaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Profesionalisme Guru

Guru juga merupakan makhluk social. Ketika menjalankan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar, guru memerlukan bantuan orang lain, termasuk guru lainnya. Hal ini dapat dilakukan oleh guru manakala ia bisa bekerjasama dengan guru lainnya. Selain dengan model mengenal dan memahami kepribadian rekan sejawatnya, kerjasama tersebut juga dapat dengan mudah dilakukan oleh guru manakala ia dapat menjalin komunikasi dengan rekan ssejawatnya secara intensif.⁵²

Komunikasi interpersonal biasanya dilakukan sebagai upaya seorang mengendalikan diri dan pengambilan keputusan yang dilakukan oleh seseorang terhadap dirinya. Sementara itu, komunikasi interpersonal juga bisa disebut antar pribadi merupakan proses interaksi antarindividu dengan individu lainnya untuk mencapai tujuan tertentu.

Sehingga ketika komunikasi interpersonal sudah berjalan dengan baik maka yang disebut guru berprofesionalisme pun menjadi lebih tampak. Yang di katakana sebagai profesionalisme itu bisa dilihat dari kompetensinya bahwa di dalam kompetensi ada salah satu yang merujuk pada komunikasi interpersonal yaitu kompetensi social yang berkenaan dengan kemampuan pendidik

⁵² Nova Ardy Wiyani, *Etika Profesional Keguruan*, Gava Media: Yogyakarta, 2006, 160

sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan guru yang lain, wali peserta didik, peserta didik dan masyarakat sekitar.

Kompetensi ini memiliki sub kompetensi dengan indikator esensial sebagai berikut:

- 1) Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik; seperti berkomunikasi secara efektif dengan peserta didik
- 2) Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan sesama pendidik dan tenaga kependidikan
- 3) Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan orang tua/ wali peserta didik dan masyarakat sekitar.⁵³

Maka, dapat disimpulkan bahwa untuk menjadi guru yang profesional harus juga mempunyai keterampilan komunikasi, terutama komunikasi interpersonal terhadap guru yang lain, tenaga kependidikan, peserta didik, orang tua peserta didik/ wali peserta didik dan masyarakat, karena dalam berkomunikasi itu bisa menjadi penunjang agar guru bisa menjadi lebih profesionalisme dalam bekerja karena sikap social yang tinggi tersebut.

⁵³ Ahmad Susanto, 2016, *Konsep, strategi, dan implementasi manajemen peningkatan kinerja guru*, Prenamedia group: Ciputat, 268-269

B. Kerangka Berfikir

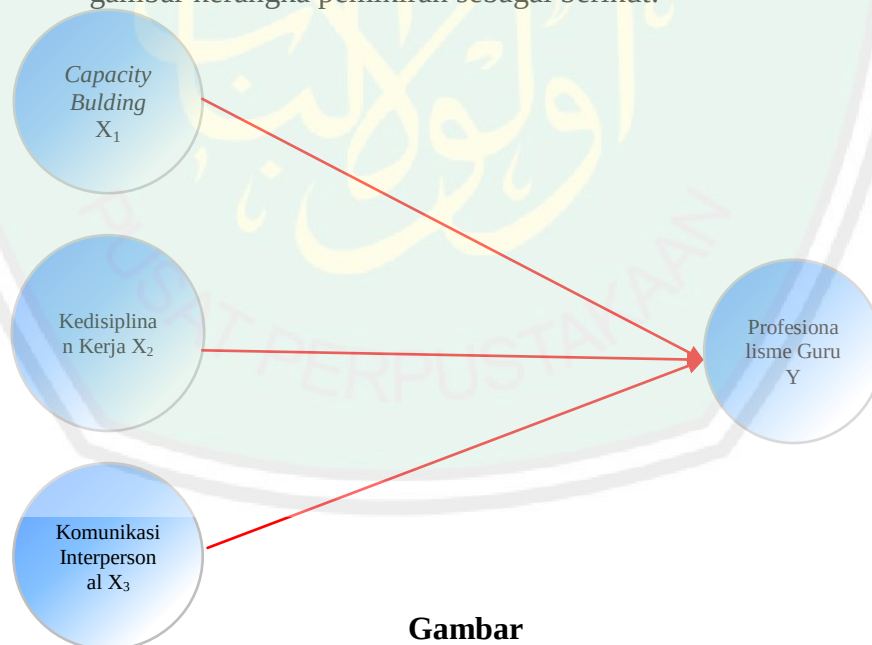
Berdasarkan telaah pustaka yang diajukan dalam penelitian ini, maka dikembangkan model sebagai kerangka pemikiran dari penelitian ini seperti pada gambar dibawah ini.

1. Pengaruh Masng-masing Variabel

- Pengaruh *Capacity Building* (X_1) Terhadap Profesionalisme Guru (Y)
- Pengaruh Kedisiplinan Kerja (X_2) Terhadap Profesionalisme Guru (Y)
- Pengaruh Komunikasi Interpersonal (X_3) Terhadap Profesionalisme Guru (Y)

2. Gambar Kerangka Berfikir

Didasarkan pada hubungan antar variabel tersebut, maka dibuatlah gambar kerangka pemikiran sebagai berikut:



**Gambar
2.1 Kerangka Berfikir**

**Metode Penelitian
Uji Analisis Data Menggunakan Program
SmartPLS**

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan, Jenis dan Rancangan

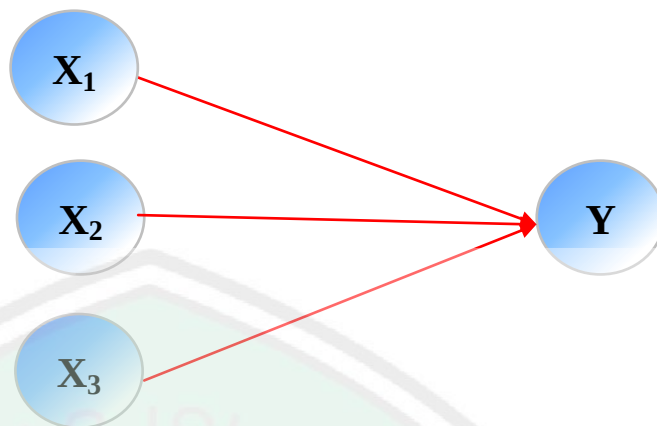
Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis penelitian survey. Peneliti memilih metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif diantaranya bertujuan menunjukkan pengaruh antar variabel dan teknik penelitiannya berupa survei serta instrument penelitiannya berupa angket.⁵⁴

B. Variabel Penelitian

Penelitian ini terdiri dari empat variabel yaitu Pembinaan Disiplin (X_1), *Capacity Building* (X_2), dan Komunikasi Interpersonal (X_3) terhadap Profesionalisme Guru (Y). Keempat variabel tersebut selanjutnya dijabarkan beberapa indikator berdasarkan teori yang dikemukakan para ahli. Sebagaimana menurut Sugiono rancangan analisisnya dapat digambarkan sebagai berikut.⁵⁵

⁵⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, (Bandung: Alfabeta, 2008), hlm. 11

⁵⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. (Bandung: Alfabeta, 2008), hlm 4



Gambar 3.1
Analisis Antara variabel Independen (X) dan variabel dependen (Y)

Keterangan:

- X₁ = Pembinaan Disiplin
- X₂ = *Capacity Building*
- X₃ = Komunikasi Interpersonal
- Y = Profesionalisme Guru

Berdasarkan gambar di atas, bahwa paradigma atau pola pengaruh antar variabel penelitian pada dasarnya merupakan rencana studi/penelitian yang menggambarkan prosedur dalam menjawab pertanyaan masalah penelitian. Dengan mengacu pada masalah penelitian serta jenis desain penelitian, maka desain penelitian ini adalah desain deskriptif, dimana kajiannya dimaksudkan untuk menganalisis pengaruh antar variabel-variabel yaitu bertujuan menguraikan sifat atau karakteristik suatu gejala atau masalah tertentu. Pembinaan Disiplin (X₁), *Capacity Building* (X₂), Komunikasi Interpersonal (X₃), Profesionalisme Guru (Y).

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah berjumlah tenaga pendidik yang terbagi dari: Tenaga Pendidik MTsN 1 Kota Malang berjumlah 69

guru dan Tenaga Pendidik MTsN 2 Kota Malang berjumlah 52 guru. Dari teori tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa populasi adalah objek penelitian yang akan menjadi sumber data-data yang akan dipakai dalam mencapai tujuan dari sebuah penelitian. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah tenaga pendidik MTsN 1 dan MTsN 2 kota malang dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 3.1
Distribusi Populasi Penelitian

No	Objek	Guru	Populasi
1.	MTsN 1	69Orang	69
2.	MTsN 2	52Orang	52
Jumlah			121

Sumber Data: *TU MTsN 1 dan MTsN 2 Kota Malang*

2. Sampel

Jumlah populasi yang peneliti temukan adalah sebanyak 121 guru. Hingga jumlah sampelnya adalah sebanyak 92 guru. Hasil dari penarikan jumlah sampel yang digunakan untuk menarik sampel, dapat dilihat pada perhitungan berikut:

Tabel 3.2
Jumlah Sampel Minimal

No.	Objek	Jumlah	Jumlah Sampel Minimal
1	MTsN 1	69	$69/121 \times 92 = 52$ guru
2	MTsN 2	52	$52/121 \times 92 = 40$ guru

Sumber: *Tabel Krejcie dan Morgan*

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa jumlah sampel minimal yang diperoleh menggunakan tabel *krejcie and morgan* dengan

kepercayaan 95% ialah sebanyak 92 guru, terdiri dari MTsN 1 Kota Malang dengan jumlah sampel sebanyak 52 guru serta MTsN 2 Kota Malang dengan banyak jumlah sampel sebanyak 40 guru.

D. Pengumpulan Data

1. Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data yang peneliti gunakan dalam memperoleh data adalah dengan beberapa cara yaitu:

a. Komunikasi tidak langsung

Komunikasi tidak langsung dengan mengetahui profesionalisme guru peneliti menggunakan angket. Angket adalah alat untuk mengumpulkan informasi profesionalise guru dengan mengajukan sejumlah pertanyaan tertulis, untuk dijawab secara tertulis oleh responden.

b. Teknik Observasi

Adapun yang dimaksud dengan observasi partisipant pengamat ikut serta dalam kegiatan memberikan angket quisionare, teknik ini digunakan untuk mengumpulkan data tentang profesionalisme guru. Melalui observasi ini, maka peneliti memperoleh data mengenai kondisi Sekolah, guru, Sarana dan Prasarana MTsN di Kota Malang.

c. Teknik pengukuran

Pada penelitian ini teknik pengukuran digunakan untuk mengumpulkan data tentang profesionalisme guru.

d. Teknik wawancara

Dalam hal ini penelitian mengadakan komunikasi dengan kepala sekolah untuk mendapatkan data mengenai masalah yang menjadi objek penelitian.

2. Alat pengumpulan data

Adapun alat pengumpulan data yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Angket (*Questionnaire*)

Urutan penyusunan angket terdiri dari beberapa aspek. Aspek yang pertama adalah aspek identitas. Aspek yang kedua adalah aspek petunjuk pengisian dan aspek yang ketiga adalah aspek daftar pertanyaan, yang peneliti gunakan untuk mengetahui tentang profesionalisme guru MTsN di Kota Malang.

Dalam hal ini untuk mendapatkan data, maka peneliti menyebarkan angket kepada seluruh sampel untuk diisi yang kemudian hasilnya dianalisis. Angket atau kuesioner telah dilengkapi dengan alternatif jawaban sehingga responden tinggal memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dan menjawab sesuai dengan keadaannya dirinya. Penskoran angket dibuat dengan menggunakan pemeringkatan Likert, dalam penggunaan skala Likert terdapat 3

alternatif model, yaitu model tiga pilihan (skala tiga), empat pilihan (skala empat) dan lima pilihan (skala lima).

Adapun alternatif model yang digunakan dalam penelitian ini adalah lima pilihan (skala lima) dengan pilihan respon. ST= Sangat setuju, S= Setuju, KD= Kadang-kadang, TS= Tidak setuju, STS= Sangat tidak setuju. Peneliti akan mengukur kinerja pendidik dengan cara mendeskripsikannya menggunakan angka-angka melalui proses perhitungan statistik manual dan perhitungan melalui Smart PLS (*Partial last square*).

Tabel 3.3
Pembobotan Jawaban Angket⁵⁶

No.	Keterangan	Skor Positif	Skor Negatif
1.	Sangat Setuju	5	1
2.	Setuju	4	2
3.	Ragu-ragu	3	3
4.	Tidak Setuju	2	4
5.	Sangat tidak Setuju	1	5

Dari pernyataan tabel di atas menunjukkan bahwa untuk pembobotan nilai pada jawaban angket yang Skor Positif: sangat setuju (5), setuju (4), kadang-kadang (3), tidak setuju (2), dan sangat tidak setuju (1). Sedangkan Skor Negatif: sangat tidak setuju (5), tidak setuju (4), kadang-kadang (3), setuju (2), dan sangat setuju (1).

⁵⁶ Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2012), hlm 93.

b. Lembar observasi

Observasi dilakukan dengan menggunakan alat pengumpul data berupa lembar observasi yang berbentuk daftar cek terhadap aspek-aspek variabel yang diteliti. Observasi dalam hal ini peneliti bertanya terlebih dahulu terkait aspek-aspek variabel dalam objek penelitian. Variabel dalam Observasi ini adalah pengaruh pembinaan disiplin, *capacity building* dan komunikasi interpersonal terhadap profesionalisme guru di MTsN Kota Malang.

c. Lembar Studi Dokumenter

Studi dokumenter yang dilakukan peneliti adalah dengan cara melihat dokumen-dokumen yang berkaitan dengan pengaruh pembinaan disiplin, *capacity building* dan komunikasi interpersonal terhadap profesionalisme guru di MTsN Kota Malang, alat yang digunakan adalah lembar studi dokumen berbentuk daftar cek yang dilengkapi dengan photo camera.

d. Panduan Wawancara

Penelitian ini, peneliti menggunakan teknik wawancara terstruktur yang pertanyaannya sudah ditetapkan sebelumnya. Adapun untuk mendapatkan data guna mengkonfirmasi data yang didapatkan dengan menggunakan lembar observasi dan studi dokumen.

E. Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini instrument yang digunakan berupa angket atau kuisioner. Instrument dalam penelitian ini berupa angket yang diberikan secara langsung kepada responden untuk dijawab sesuai dengan karakteristik dirinya. Sedangkan pengambilan data dilakukan dengan menentukan pengukuran item yang terdiri dari lima alternatif jawaban dan mempunyai gradasi positif dan negatif.

F. Uji Validitas dan Reliabilitas

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antar dua variabel dalam penelitian.

1. Uji Analisis Instrumen

a. Uji Validitas

Sudarmanto, menyatakan bahwa “uji validitas adalah alat uji yang digunakan untuk mengetahui apakah alat ukur (instrumen penelitian) yang telah disusun dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur secara tepat”.⁵⁷

1) Validitas Isi (*Content Validity*)

Untuk instrumen yang berbentuk tes, pengujian validitas isi dapat dilakukan dengan membandingkan antara isi instrumen dengan teori yang terkait dengan profesionalisme guru .

a) Hipotesis Uji

H_0 : Butir valid

⁵⁷ Sudarmanto R. Gunawan.. *Analisis Regresi Linear Ganda dengan SPSS. 1th.* (Yogyakarta: Graha Ilmu. 2004), hlm 77.

H_A : Butir tidak valid

b) Statistik Uji

$$CVR = \frac{n_e - (N/2)}{N/2}$$

Dimana: n_e adalah banyaknya penelaah yang menyatakan sangat relevan

N adalah banyaknya penelaah.

CVR (Content Validity Ratio) adalah Sekor yang menunjukkan validitas konten dari satu aitem

c) Kriteria Uji

Untuk dua penelaah dari Lawshe yang dikutip oleh Cohen & Swerdlik.

Terima H_0 bila koefisien $CVR \geq 0,05$

Gagal terima H_0 bila koefisien $CVR < 0,05$. Untuk keseluruhan butir digunakan formula dari Gregory.⁵⁸

a) Hipotesis Uji

H_0 : Instrumen valid

H_A : Instrumen tidak valid

b) Statistik Uji

$$CV = \frac{D}{A + B + C + D}$$

Dimana: CV adalah koefisien variasi yang menyatakan deviasi standar relatif dari aitem.

A adalah banyaknya butir yang dinyatakan kurang relevan oleh pasangan penelaah.

⁵⁸ Ali Hasmy, *Pengaruh Banyaknya Peserta Tes, Butir, Pilihan Jawaban, Serta Indeks Kesulitan terhadap Statistik Daya Pembeda dan Reliabilitas*, (Jurnal a-Turats; Vol 8, No. 2 Desember 2014), hlm. 28-30.

- B* adalah banyak butir yang oleh penelaah pertama dinyatakan kurang relevan tetapi penelaah kedua dinyatakan sangat relevan.
- C* adalah banyaknya butir yang oleh penelaah pertama dinyatakan sangat relevan sementara penelaah kedua dinyatakan kurang relevan.
- D* adalah banyaknya butir yang dinyatakan sangat relevan oleh pasangan penelaah.

Jika digunakan lebih dari dua penelaah, maka CVR didapat dengan menghitung CV setiap kombinasi pasangan penelaah, kemudian menghitung rata-ratanya.

c) Kriteria Uji

Untuk dua penelaah,

Terima H_0 bila koefisien CVR $\geq 0,05$

Gagal terima H_0 bila koefisien CVR $< 0,05$.

CVR sebagaimana dipaparkan di atas dapat dipandang sebagai upaya mengatasi masalah pada analisis hasil telaahan (*judgemental analysis*) sebagaimana yang dapat dipahami dari pendapat Messick yang dikutip oleh Linn.⁵⁹

2) Validitas Kostruks (*Construct Validity*)

Menguji validitas konstruksi, dapat digunakan pendapat dari ahli (*experts judgment*). Dalam hal ini setelah di ukur dengan berlandaskan teori tertentu, maka selanjutnya

⁵⁹ Ali Hasmy, *Pengaruh Banyaknya Peserta Tes, Butir, Pilihan Jawaban, Serta Indeks Kesulitan terhadap Statistik Daya Pembeda dan Reliabilitas*, (Jurnal a-Turats; Vol 8, No. 2 Desember 2014), hlm. 28-30.

dikonsultasikan.⁶⁰

Untuk validitas konstruk digunakan EFA. EFA ini memiliki model sebagai berikut:

$$\tilde{X} = \mu + Lf + \varepsilon$$

Dimana: μ adalah suatu vektor konstanta
 L adalah muatan-muatan faktor
 f adalah suatu vektor random yang disebut faktor-faktor bersama
 ε adalah faktor-faktor spesifik

EFA digunakan pada pengembangan ini sesuai pendapat Field karena beberapa alasan:

- Tidak adanya asumsi *a priori* yang dibuat mengenai muatan faktor.
- Konstruk tidak didasarkan pada teori yang sudah mapan.
- Lebih cocok untuk tahap pengembangan instrumen.
- Robust* terhadap asumsi normal multivariat.
- Ukuran sampel antara 100 – 200 sudah cukup memadai.⁶¹

b. Uji Reliabilitas

Untuk mengukur reliabilitas angket atau kuesioner dalam penelitian ini menggunakan rumus *Cronbach Alpha* sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\text{varian skor butir soal}}{\text{varian skor tes}} \right]$$

Keterangan:

- r_{11} = Reliabilitas instrumen
 k = Banyak butir pertanyaan atau banyaknya soal
 $\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varian butir
 σ_1^2 = Varian total.⁶²

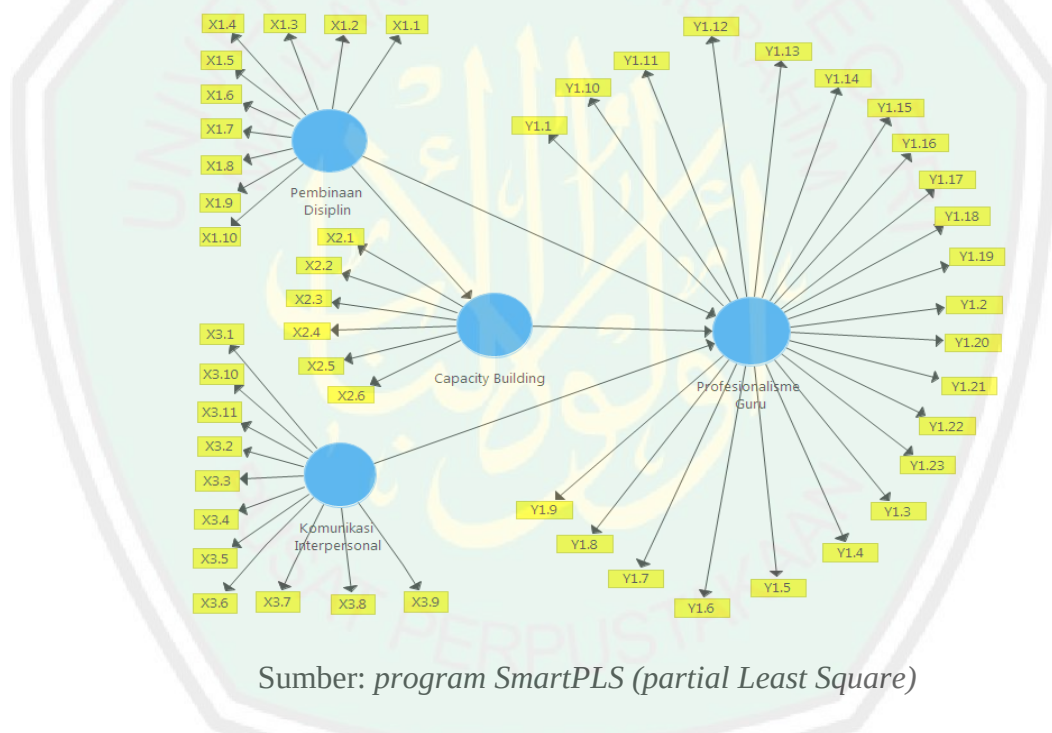
⁶⁰ Sugiono. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta. 2015), hlm 212

⁶¹ Ali Hasmy, *Pengaruh Banyaknya Peserta Tes, Butir, Pilihan Jawaban, Serta Indeks Kesulitan terhadap Statistik Daya Pembeda dan Reliabilitas*, (Jurnal a-Turats; Vol 8, No. 2 Desember 2014), hlm. 28-30.

2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian model struktural dalam PLS dilakukan dengan bantuan software SmartPLS. Langkah-langkah yang harus dilakukan dalam Partial Least Square (PLS) yaitu Merancang Model Struktural (*inner model*) dan model pengukuran (*outer Model*).

Berikut adalah model struktural tahap pertama yang dibentuk dari dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar. 3.2
Model Struktural Pertama

Adapun hasil perhitungan smartPLS dari jumlah keseluruhan angket penelitian yang di uji validitas di SMP Integral Ar-Rohma Putra 2 dengan jumlah responden 50 orang sebagai berikut:

⁶² Suprpto. *Metodologi Penelitian Ilmu Pendidikan dan Ilmu-Ilmu Pengetahuan Sosial*. (Jakarta: Buku Seru, 2013), hlm 107.

Tabel 3.4
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Pertama

<i>Measurement Model</i>	<i>Hasil</i>	<i>Nilai r Tabel</i>	<i>Evaluasi Model</i>
<i>Outer Model</i>			
Construct Validity	Variabel	AVE	
	PD	0,637	Valid
	CB	0,688	Valid
	KI	0,631	Valid
	PG	0,627	Valid
Construct Reliability	Variabel	Cronbach's Alpha	
	PD	0,931	Valid
	CB	0,909	Valid
	KI	0,941	Valid
	PG	0,973	Valid
Discriminant Validity	Indikator Reliability	Outer Loading	
Pembinaan Disiplin (X₁)	X _{1.1}	0,865	Valid
	X _{1.2}	0,804	Valid
	X _{1.3}	0,691	Tidak Valid
	X _{1.4}	0,689	Tidak Valid
	X _{1.5}	0,847	Valid
	X _{1.6}	0,916	Valid
	X _{1.7}	0,440	Tidak Valid
	X _{1.8}	0,941	Valid
	X _{1.9}	0,843	Valid
	X _{1.10}	0,822	Valid
Capacity Building (X₂)	X _{2.1}	0,861	Valid
	X _{2.2}	0,849	Valid
	X _{2.3}	0,899	Valid
	X _{2.4}	0,791	Valid
	X _{2.5}	0,821	Valid
	X _{2.6}	0,745	Valid
	X _{3.1}	0,731	Valid
	X _{3.2}	0,892	Valid
	X _{3.3}	0,870	Valid
	X _{3.4}	0,579	Valid
Komunikasi Interpersonal (X₃)	X _{3.5}	0,805	Valid
	X _{3.6}	0,888	Valid
	X _{3.7}	0,799	Valid
	X _{3.8}	0,813	Valid
	X _{3.9}	0,817	Valid
	X _{3.10}	0,772	Valid
	X _{3.11}	0,873	Valid
	Y _{1.1}	0,769	Valid
	Y _{1.2}	0,769	Valid

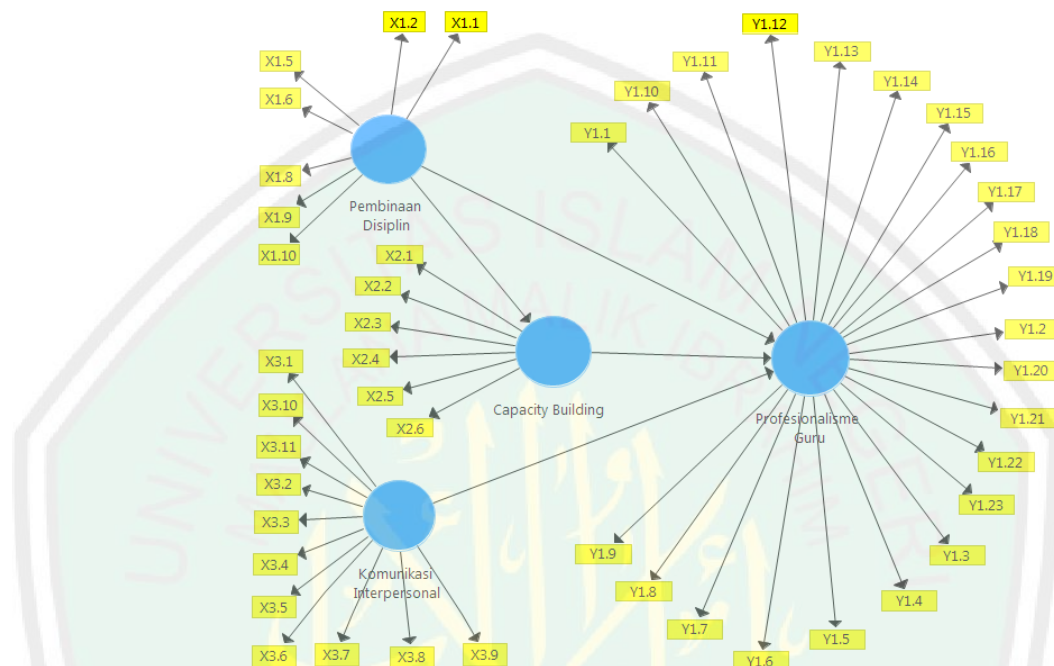
Profesionalisme Guru (Y₁)	Y _{1.3}	0,837	≥ 0,7	Valid
	Y _{1.4}	0,871		Valid
	Y _{1.5}	0,911		Valid
	Y _{1.6}	0,791		Valid
	Y _{1.7}	0,778		Valid
	Y _{1.8}	0,751		Valid
	Y _{1.9}	0,744		Valid
	Y _{1.10}	0,795		Valid
	Y _{1.11}	0,788		Valid
	Y _{1.12}	0,801		Valid
	Y _{1.13}	0,849		Valid
	Y _{1.14}	0,844		Valid
	Y _{1.15}	0,762		Valid
	Y _{1.16}	0,717		Valid
	Y _{1.17}	0,720		Valid
	Y _{1.18}	0,791		Valid
	Y _{1.19}	0,829		Valid
	Y _{1.20}	0,782		Valid
	Y _{1.21}	0,858		Valid
	Y _{1.22}	0,700		Valid
	Y _{1.23}	0,719		Valid

Sumber: program SmartPLS (*partial Least Square*)

Berdasarkan tabel di atas, melalui pengukuran (*Outer Loading*) untuk variabel sudah memenuhi kriteria (*Rule Of Thumbs*) sehingga dinyatakan valid. Akan tetapi ditemukan pula 3 indikator yang tidak valid. Masing-masing terdiri dari variabel X₁ ada 3, variabel X₁ ada 4, dan variabel X₁ ada 7. Kemudian untuk mengoreksi variabel-variabel tersebut agar memenuhi kriteria yang telah ditentukan, maka 3 indikator dikeluarkan dan tidak diikutsertakan pada uji selanjutnya dengan tujuan dapat menaikkan skor pengukuran model (*Outer Loading*) masing-masing item dan skor *construct reliability*.

Berikut hasil uji validitas struktural yang kedua atau yang terakhir, dimana indikator-indikator yang tidak valid tidak

diikutsertakan dalam pengujian dengan program smartPLS sebagaimana yang terdapat pada gambar dibawah ini:



Sumber: Program SmartPLS (partial Least Square)

Gambar 3.3
Model Struktural kedua/terakhir

Adapun hasil perhitungan smartPLS dari jumlah angket penelitian yang dinyatakan valid setelah di uji validitas di SMP Integral Ar-Rohma Putra 2 dengan jumlah responden 50 orang sebagai berikut.

Tabel. 3.5
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas kedua/terakhir

<i>Measurement Model</i>	<i>Hasil</i>	<i>Nilai r Tabel</i>	<i>Evaluasi Model</i>
<i>Outer Model</i>			
<i>Construct Validity</i>	<i>Variabel</i>	<i>AVE</i>	
	PD	0,767	Valid
	CB	0,687	Valid
	KI	0,631	Valid
	PG	0,627	Valid
<i>Construct Reliability</i>	<i>Variabel</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	
	PD	0,949	Valid
	CB	0,909	Valid
	KI	0,941	Valid
	PG	0,973	Valid
<i>Discriminant Validity</i>	<i>Indikator Reliability</i>	<i>Outer Loading</i>	
Pembinaan Disiplin (X1)	X _{1.1}	0,876	Valid
	X _{1.2}	0,822	Valid
	X _{1.5}	0,867	Valid
	X _{1.6}	0,927	Valid
	X _{1.8}	0,951	Valid
	X _{1.9}	0,849	Valid
Capacity Building (X2)	X _{1.10}	0,830	Valid
	X _{2.3}	0,899	Valid
	X _{2.4}	0,791	Valid
	X _{2.5}	0,821	Valid
	X _{2.6}	0,745	Valid
	X _{3.1}	0,731	Valid
Komunikasi Interpersonal (X3)	X _{3.6}	0,888	Valid
	X _{3.7}	0,799	Valid
	X _{3.8}	0,813	Valid
	X _{3.9}	0,817	Valid
	X _{3.10}	0,772	Valid
	X _{3.11}	0,873	Valid
Profesionalisme Guru (Y)	Y _{1.1}	0,769	Valid
	Y _{1.2}	0,769	Valid
	Y _{1.3}	0,837	Valid
	Y _{1.4}	0,871	Valid
	Y _{1.5}	0,911	Valid
	Y _{1.6}	0,791	Valid
	Y _{1.7}	0,778	Valid
	Y _{1.8}	0,751	Valid

$Y_{1.9}$	0,744	Valid
$Y_{1.10}$	0,795	Valid
$Y_{1.11}$	0,788	Valid
$Y_{1.12}$	0,801	Valid
$Y_{1.13}$	0,849	Valid
$Y_{1.14}$	0,844	Valid
$Y_{1.15}$	0,762	Valid
$Y_{1.16}$	0,717	Valid
$Y_{1.17}$	0,720	Valid
$Y_{1.18}$	0,791	Valid
$Y_{1.19}$	0,829	Valid
$Y_{1.20}$	0,782	Valid
$Y_{1.21}$	0,858	Valid
$Y_{1.22}$	0,700	Valid
$Y_{1.23}$	0,719	Valid

Sumber: *program SmartPLS (partial Least Square)*

Berdasarkan tabel di atas, melalui pengkuruan (*Outer Loading*) menggunakan program smartPLS menyatakan bahwa semua indikator yang ada dalam tabel di atas, memenuhi kriteria sehingga dinyatakan valid.

G. Analisis Data

Penelitian ini menggunakan analisis regresi partial (Partial Least Square/ PLS) untuk menguji kelima hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Masing-masing hipotesis akan dianalisis menggunakan software SmartPLS 2.0 untuk menguji pengaruh antar variable.

1. Metode *Partial Least Square* (PLS)

Menurut Jogianto analisis data dilakukan dengan metode Partial Least Square (PLS). PLS adalah teknik statistika multivariat yang melakukan perbandingan antara variabel dependen berganda dan

variabel independen berganda. PLS adalah salah satu metoda statistika SEM berbasis varian yang didesain untuk menyelesaikan regresi berganda ketika terjadi permasalahan spesifik pada data, seperti ukuran sampel penelitian kecil, adanya data yang hilang dan multikolonieritas.⁶³

Pemilihan metode PLS didasarkan pada pertimbangan bahwa dalam penelitian ini terdapat tiga variabel laten yang dibentuk dengan indikator formatif dan membentuk efek moderating. Model formatif mengasumsikan bahwa konstruk atau variabel laten mempengaruhi indikator, dimana arah hubungan kausalitas dari konstruk ke indikator.

Lebih lanjut Ghazali menyatakan bahwa model formatif mengasumsikan bahwa indikator-indikator mempengaruhi konstruk, dimana arah hubungan kausalitas dari indikator ke konstruk.⁶⁴

Pendekatan PLS didasarkan pada pergeseran analisis dari pengukuran estimasi parameter model menjadi pengukuran prediksi yang relevan. Sehingga fokus analisis bergeser dari hanya estimasi dan penafsiran signifikan parameter menjadi validitas dan akurasi prediksi.

2. Pengukuran Metode *Partial Least Square (PLS)*

Menurut Ghazali pendugaan parameter di dalam PLS meliputi 3 hal, yaitu:

⁶³ Jogiyanto. *Partial Least Square (PLS) Alternatif SEM dalam Penelitian Bisnis*. (Yogyakarta: Penerbit andi, 2009), hlm 11

⁶⁴ Ghazali, Imam,, *Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square*, (Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang, 2006), hlm 23

- a. *Weight estimate* yang digunakan untuk menciptakan skor variabel laten.
- b. *Estimasi jalur* (path estimate) yang menghubungkan antar variabel laten dan estimasi loading antara variabel laten dengan indikatornya.
- c. *Means* dan lokasi parameter (nilai konstanta regresi, intersep) untuk indikator dan variabel laten.⁶⁵

Untuk memperoleh ketiga estimasi ini, PLS menggunakan proses literasi tiga tahap dan setiap tahap literasi menghasilkan estimasi. Tahap pertama menghasilkan penduga bobot (*weight estimate*), tahap kedua menghasilkan estimasi untuk *inner model* dan *outer model*, dan tahap ketiga menghasilkan estimasi means dan lokasi (konstanta). Pada dua tahap pertama proses literasi dilakukan dengan pendekatan deviasi (penyimpangan) dari nilai means (rata-rata). Pada tahap ketiga, estimasi bisa didasarkan pada matriks data asli dan atau hasil penduga bobot dan koefisien jalur pada tahap kedua, tujuannya untuk menghitung dan lokasi parameter.

3. Langkah-langkah *Partial Least Square* (PLS)

Berikut adalah langkah-langkah dalam analisis dengan partials least square yaitu:

- a. Langkah Pertama: Merancang Model Struktural (*inner model*). Pada tahap ini, peneliti memformulasikan model hubungan antar konstruk.

⁶⁵ Ghozali, Imam, , *Structural Equation Modeling Metode Alternatif Dengan Partial Least Square (PLS) Edisi 3*, (Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang. 2011), hlm 19

- b. Langkah Kedua: Merancang Model Pengukuran (*outer model*) Pada tahap ini, peneliti mendefinisikan dan menspesifikasi hubungan antara konstruk laten dengan indikatornya apakah bersifat reflektif atau formatif.
- c. Langkah Ketiga: Mengkonstruksi Diagram Jalur Fungsi utama dari membangun diagram jalur adalah untuk memvisualisasikan hubungan antar indikator dengan konstraknya serta antara konstruk yang akan mempermudah peneliti untuk melihat model secara keseluruhan.⁶⁶
- d. Langkah Keempat: Estimasi model
 Pada langkah ini, ada tiga skema pemilihan weighting dalam proses estimasi model, yaitu *factor weighting scheme*, *centroid weighting scheme*, dan *path weighting scheme*.
- e. Langkah Kelima: *Goodness of Fit* atau evaluasi model meliputi evaluasi model pengukuran dan evaluasi model struktural.
- f. Langkah Keenam: Pengujian hipotesis dan interpretasi.

Untuk nilai interpretasi peneliti menggunakan standar interpretasi yang dirumuskan oleh Suharsimi Arikunto, sebagaimana berikut:⁶⁷

⁶⁶ Amin, Sofyan. *Generasi Baru Mengolah Data Penelitian Dengan Partial Least Square Path Modeling, Aplikasi Dengan Software XLSTAT, SmartPLS Dan Visual PLS*, (Jakarta: Salemba Empat, 2011), hlm 23-26

⁶⁷ Suharsimi Arikunto. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. (Jakarta. Rineka Cipta, 2005). Hlm 103

Tabel 3.6
Distribusi Interpretasi

No.	Rentang	Kategori
1	0,00 – 0,199	Sangat Rendah
2	0,20 – 0,399	Rendah
3	0,40 – 0,599	Cukup
4	0,60 – 0,799	Tinggi
5	0,80 – 1,00	Sangat Tinggi

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa distribusi nilai interpretasi memiliki rentang dari yang sangat rendah hingga sangat tinggi. Sedangkan untuk kriteria penilaian model PLS peneliti menggunakan acuan yang di ajukan oleh Chin dalam Ghozali:⁶⁸

Tabel 3.7
Kriteria Penilaian PLS

Kriteria	Penjelasan
Evaluasi Model Struktural	
R^2 untuk variabel endogen	Hasil R^2 sebesar 0,67, 0,33 dan 0.19 untuk variabel laten endogen dalam model struktural mengindikasikan bahwa model “baik”, “moderat” dan “lemah”.
Estimasi koefisien jalur	Nilai estimasi untuk hubungan jalur dalam model struktural harus signifikan. Nilai signifikan ini dapat diperoleh dengan prosedur bootstrapping.
f^2 untuk effect size	Nilai f^2 sebesar 0.2, 0.15 dan 0.35 dapat diinterpretasikan apakah prediktor variabel laten mempunyai pengaruh yang lemah, medium atau besar pada tingkat struktural
Evaluasi Model Pengukuran Reflektif	
Loading factor	Nilai loading faktor harus diatas 0.70
Composite Reliability	Composite reliability mengukur internal consistency dan nilainya harus di atas 0.60

⁶⁸ Ghozali, Imam, , *Structural Equation Modeling Metode Alternatif Dengan Partial Least Square (PLS) Edisi 3*, (Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang. 2011), hlm 27

Average Variance Extracted	Nilai Average Variance Extracted (AVE) harus di atas 0.50
Validitas Deskriminan	Nilai akar kuadrat dari AVE harus lebih besar daripada nilai korelasi antar variabel laten.
Cross Loading	Merupakan ukuran lain dari validitas deskriminan. Diharapkan setiap blok indikator memiliki loading lebih tinggi untuk setiap variabel laten yang diukur dibandingkan dengan indikator untuk laten variabel lainnya
Evaluasi Model Pengukuran Formatif	
Signifikansi nilai weight	Nilai estimasi untuk model pengukuran formatif harus signifikan. Tingkat signifikansi ini dinilai dengan prosedur bootstrapping.
Multikolonieritas	Variabel manifest dalam blok harus diuji apakah terdapat multikol. Nilai variance inflation faktor (VIF) dapat digunakan untuk menguji hal ini. Nilai VIF di atas 10 mengindikasikan terdapat multikol.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Responden

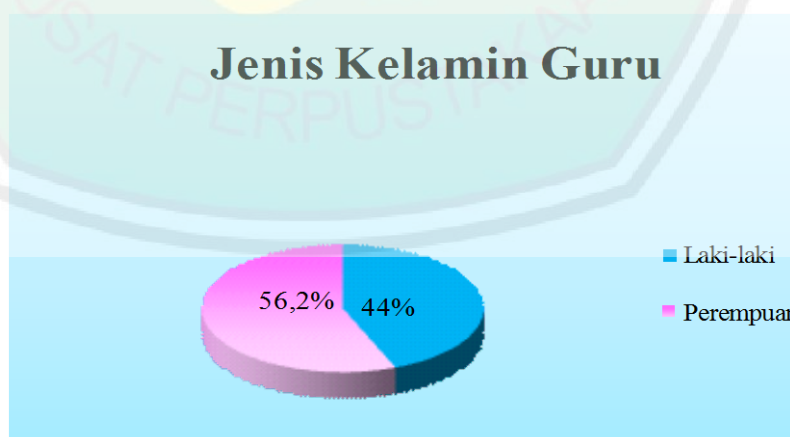
Hasil penelitian ini akan menguraikan tentang tahap-tahap penelitian dari awal sampai akhir. Pada tahap awal akan dijelaskan metode pengumpulan data sedangkan pada tahap akhir akan dipaparkan pengujian hipotesis.

Distribusi responden pada penelitian ini berdasarkan jenis kelamin responden yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.1
Distribusi Jenis Kelamin Responden Guru

No.	Jenis Kelamin	N	%
1	Laki-laki	53	44 %
2	Perempuan	68	56,2%
Jumlah		121	100%

Sumber: Hasil Penyebaran Angket MTsN di Kota Malang



Sumber: Program Chart Microsoft Word 2010

Gambar 4.1
Grafik Jenis Kelamin Responden

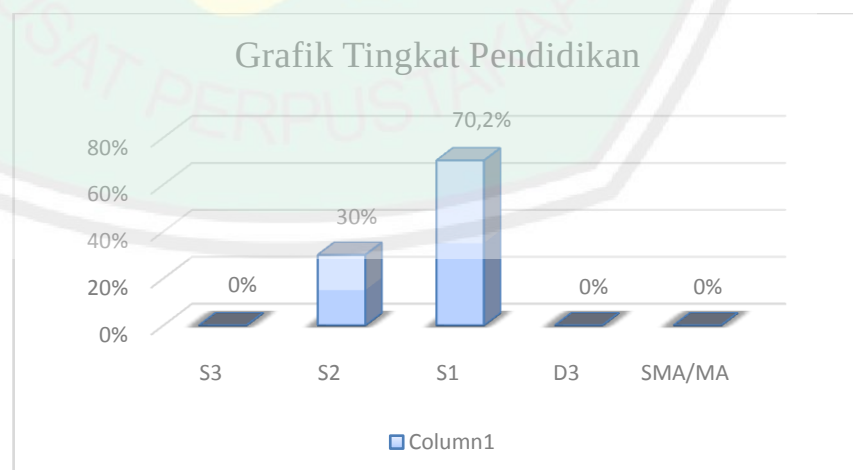
Berdasarkan tabel dan gambar 4.1 mengenai karakteristik responden menurut jenis kelamin di atas, maka dapat diketahui bahwa jumlah responden guru laki-laki 53 orang dengan persentase 44% angka tersebut lebih banyak dari pada responden guru perempuan yang berjumlah 68 orang atau dengan persentase 56,2%.

Kemudian distribusi responden berdasarkan tingkat pendidikan responden yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.2
Distribusi Tingkat Pendidikan Responden Guru

No.	Tingkat Pendidikan	N	%
1	Strata tiga (S3)	-	-
2	Strata dua (S2)	36	30%
3	Strata satu (S1)	85	70,2%
4	Diploma III (D3)	-	-
5	SMA/MA	-	-
Jumlah		121	100 %

Sumber: Hasil Penyebaran Angket di MTsN Kota Malang



Sumber: Program Chart Microsoft Word 2010

Gambar 4.2
Grafik Tingkat Pendidikan Responden

Berdasarkan Tabel dan gambar 4.2 mengenai karakteristik responden menurut tingkat pendidikan di atas, maka dapat diketahui bahwa jumlah responden pendidik (guru) S2 berjumlah 36 orang atau dengan persentase 30% sedangkan untuk S1 berjumlah 85 orang atau dengan nilai persentase 70,2%.

B. Deskripsi Variabel Penelitian

1. Variabel Profesionalisme guru

Berdasarkan 23 indikator profesionalisme guru, maka dapat direkapitulasi dan ditabulasi. Hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3
Distribusi jawaban Guru terhadap Profesionalisme Guru

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Mean
		SS	S	R	TS	STS	
A.	Variabel Profesionalisme guru						
1	Saya mampu menyampaikan materi pembelajaran dengan bervariasi	25	21	3	1	-	4,40
2	Saya kurang efektif dalam membimbing diskusi	-	-	2	22	26	4,48
3	Saya tidak mengetahui keinginan yang dicapai dalam pembelajaran	-	-	2	25	23	4,42
4	Saya tidak pernah menyampaikan materi dengan menyenangkan	-	-	4	24	22	4,36
5	Saya membuat perencanaan dalam proses pembelajaran	22	26	2	-	-	4,40
6	Saya jarang menyampaikan materi menggunakan media	-	-	2	24	24	4,44

	dalam pembelajaran						
7	Saya selalu menerima tugas organisasi sebagai bentuk tanggung jawab	24	23	3	-	-	4,42
8	Saya tidak ikut serta dalam melaksanakan program untuk kepentingan Pendidikan	-	-	3	20	26	4,44
9	Saya tidak memiliki bidang keilmuan yang sesuai dengan materi yang diajarkan	1	-	2	23	24	4,38
10	Saya memberikan bimbingan dan arahan diluar jam pelajaran	22	24	4	-	-	4,36
11	Saya bangga menjadi guru	21	23	6	-	-	4,30
12	Tugas bukan menjadi hal yang utama dalam kegiatan belajar mengajar	-	-	3	26	21	4,36
13	Saya selalu mengembangkan ilmu yang dimiliki	24	24	2	-	-	4,44
14	Saya selalu bertanggung jawab atas hasil belajar siswa	21	25	4	-	-	4,34
15	Saya ikut serta dalam kegiatan kemasyarakatan	23	26	1	-	-	4,44
16	Saya selalu optimis ketika mengerjakan tugas	26	21	3	-	-	4,46
17	Saya peduli dengan kegiatan social dimasyarakat	24	20	6	-	-	4,36
18	Saya sering mengikuti seminar dan pelatihan demi meningkat kompetensi yang dimiliki	22	23	5	-	-	4,34
19	Tidak pernah ingin lanjut studi untuk meningkatkan	-	1	3	22	24	4,38

	kompetensi Pendidikan						
20	Tidak pernah membimbing siswa dengan penuh keakraban	-	-	5	23	22	4,34
21	Mengajak warga madrasah dalam membuat karya demi kemajuan lembaga	24	24	2	-	-	4,44
22	Tidak pernah Meningkatkan kemampuan penggunaan ICT dalam pembelajaran	-	2	4	12	32	4,48
23	Tidak pernah membuat karya tulis ilmiah	-	1	3	24	22	4,34

Sumber: Hasil Penyebaran Angket menggunakan program M. Exel 2010

Tabel 4.3 di atas, menunjukkan bahwa jawaban responden terhadap profesionalisme guru sebagian besar menyatakan setuju dan sangat setuju. Sementara itu, juga dapat dilihat bahwa rata-rata masing-masing item kuesioner pada tabel 4.3 memiliki nilai di atas angka 4 dan nilai tersebut sudah mendekati nilai angka 5. Dan yang menjadi indikator paling tinggi dari variabel profesionalisme guru adalah Kompetensi Pedagogik dan Kompetensi Sosial.

2. Variabel *Capacity Building*

Berdasarkan 9 indikator *capacity building*, maka dapat direkapitulasi dan ditabulasi. Hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5
Distribusi jawaban Guru terhadap *Capacity Building*

No.	Pernyataan	Jawaban Responden					Mean
		SS	S	R	TS	STS	
B.	Variabel <i>Capacity Building</i>						
1	pimpinan apa yang di butuhkan oleh guru dalam	23	25	2	-	-	4,42

	mengembangkan kapasitas.						
2	pimpinan selalu melakukan penyelidikan terhadap permasalahan guru	22	24	4	-	-	4,36
3	pimpinan melakuakn memetakan gap antara kapasitas ideal dengan kenyataan	22	26	2	-	-	4.,40
4	pimpinan melakuakn rencana pengembangan kapasitas	24	24	2	-	-	4,44
5	pimpinan tidak melakukan program pengalokasian SDM	-	-	3	23	24	4,42
6	pimpinan tidak merumuskan kebijakan dalam megimplementasikan pengembangan kapasitas	-	-	4	23	23	4,38
7	Pimpinan tidak merumuskan program tahunan dalam pengembangan kapasitas	-	-	3	21	26	4,46
8	pimpinan melakukan evaluasi pencapaian kapasitas seperti peningkatan kinerja	21	27	2	-	-	4,38
9	pimpinan melakukan analisi terkait monitoring dan evaluasi	23	24	2	1	-	4,38

Sumber: Hasil Penyebaran Angket menggunakan program M. Exel 2010

Tabel 4.5 di atas, menunjukkan bahwa jawaban responden terhadap *capacity building* sebagian besar menyatakan setuju dan sangat setuju. Sementara itu, juga dapat dilihat bahwa rata-rata masing-masing item kuesioner pada tabel 4.5 memiliki nilai di atas angka 4 dan mendekati nilai pada angka 5. Dan yang menjadi indikator dengan nilai yang paling tinggi dari variabel *capacity building* yaitu Aski (emplementasi).

3. Variabel Disiplin Kerja

Berdasarkan 4 indikator Disiplin Kerja, maka dapat direkapitulasi dan ditabulasi. Hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4
Distribusi jawaban Guru terhadap Disiplin Kerja

No.	Pernyataan	Jawaban Responden					Mean
		SS	S	R	TS	STS	
B.	Variabel Pembinaan Disiplin						
1	pimpinan merumuskan standar dalam tingkahlaku disiplin guru	27	20	3	-	-	4,48
2	pimpinana melakukan pengukuran terkait tingkahlaku guru di sekolah	23	23	3	-	1	4,34
3	pimpinan menetapkan standar baru yang lebih tinggi jika guru sudah berperilaku disiplin	25	22	2	-	1	4,40
4	pimpinan tidak melakukan perbaikan jika konsep tidak sesuai dengan realita	-	-	4	20	26	4,44

Sumber: Hasil Penyebaran Angket menggunakan program M. Exel 2010

Tabel 4.4 di atas, menunjukkan bahwa jawaban responden terhadap disiplin kerja sebagian besar menyatakan setuju dan sangat setuju. Sementara itu, juga dapat dilihat bahwa rata-rata masing-masing item kuesioner pada tabel 4.6 memiliki nilai di atas angka 4 dan satu item pertanyaan saja yang berada pada angka 3. Adapun indikator nilai yang paling tinggi dari variabel disiplin kerja yaitu Merumuskan Standar.

4. Variabel Komunikasi Interpersonal

Berdasarkan 11 indikator Komunikasi Interpersonal, maka dapat direkapitulasi dan ditabulasi. Hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6
Distribusi jawaban Guru terhadap Komunikasi Interpersonal.

No.	Pernyataan	Jawaban Responden					Mean
		SS	S	R	TS	STS	
D.	Variabel Komunikasi Interpersonal						
1	Ketika ada masalah di dalam kelas, saya selalu menyikapi dengan baik	27	19	4	-	-	4,46
2	Saya jarang menyapa saat bertemu guru yang lain	-	2	3	12	33	4,52
3	Mengambil keputusan secara bersama-sama	30	18	2	-	-	4,56
4	Saya tidak pernah menerima saran dari guru yang lain	-	2	4	12	32	4,48
5	Saya berpartisipasi terhadap penyelesaian masalah yang dihadapi	22	24	3	1	-	4,34
6	Saya sering membantu guru yang lain, ketika mengalami kesulitan	24	23	3	-	-	4,42
7	Saya tidak menanggapi informasi yang diberikan oleh guru yang lain	-	-	5	21	24	4,38
8	Saya menyampaikan informasi terkait tugas yang harus diselesaikan	24	22	3	1	-	4,38
9	Saya Menerima kritik dan saran dari rekan kerja	28	20	2	-	-	4,52
10	Saya tidak memberikan dukungan atas kesuksesan semua pegawai	-	1	3	22	24	4,38
11	Saya tidak menghargai kinerja semua pegawai	-	-	2	23	25	4,46

Sumber: Hasil Penyebaran Angket menggunakan program M. Excel 2010

Tabel 4.6 di atas, menunjukkan bahwa jawaban masing-masing responden terhadap komunikasi interpersonal sebagian besar menyatakan

setuju dan sangat setuju. Sementara itu, juga dapat dilihat bahwa rata-rata masing-masing item kuesioner pada tabel 4.6 memiliki nilai di atas angka 4 dan mendekati nilai pada angka 5. Hal ini menjelaskan bahwa jawaban pada variabel efikasi diri sudah baik dan mendekati angka sempurna. Adapun indikator dengan nilai yang paling tinggi yaitu membuat keputusan secara objektif.

C. Pengujian *Outer Model*

Analisa *outer model* mendefinisikan bagaimana setiap indikator berhubungan dengan variabel latennya. Uji yang dilakukan pada *outer model* diantaranya adalah:⁶⁹

1. *Convergent Validity*. Nilai *convergent validity* adalah nilai *loading* faktor pada variabel laten dengan indikator-indikatornya. Nilai yang diharapkan melebihi dari angka $> 0,7$, atau sering digunakan sebagai batasan minimal dari nilai *loading* faktor.
2. *Discriminant Validity*. Nilai ini merupakan nilai *cross loading* faktor yang berguna untuk mengetahui apakah konstruk memiliki diskriminan yang memadai yaitu dengan cara membandingkan nilai *loading* dengan konstruk lain.⁸
3. *Average Variance Extracted (AVE)*. Nilai AVE yang diharapkan melebihi dari angka $> 0,5$.
4. *Composite Reliability*. Data yang memiliki *composite reliability* $> 0,7$ mempunyai reliabilitas yang tinggi.

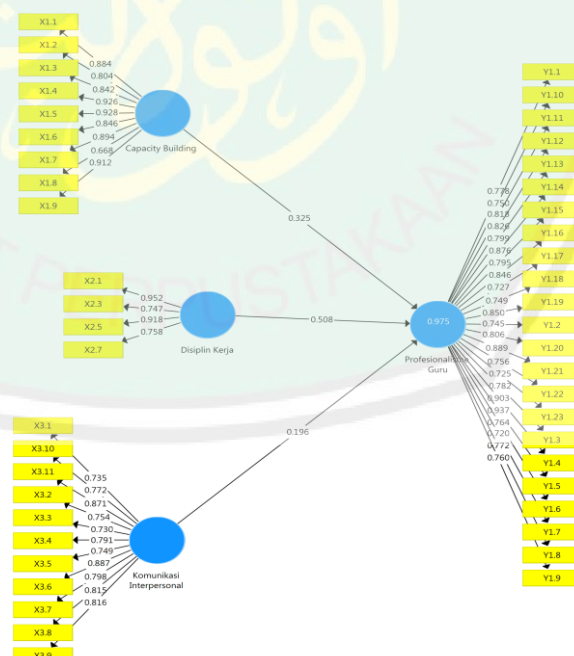
⁶⁹ Willy Abdillah dan Jogiyanto. *Partial Least Square (PLS) alternatif structural equation modeling (SEM) dalam Penelitian bisnis*. (Yogyakarta: C.V Andi Offset, 2015), hlm 194

5. *Cronbach Alpha*. Uji reliabilitas diperkuat dengan *Cronbach Alpha*. Nilai diharapkan melebihi dari angka $> 0,6$ untuk semua konstruk.

D. Uji Convergent Validity

Validitas konvergen (Convergent Validity) bertujuan untuk mengetahui validitas setiap pengaruh antara indikator dengan konstruk atau variabel latennya. Validitas konvergen dari model pengukuran dengan reflektif indikator dinilai berdasarkan regresi antara skor item atau component score dengan skor variabel laten atau *construct score* yang diestimasi dengan program SmartPLS.

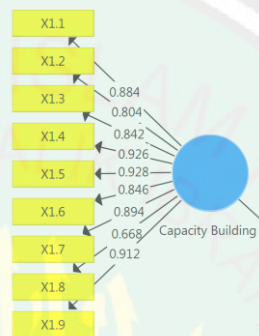
Berikut adalah gambar hasil kalkulasi model SmartPLS mengukur responden Guru, selanjutnya dilihat nilai loading faktor indikator-indikator pada setiap variabel.



Gambar 4.3
Model SmartPLS Pertama

a. Variabel X_1 (*Capacity Building*)

Pada Gambar 4.3 semua indikator yang ada pada gambar di atas, terdapat satu indikator yang memiliki nilai dibawah 0,70 yaitu $X_{1,7}$ dan selebihnya memiliki nilai loading lebih besar dari 0,70. Sehingga semua indikator tetap digunakan.

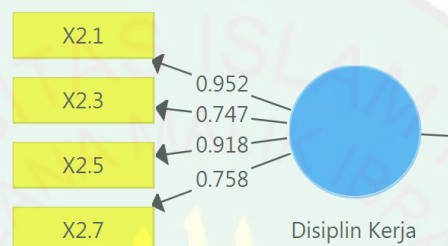


Gambar 4.4
Output X_1 (*Capacity Building*)

Dari hasil pengolahan data dengan SmartPLS yang terlihat pada gambar 4.4 di atas, dapat dilihat bahwa seluruh indikator pada variabel Pembinaan Disiplin dalam penelitian ini memiliki nilai loading yang lebih besar dari 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa indikator variabel yang memiliki nilai loading lebih besar dari 0,70 memiliki tingkat validitas yang tinggi, sehingga memenuhi *convergent validity*. Sedangkan indikator variabel yang memiliki nilai *loading* lebih kecil dari 0,70 memiliki tingkat validitas yang rendah sehingga indikator variabel tersebut perlu dieliminasi atau dihapus dari model.

b. Variabel X_2 (Disiplin Kerja)

Pada Gambar 4.3 semua indikator yang ada pada gambar di atas, terdapat satu indikator yang memiliki nilai dibawah 0,70 yaitu $X_{2.5}$ dan selebihnya memiliki nilai loading lebih besar dari 0,70. Sehingga semua indikator tetap digunakan.



Gambar 4.5
Output X_2 (Disiplin Kerja)

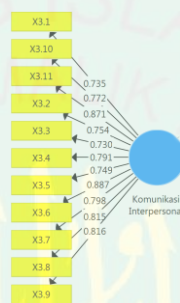
Pada Gambar 4.5 indikator $X_{2.5}$ mempunyai nilai loading faktor di bawah 0,70 sehingga indikator tersebut lebih baik dihapus dari model.

Dari hasil pengolahan data dengan SmartPLS yang terlihat pada gambar 4.5 di atas, dapat dilihat bahwa mayoritas indikator pada masing-masing variabel dalam penelitian ini memiliki nilai loading yang lebih besar dari 0,70 kecuali indikator $X_{2.5}$ yang memiliki nilai loading kurang dari 0,70 yaitu 0,650. Hal ini menunjukkan bahwa indikator variabel yang memiliki nilai loading lebih besar dari 0,70 memiliki tingkat validitas yang tinggi, sehingga memenuhi convergent validity. Sedangkan indikator variabel yang memiliki nilai loading lebih kecil dari 0,70 memiliki tingkat validitas

yang rendah sehingga indikator variabel tersebut perlu dieliminasi atau dihapus dari model.

c. Variabel X_3 (Komunikasi Interpersonal)

Pada 4.3 keseluruhan indikator dari variabel komunikasi interpersonal mempunyai nilai loading faktor lebih besar dari 0,70 sehingga seluruh indikator tersebut tidak dihapus dari model.

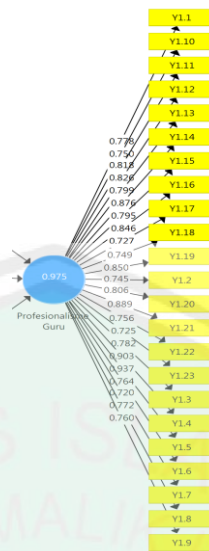


Gambar 4.6
Output X_3 (Komunikasi Interpersonal)

Dari hasil pengolahan data dengan SmartPLS yang terlihat pada gambar 4.6 di atas, menunjukkan bahwa seluruh indikator variabel komunikasi interpersonal memiliki nilai *loading* yang lebih besar dari 0,70. Untuk indikator variabel yang memiliki nilai loading lebih besar dari 0,70 berarti memiliki tingkat validitas yang tinggi, sehingga memenuhi *convergent validity*.

c. Variabel Y (Profesionalisme Guru)

Pada 4.3 keseluruhan indikator dari variabel profesionalisme guru mempunyai nilai loading faktor lebih besar dari 0,70 sehingga seluruh indikator tersebut tidak dihapus dari model.

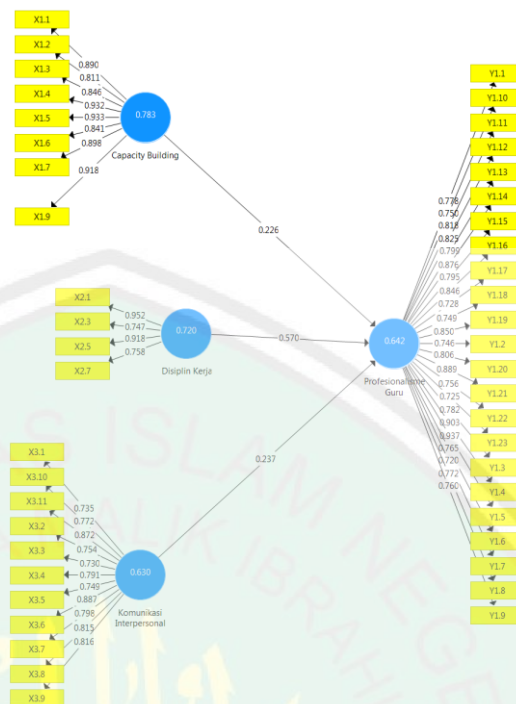


Gambar 4.7
Output Y (Profesionalisme Guru)

Dari hasil pengolahan data dengan SmartPLS yang terlihat pada gambar 4.7 di atas, dapat dilihat bahwa seluruh indikator pada variabel profesionalisme guru dalam penelitian ini memiliki nilai *loading* yang lebih besar dari 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa indikator variabel yang memiliki nilai *loading* lebih besar dari 0,70 memiliki tingkat validitas yang tinggi, sehingga memenuhi *convergent validity*.

E. Uji *Convergent Validity* Setelah Modifikasi

Berikut gambar hasil kalkulasi Guru dengan model SmartPLS setelah indikator yang tidak memenuhi syarat nilai *loading* faktor dihapus, dalam gambar tersebut dapat dilihat nilai *loading* faktor indikator-indikator pada setiap variabelnya tidak ada yang di bawah 0,70 dengan demikian analisis dilanjutkan pada uji *Discriminant Validity*.



Gambar 4.8
Model SmartPLS Kedua

Dari hasil pengolahan data dengan SmartPLS yang terlihat pada gambar 4.9 di atas, menunjukkan bahwa seluruh indikator semua variabel memiliki nilai loading yang lebih besar dari 0,70 Hal ini berarti bahwa memiliki tingkat validitas yang tinggi, sehingga memenuhi *convergent validity*. Dengan demikian analisis dilanjutkan pada uji *Discriminant Validity*.

F. Uji Average Variannce Extracted

Untuk mengevaluasi validitas diskriminan dapat dilihat dengan metode *average variance extracted* (AVE) untuk setiap konstruk atau variabel laten. Model memiliki validitas diskriminan yang lebih baik apabila akar kuadrat AVE untuk masing-masing konstruk lebih besar dari korelasi antara dua konstruk di dalam model.

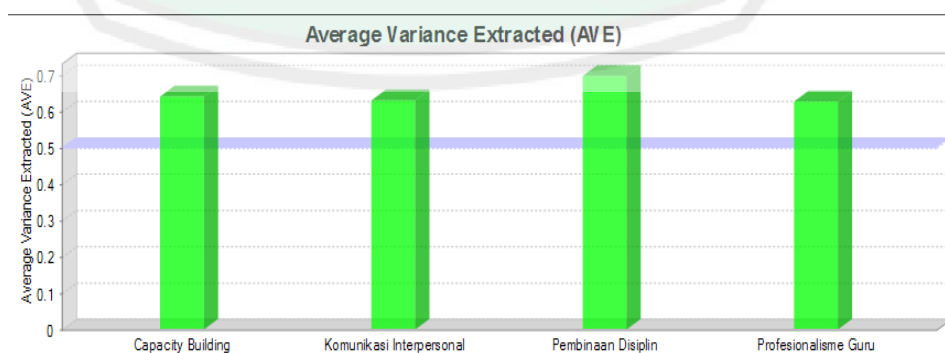
Dalam penelitian ini, nilai AVE dan akar kuadrat AVE untuk guru masing-masing konstruk disajikan pada Tabel 4.7

Tabel 4.7
Nilai Average Variance Extracted (AVE) Sebelum Modifikasi

	AVE
<i>Capacity Building</i> (X1)	0,760
Komunikasi Interpersonal (X3)	0,620
Disiplin Kerja (X2)	0,710
Profesionalisme Guru (Y)	0,622

Dari Tabel 4.7 diketahui bahwa nilai AVE masing-masing konstruk berada di atas 0,5. Oleh karenanya tidak ada permasalahan *konvergen validity* pada model yang diuji sehingga konstruk dalam model penelitian ini dapat dikatakan memiliki validitas diskriminan yang baik.

Convergent validity juga dapat dilihat dari nilai *Average Variance Extracted* (AVE). Pada penelitian ini nilai AVE masing-masing konstruk berada di atas 0,5. Oleh karenanya tidak ada permasalahan *convergent validity* pada model yang diuji. Sebagaimana yang terlihat pada gambar dibawah ini:



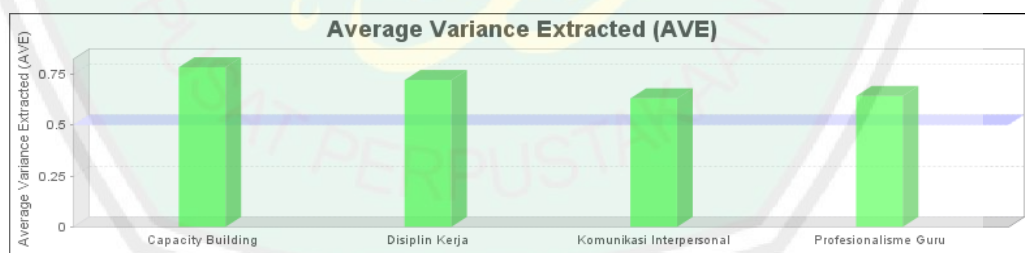
Gambar 4.10
Average Variance Extracted (AVE) Sebelum Modifikasi

Tabel 4.8
Nilai *Average Variance Extracted* (AVE) Setelah Modifikasi

	AVE
Capacity Building (X_1)	0,783
Komunikasi Interpersonal (X_3)	0,630
Disiplin Kerja (X_2)	0,720
Profesionalisme Guru (Y_1)	0,642

Dari Tabel 4.8 diketahui bahwa nilai AVE masing-masing konstruk berada di atas 0,5. Oleh karenanya tidak ada permasalahan *konvergen validity* pada model yang diuji sehingga konstruk dalam model penelitian ini dapat dikatakan memiliki validitas diskriminan yang baik.

Convergent validity juga dapat dilihat dari nilai *Average Variance Extracted* (AVE). Pada penelitian ini nilai AVE masing-masing konstruk berada di atas 0,5. Oleh karenanya tidak ada permasalahan *convergent validity* pada model yang diuji.



Gambar 4.11
***Average Variance Extracted* (AVE) Setelah Modifikasi**

G. Uji *Discriminant Validity*

Validitas diskriminan digunakan untuk memastikan bahwa setiap konsep dari masing-masing konstruk atau variabel laten berbeda dengan

variabel lainnya. Tabel di bawah ini menunjukkan hasil validitas diskriminan dari model penelitian dengan melihat nilai cross loading-nya

- a. Analisa *Discriminant Validity* Indikator Variabel X1 (*Capacity Building*).

Tabel 4.9
Nilai *Discriminant Validity* X1 (*Capacity Building*)

	Capacity Building (X ₁)	Komunikasi Interpersonal (X ₃)	Disiplin Kerja (X ₂)	Profesionalisme Guru (Y)
X _{1.1}	0,798	0,798	0,586	0,821
X _{1.2}	0,899	0,679	0,849	0,880
X _{1.3}	0,933	0,705	0,876	0,921
X _{1.4}	0,773	0,801	0,570	0,784
X _{1.5}	0,760	0,553	0,722	0,684
X _{1.6}	0,841	0,668	0,862	0,845
X _{1.7}	0,808	0,668	0,837	0,865
X _{1.9}	0,918	0,681	0,900	0,903

Dari hasil estimasi *cross loading* pada Tabel 4.9 menunjukkan bahwa nilai loading dari masing-masing item indikator terhadap konstraknya (X₁) lebih besar dari pada nilai *cross loading*nya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel laten sudah memiliki *discriminant validity* yang baik, dimana indikator pada blok indikator konstruk tersebut lebih baik dari pada indikator di blok lainnya.

- b. Analisa *Discriminant Validity* Indikator Variabel X_2 (Disiplin Kerja).

Tabel 4.10
Nilai *Discriminant Validity* X_2 (Disiplin Kerja)

	Capacity Building (X_1)	Komunikasi Interpersonal (X_3)	Disiplin Kerja (X_2)	Profesionalisme Guru (Y)
$X_{2,1}$	0.792	0.745	0.888	0.782
$X_{2,2}$	0.661	0.644	0.838	0.716
$X_{2,3}$	0.709	0.687	0.880	0.768
$X_{2,4}$	0.817	0.776	0.946	0.817

Dari hasil estimasi *cross loading* pada Tabel 4.10 menunjukkan bahwa nilai loading dari masing-masing item indikator terhadap konstraknya (X_2) lebih besar dari pada nilai *cross loading*nya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel laten sudah memiliki *discriminant validity* yang baik, dimana indikator pada blok indikator konstruk tersebut lebih baik dari pada indikator di blok lainnya.

- c. Analisa *Discriminant Validity* Indikator Variabel X_3 (Komunikasi Interpersonal).

Tabel 4.11
Nilai *Discriminant Validity* X_3 (Komunikasi Interpersonal)

	Capacity Building (X_1)	Komunikasi Interpersonal (X_3)	Disiplin Kerja (X_2)	Profesionalisme Guru (Y)
$X_{3,1}$	0,763	0,732	0,904	0,770
$X_{3,2}$	0,600	0,754	0,586	0,634
$X_{3,3}$	0,503	0,731	0,504	0,549

$X_{3,4}$	0,643	0,790	0,617	0,672
$X_{3,5}$	0,679	0,747	0,732	0,728
$X_{3,6}$	0,743	0,888	0,608	0,776
$X_{3,7}$	0,563	0,798	0,585	0,638
$X_{3,8}$	0,739	0,813	0,714	0,786
$X_{3,9}$	0,667	0,818	0,553	0,699
$X_{3,10}$	0,641	0,772	0,604	0,645
$X_{3,11}$	0,711	0,873	0,579	0,749

Dari hasil estimasi *cross loading* pada Tabel 4.11 menunjukkan bahwa nilai loading dari masing-masing item indikator terhadap konstraknya (X_3) lebih besar dari pada nilai *cross loading*nya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel laten sudah memiliki *discriminant validity* yang baik, dimana indikator pada blok indikator konstruk tersebut lebih baik dari pada indikator di blok lainnya.

- d. Analisa *Discriminant Validity* Indikator Variabel Y (Profesionalisme Guru).

Tabel 4.12
Nilai *Discriminant Validity* Y (Profesionalisme Guru)

	Capacity Building (X)	Komunikasi Interpersonal (X_3)	Disiplin Kerja (X_2)	Profesionalisme Guru (Y)
$Y_{1,1}$	0,722	0,807	0,716	0,766
$Y_{1,2}$	0,738	0,877	0,613	0,763
$Y_{1,3}$	0,798	0,798	0,586	0,821
$Y_{1,4}$	0,899	0,679	0,849	0,880

Y_{1.5}	0,933	0,705	0,876	0,921
Y_{1.6}	0,773	0,801	0,570	0,784
Y_{1.7}	0,739	0,732	0,544	0,765
Y_{1.8}	0,739	0,729	0,874	0,758
Y_{1.9}	0,708	0,661	0,856	0,754
Y_{1.10}	0,757	0,677	0,515	0,783
Y_{1.11}	0,790	0,599	0,783	0,798
Y_{1.12}	0,810	0,602	0,768	0,810
Y_{1.13}	0,824	0,800	0,619	0,834
Y_{1.14}	0,867	0,665	0,848	0,854
Y_{1.15}	0,776	0,506	0,740	0,777
Y_{1.16}	0,690	0,719	0,481	0,710
Y_{1.17}	0,672	0,678	0,492	0,702
Y_{1.18}	0,775	0,670	0,488	0,778
Y_{1.19}	0,803	0,734	0,912	0,842
Y_{1.20}	0,787	0,623	0,729	0,789
Y_{1.21}	0,880	0,678	0,849	0,867
Y_{1.23}	0,679	0,747	0,732	0,728

Dari hasil estimasi *cross loading* pada Tabel 4.12 menunjukkan bahwa nilai loading dari masing-masing item indikator terhadap konstraknya (Y) lebih besar dari pada nilai *cross loading*-nya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel laten sudah memiliki *discriminant validity* yang baik, dimana indikator pada blok indikator konstruk tersebut lebih baik dari pada indikator di blok lainnya.

H. Uji *Discriminant Validity* Setelah Modifikasi

Setelah dilakukan dropping indikator yang lolos uji *Discriminant Validity* tahap pertama maka dilakukan uji *Discriminant Validity* tahap kedua dan ketiga, berikut luaran hasil uji *Discriminant Validity* tahap kedua:

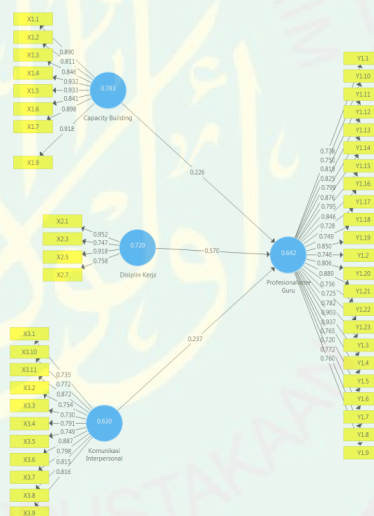
Tabel 4.13
Nilai *Discriminant Validity* X1, X2, X3 dan Y

	Capacity Building (X ₁)	Komunikasi Interpersonal (X ₃)	Disiplin Kerja (X ₂)	Profesionalisme Guru (Y)
X _{1,1}	0,798	0,798	0,586	0,821
X _{1,2}	0,899	0,679	0,849	0,880
X _{1,3}	0,933	0,705	0,876	0,921
X _{1,4}	0,773	0,801	0,570	0,784
X _{1,5}	0,760	0,553	0,722	0,684
X _{1,6}	0,841	0,668	0,862	0,845
X _{1,7}	0,808	0,668	0,837	0,865
X _{1,9}	0,918	0,681	0,900	0,903
X _{2,1}	0,792	0,745	0,888	0,782
X _{2,2}	0,661	0,644	0,838	0,716
X _{2,3}	0,709	0,687	0,880	0,768
X _{2,4}	0,817	0,776	0,946	0,817
X _{3,1}	0,763	0,732	0,904	0,770
X _{3,2}	0,600	0,754	0,586	0,634
X _{3,3}	0,503	0,731	0,504	0,549
X _{3,4}	0,643	0,790	0,617	0,672
X _{3,5}	0,679	0,747	0,732	0,728
X _{3,6}	0,743	0,888	0,608	0,776

X_{3,7}	0,563	0,798	0,585	0,638
X_{3,8}	0,739	0,813	0,714	0,786
X_{3,9}	0,667	0,818	0,553	0,699
X_{3,10}	0,641	0,772	0,604	0,645
X_{3,11}	0,711	0,873	0,579	0,749
Y_{1,1}	0,722	0,807	0,716	0,766
Y_{1,2}	0,738	0,877	0,613	0,763
Y_{1,3}	0,798	0,798	0,586	0,821
Y_{1,4}	0,899	0,679	0,849	0,880
Y_{1,5}	0,933	0,705	0,876	0,921
Y_{1,6}	0,773	0,801	0,570	0,784
Y_{1,7}	0,739	0,732	0,544	0,765
Y_{1,8}	0,739	0,729	0,874	0,758
Y_{1,9}	0,708	0,661	0,856	0,754
Y_{1,10}	0,757	0,677	0,515	0,783
Y_{1,11}	0,790	0,599	0,783	0,798
Y_{1,12}	0,810	0,602	0,768	0,810
Y_{1,13}	0,824	0,800	0,619	0,834
Y_{1,14}	0,867	0,665	0,848	0,854
Y_{1,15}	0,776	0,506	0,740	0,777
Y_{1,16}	0,690	0,719	0,481	0,710
Y_{1,17}	0,672	0,678	0,492	0,702
Y_{1,18}	0,775	0,670	0,488	0,778
Y_{1,19}	0,803	0,734	0,912	0,842
Y_{1,20}	0,787	0,623	0,729	0,789
Y_{1,21}	0,880	0,678	0,849	0,867

$Y_{1,23}$	0,679	0,747	0,732	0,728
------------	-------	-------	-------	--------------

Dari hasil estimasi *cross loading* pada Tabel 4.13 menunjukkan bahwa nilai loading dari masing-masing item indikator terhadap konstruknya (X1, X2, X3, dan Y) lebih besar dari pada nilai *cross loading*. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel laten sudah memiliki discriminant validity yang baik, dimana indikator pada blok indikator konstruk tersebut lebih baik dari pada indikator di blok lainnya.



Gambar 4.12
Model Setelah Modifikasi

Pada gambar 4.12 dapat dilihat bahwa nilai loading dari masing-masing item indikator terhadap konstruknya (X1, X2, X3, dan Y) lebih besar dari pada nilai *cross loading* nya.

I. Uji *Composite Reliability*

Outer model selain diukur dengan menilai validitas konvergen dan validitas diskriminan juga dapat dilakukan dengan melihat reliabilitas konstruk atau variabel laten yang diukur dengan melihat nilai *composite reliability* dari blok indikator yang mengukur konstruk.

Hasil output SmartPLS untuk nilai *composite reliability* dan *cronbach alpha* pada Guru dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.14
Nilai *Composite Reliability*

	<i>Composite Reliability</i>
Profesionalisme Guru (Y)	0,976
Disiplin Kerja (X2)	0,911
Komunikasi Interpersonal (X3)	0,949
Capacity Building (X1)	0,966

Tabel 4.14 model menunjukkan nilai *composite reliability* untuk semua konstruk berada di atas nilai 0,70. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik sesuai dengan batas nilai minimum yang disyaratkan.

J. Uji *Cronbach Alpha*

Outer model selain diukur dengan menilai validitas konvergen dan validitas diskriminan juga dapat dilakukan dengan melihat reliabilitas konstruk atau variabel laten yang diukur dengan melihat nilai *cronbach alpha* dari blok indikator yang mengukur konstruk. Konstruk dinyatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,70.

Tabel 4.15
Nilai Croach Alpha

<i>Cronbachs Alpha</i>	
Capacity Building (X1)	0,960
Komunikasi Interpersonal (X3)	0,941
Disiplin Kerja (X2)	0,866
Profesionalisme Guru (Y)	0,974

Tabel 4.15 model menunjukkan nilai *cronbach alpha* untuk semua konstruk berada di atas nilai 0,70. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik sesuai dengan batas nilai minimum yang disyaratkan.

K. Analisa Inner Model

Evaluasi inner model dapat dilakukan dengan tiga analisis, yaitu dengan melihat dari R^2 , Q^2 dan F^2 .

1. Analisa R^2

Nilai R^2 menunjukkan tingkat determinasi variabel eksogen terhadap endogennya. Nilai R^2 semakin besar menunjukkan tingkat determinasi yang semakin baik.

Tabel 4.16
Nilai R Square

<i>R Square</i>	
Profesionalisme Guru (Y)	0,971

Hasil perhitungan R^2 untuk setiap variabel laten endogen pada Tabel 4.16 menunjukkan bahwa nilai R berada pada rentang nilai 0,971.

Berdasarkan hal tersebut maka hasil perhitungan R^2 menunjukkan bahwa R^2 termasuk moderat (0,971).

2. Analisa Q^2

Nilai Q^2 pengujian model struktural dilakukan dengan melihat nilai Q^2 (*predictive relevance*). Untuk menghitung Q^2 dapat digunakan rumus:

$$Q^2 = 1 - (1 - R1^2) (1 - R2^2)$$

$$Q^2 = 1 - (1 - 0,971) (1 - 0,971)$$

$$Q^2 = 1 - (0,029)(0,029)$$

$$Q^2 = 1 - 0,000841$$

$$Q^2 = 0,999159$$

Hasil perhitungan Q^2 menunjukkan bahwa nilai Q^2 0,999159. Menurut Ghazali, nilai Q^2 dapat digunakan untuk mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai Q^2 lebih besar dari 0 (nol) menunjukkan bahwa model dikatakan sudah cukup baik, sedangkan nilai Q^2 kurang dari 0 (nol) menunjukkan bahwa model kurang memiliki relevansi prediktif. Penelitian ini, konstruk atau variabel laten endogen memiliki nilai Q^2 yang lebih besar dari 0 (nol) sehingga prediksi yang dilakukan oleh model dinilai telah relevan.⁷⁰

2. Analisa F^2

Model struktural dievaluasi dengan menggunakan R-square untuk konstruk dependen, *Stone-Geisser Q-square test* untuk predictive

⁷⁰ Ghazali, Imam, , *Structural Equation Modeling Metode Alternatif Dengan Partial Least Square (PLS) Edisi 3*, (Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang. 2014), hlm 28

relevance dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur structural.⁷¹ Dalam menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat R-square untuk setiap variabel laten dependen. Perubahan nilai R-square dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah mempunyai hubungan yang substantif.

Tabel. 4.17
Hasil F^2 untuk effect size

	Capacity Building (X1)	Komunikasi Interpersonal (X3)	Disiplin Kerja (X2)	Profesionalisme Guru (Y)
Capacity Building (X1)				0,268
Komunikasi interpersonal (X3)				0,637
Disiplin Kerja (X2)				1.698
Profesionalisme Guru				

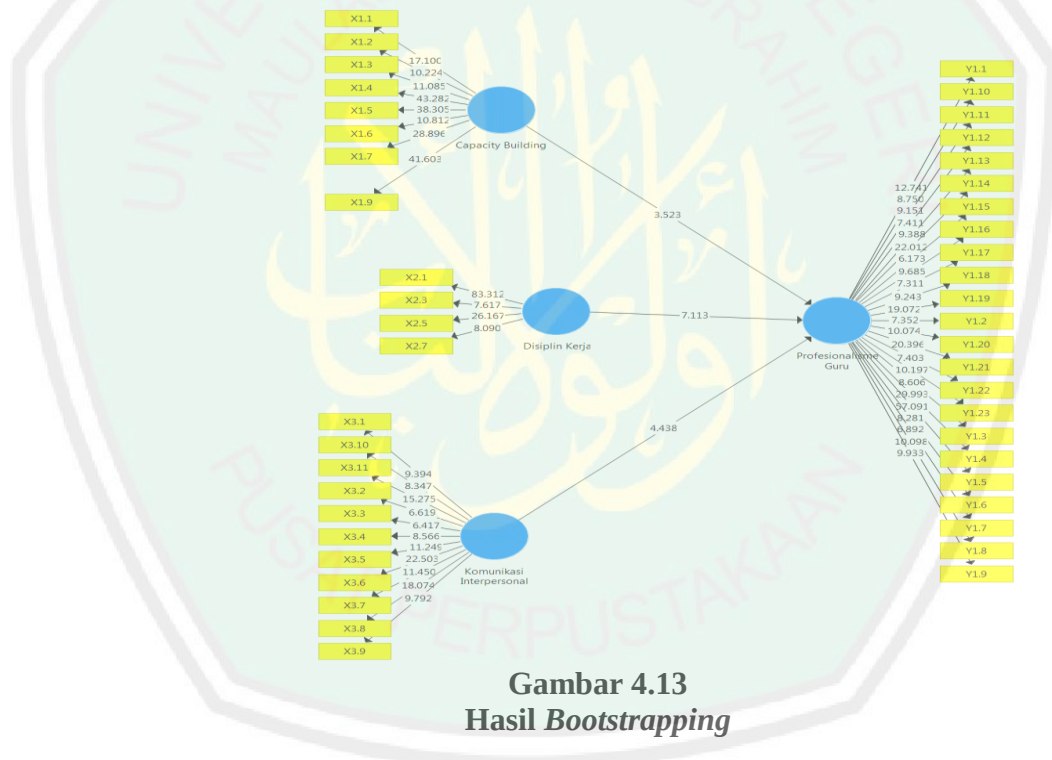
Berdasarkan kriteria tersebut maka dapat dinyatakan sebagai berikut:

- Pengaruh *Capacity building* terhadap Profesionalisme Guru memiliki F^2 (0,268) besar.
- Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Profesionalisme Guru memiliki F^2 (1,698) besar.
- Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Profesionalisme Guru memiliki F^2 (0,637) besar.

⁷¹ Ghozali, Imam, , *Structural Equation Modeling Metode Alternatif Dengan Partial Least Square (PLS) Edisi 3*, (Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang. 2006), hlm 16

L. Hasil Bootstrapping

Dalam SmartPLS, pengujian setiap hubungan dilakukan dengan menggunakan simulasi dengan metode bootstrapping terhadap sampel. Pengujian ini bertujuan untuk meminimalkan masalah ketidak normalan data penelitian. Hasil pengujian dengan metode bootstrapping dari analisis SmartPLS sebagai berikut.



Gambar 4.13
Hasil Bootstrapping

Sementara itu untuk hasil perhitungannya dapat dilihat berdasarkan Pengaruh total.

Tabel 4.18
Pengaruh Total

Original Sampel (O)	Sampel Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDE	P Values
---------------------------	-----------------------	----------------------------------	----------------------------	-------------

v)

Capacity Building => Profesionalisme Guru	0,226	0,228	0,064	3,523	0,000
Disiplin Kerja => Profesionalisme Guru	0,570	0,567	0,080	7,113	0,000
Komunikasi Interpersonal => Profesionalisme Guru	0,237	0,240	0,053	4,438	0,000

Berdasarkan tabel 4.21 Maka dapat dinyatakan sebagai berikut:

- Variabel *Capacity Building* secara total signifikan terhadap variabel Profesionalisme Guru dengan nilai *p-values* $0,000 < 0,05$.
- Variabel Disiplin Kerja secara total signifikan terhadap variabel Profesionalisme Guru dengan nilai *p-value* $0,000 < 0,05$
- Variabel Komunikasi Interpersonal secara total signifikan terhadap variabel Profesionalisme Guru dengan nilai *p-value* $0,000 < 0,05$.

BAB V

PEMBAHASAN

A. Pengaruh *Capacity Building* Terhadap Profesionalisme Guru MTsN di Kota Malang

Hasil analisis data sebagaimana yang telah dijelaskan di atas, menunjukkan adanya Pengaruh *capacity building* terhadap profesionalisme guru Madrasah Tsanawiyah Negeri di kota Malang dengan signifikansi t statistic sebesar $3,523 < 1,980$ t tabel dan nilai $p\text{-value}$ $0,000 > 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel *capacity building* berpengaruh positif signifikan terhadap profesionalisme guru. Maksudnya semakin baik *capacity building* maka akan baik pula profesionalisme guru tersebut.

Hal ini mendukung hasil penelitian sebelumnya oleh Dadan Irsyanda dan Dedy Achmad Kuriady judul penelitian Pengaruh Kompetensi Guru Dan *Capacity Building* Terhadap Profesionalisme Guru, yang memaparkan hasil penelitian bahwa, *capacity building* memiliki pengaruh signifikan terhadap profesionalisme itu sangat kuat.⁷² seperti penelitian yang terlihat dalam objek penelitian terkait dengan *capacity building* mempunyai berpengaruh positif signifikansi yang sangat kuat untuk mempengaruhi profesionalisme guru, artinya bahwa untuk meningkatkan profesionalisme guru diperlukannya sebuah *capacity building* yang baik pula.

⁷² Dadan Irsyanda dan Dedy Achmad Kuriady, 2015, "Pengaruh Kompetensi Guru Dan *Capacity Building* Terhadap Profesionalisme Guru SMP di Kabupaten Bandung", *Jurnal Administrasi Pendidikan*: Vol.XXII, 71

Hal ini seperti yang diungkapkan Holbeche yang menjelaskan bahwa:

Organization need people to have the skills for the job. As jobs change, skills requirement alter. Although training and development are usually amongs the first area to be cut back in hard economics times, organization which maintain their investment in training and development such as (skills, leadership, innovation and teamworking)⁷³

Pendapat di atas dapat diartikan bahwa organisasi membutuhkan orang-orang yang mempunyai kemampuan dalam sebuah pekerjaan. Seperti perubahan kerja, kemampuan yang dibutuhkan selanjutnya. Termasuk didalamnya pelatihan dan pengembangan yang bisa menjadi sebuah faktor penting dalam sebuah organisasi yang akan menjadi nilai investasi dalam pengembangan dan pelatihan.

Morgan merumuskan pengertian kapasitas sebagai kemampuan, keterampilan, pemahaman, sikap, nilai-nilai, hubungan, perilaku, motivasi, sumber daya, dan kondisi-kondisi yang memungkinkan setiap individu, organisasi, jaringan kerja/ sektor, dan sistem yang lebih luas untuk melaksanakan fungsi-fungsi mereka dan mencapai tujuan pembangunan yang telah ditetapkan dari waktu ke waktu. Lebih lanjut, Milen melihat *capacity building* sebagai tugas khusus, karena tugas khusus tersebut berhubungan dengan faktor-faktor dalam suatu organisasi atau sistem tertentu pada suatu waktu tertentu.⁷⁴

Hal ini sejalan dengan konsep pengembangan kapasitas menurut Grindle yang menyatakan bahwa pengembangan kapasitas sebagai *ability to*

⁷³ Holbeche, 2005, *The High Performance Organization*. London: Elseiver Butterworth Heinemann, 235

⁷⁴ Anni Milen, *Pegangan Dasar Pengembangan Kapasitas*. Diterjemahkan secara Bebas. Pondok Pustaka Jogja, Yogyakarta, 2004, 12

perform appropriate task effectively, efficiently and sustainable. Bahkan Grindle menyebutkan bahwa pengembangan kapasitas mengacu kepada *improvement in the ability of public sector organizations.*

Keseluruhan definisi di atas, pada dasarnya mengandung kesamaan dalam tiga aspek sebagai berikut:⁷⁵

- 4) Bahwa pengembangan kapasitas merupakan suatu proses,
- 5) Bahwa proses tersebut harus dilaksanakan pada tiga level/tingkatan, yaitu individu, kelompok dan institusi atau organisasi.
- 6) Bahwa proses tersebut dimaksudkan untuk menjamin kesinambungan organisasi melalui pencapaian tujuan dan sasaran organisasi yang bersangkutan.

Sesungguhnya pada beberapa literatur pembangunan, konsep *capacity building* sampai saat ini masih menyisakan perdebatan-perdebatan dalam pendefinisian. Sebagian pakar memaknai *capacity building* sebagai *capacity development* atau *capacity strengthening*, mengisyaratkan suatu prakarsa pada pengembangan kemampuan yang sudah ada (*existing capacity*). Sementara pakar yang lain lebih merujuk kepada *constructing capacity* sebagai proses kreatif membangun kapasitas yang belum nampak (*not yet exist*).

Namun Soeprato tidak memihak pada salah satu sisi karena menurutnya keduanya memiliki karakteristik diskusi yang sama yakni analisa kapasitas sebagai inisiatif lain untuk meningkatkan kinerja pemerintahan (*government*

⁷⁵ Imam Hardjanto, *Pembangunan Kapasitas Lokal (Local Capacity Building)*. Program Pascasarjana Universitas Brawijaya, Malang, 2006, 8

performance).⁷⁶ Dalam hal ini searah dengan pendapat Grindle pengembangan kapasitas (*capacity building*) merupakan upaya yang dimaksudkan untuk mengembangkan suatu ragam strategi meningkatkan efisiensi, efektivitas dan responsivitas kinerja pemerintah. Yakni efisiensi, dalam hal waktu (*time*) dan sumber daya (*resources*) yang dibutuhkan guna mencapai suatu *outcomes*; efektivitas berupa kepatutan usaha yang dilakukan demi hasil yang diinginkan; dan responsivitas merujuk kepada bagaimana mensinkronkan antara kebutuhan dan kemampuan untuk maksud tersebut.⁷⁷ Dalam pengembangan kapasitas memiliki dimensi, fokus dan tipe kegiatan. Dimensi, fokus dan tipe kegiatan tersebut menurut Grindle adalah:⁷⁸

- 4) Dimensi pengembangan SDM, dengan fokus: personil yang profesional dan kemampuan teknis serta tipe kegiatan seperti: training, praktek langsung, kondisi iklim kerja, dan rekrutmen,
- 5) Dimensi penguatan organisasi, dengan fokus: tata manajemen untuk meningkatkan keberhasilan peran dan fungsi, serta tipe kegiatan seperti: sistem insentif, perlengkapan personil, kepemimpinan, budaya organisasi, komunikasi, struktur manajerial.
- 6) Reformasi kelembagaan, dengan fokus: kelembagaan dan sistem serta makro struktur, dengan tipe kegiatan: aturan main ekonomi dan politik, perubahan kebijakan dan regulasi, dan reformasi konstitusi.

⁷⁶ Imam Hardjanto, *Pembangunan Kapasitas Lokal (Local Capacity Building, 9*

⁷⁷ Grindle, M.S., (editor), *Getting Good Government: Capacity Building in the Public Sector of Developing Countries*, MA: Harvard Institute for International Development. Boston, 1997, 22

⁷⁸ Grindle, M.S., (editor), *Getting Good Government: Capacity Building in the Public Sector of Developing Countries,28*

Sejalan dengan itu, Grindle menyatakan bahwa apabila *capacity building* menjadi serangkaian strategi yang ditujukan untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas dan responsivitas, maka *capacity building* tersebut harus memusatkan perhatian kepada dimensi: pengembangan sumber daya manusia, penguatan organisasi, dan reformasi kelembagaan. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia, perhatian diberikan kepada pengadaan atau penyediaan personal yang profesional dan teknis. Kegiatan yang dilakukan antara lain pendidikan dan latihan (*training*), pemberian gaji/upah, pengaturan kondisi dan lingkungan kerja dan sistim rekrutmen yang tepat. Dalam kaitannya dengan penguatan organisasi, pusat perhatian ditujukan kepada sistim manajemen untuk memperbaiki kinerja dari fungsi-fungsi dan tugas-tugas yang ada dan pengaturan struktur mikro.⁷⁹

Aktivitas yang harus dilakukan adalah menata sistim insentif, pemanfaatan personel yang ada, kepemimpinan, komunikasi dan struktur manajerial. Dan berkenaan dengan reformasi kelembagaan, perlu diberi perhatian terhadap perubahan sistim dan institusi-institusi yang ada, serta pengaruh struktur makro. Dalam konteks ini aktivitas yang perlu dilakukan adalah melakukan perubahan aturan main dari sistim ekonomi dan politik yang ada, perubahan kebijakan dan aturan hukum, serta reformasi sistim kelembagaan yang dapat mendorong pasar dan berkembangnya masyarakat madani.

⁷⁹ Tim Peneliti, *Capacity Building Birokrasi Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota di Indonesia*, STIA LAN, Makassar, 2012, 15

Jika kita dalam semua pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa *capacity building* (pengembangan kapasitas) adalah proses yang dialami oleh individu, kelompok dan organisasi untuk memperbaiki kemampuan mereka dalam melaksanakan fungsi mereka dan mencapai hasil yang diinginkan. Dari pengertian ini kita dapat memberi penekanan pada dua hal penting: 1) pengembangan kapasitas sebagian besar berupa proses pertumbuhan dan pengembangan internal, dan 2) upaya-upaya pengembangan kapasitas haruslah berorientasi pada hasil.

Ketika peneliti menganalisis, peneliti melihat dari hasil penelitian bahwa di dalam *capacity building* MTsN di Kota Malang, indikator yang lebih dominan adalah menggunakan pendekatan terintegrasi dan holistic disebabkan karena guru lebih berperan aktif dalam mengembangkan ilmu pengetahuan peserta didik sehingga bisa dituangkan dalam bentuk pembelajaran menyeluruh, kooperatif, kompetensi dan individualistic. Suatu proses yang berupaya untuk mengintegrasikan manusia sebagai makhluk individual sekaligus makhluk social, mengintegrasikan dan mengoptimalkan perkembangan kognisi, emosi, jasmani, bahasa, social, motoric dan seni yang bersifat tumbuh kembang anak yang harus diberikan sejak dini.

Pembelajaran menggunakan pendekatan terintegrasi dan holistic Menurut John Dewey adalah pendekatan untuk mengembangkan pengetahuan peserta didik dalam pembentukan pengetahuan berdasarkan pada interaksi dengan lingkungan dan pengalaman hidupnya.⁸⁰

⁸⁰ Tim Penukus PGMI, 2009, *Pembelajaran Tematik*, Surabaya: Lapis-PGMI, 6

Sedangkan menurut Suyanto menyatakan bahwa pendekatan terintegrasi dan holistic harus menggunakan multi konteks, artinya setiap pembelajaran integrasi-holisitic tentunya memiliki berbagai setting, baik tempat, persoalan, dan maupun kecerdasannya.⁸¹

Maksud dari pernyataan di atas menjelaskan bahwa pendekatan terintegrasi dan holistic yang dilakukan guru untuk peserta diri agar keberhasilan dalam proses pembelajaran pada masanya menjadi dasar dan proses Pendidikan selanjutnya. Tentunya keberhasilan itu tergantung pada sistem dan proses Pendidikan yang dijalankan.

Mengacu pada dimensi profesionalisme, profesionalisme guru yang diharapkan setelah memperoleh *capacity bulding* adalah profesionalisme yang ditandai oleh aspek-aspek berikut ini:

- 1) Pengabdian guru
- 2) Kewajiban social
- 3) Kemandirian guru
- 4) Keyakinan terhadap profi keguruan
- 5) Hubungan dengan sama profesi⁸²

Berangkat dari pemaparan mengenai aspek-aspek professional di atas dapat dipahami profesionalisme guru merupakan sikap dan nilai-nilai yang dimunculkan oleh guru ketika menjalankan tugas dan tanggung jawab profesinya yang diwujudkan melalui kelima aspek tersebut.

⁸¹ Wahyudin, Ayu dan Mubiar Agustin, 2011, *Penilaian Perkembangan Anak Usia Dini: Panduan untuk Guru, Tutor, Fasilitator dan Pengelola Pendidikan Anak Usia Dini*, Bandung: Refika Aditama, 6

⁸² Ahmad Susanto, *Manajemen Peningkatan Kinerja...*, 172

Sikap pada dasarnya lebih merupakan proses kesadaran yang sifatnya individual. Keunikan ini dapat terjadi oleh adanya perbedaan individual yang berasal dari nilai-nilai dan norma-norma yang ingin dipertimbangkan dan dikelola oleh individu. Jadi, pada dasarnya sikap yang dimunculkan oleh setiap individu berawal dari kegiatannya untuk selalu belajar terhadap pekerja, di mana setiap individu akan selalu dihadapkan pada persoalan-persoalan yang muncul dalam pekerjaan sebagai akibat dari kebiasaan. Dengan mengacu pada lima aspek tersebut di atas, maka guru yang profesional dapat terdeteksi melalui sikap mereka terhadap profesinya sebagai pendidik yang diwujudkan melalui pengabdian, kewajiban sosialnya, kemandirian, keyakinan terhadap profesi dan hubungan dengan sesama profesi.

Dengan kata lain, guru harus memiliki inisiatif untuk mengembangkan kapasitasnya sebagai pendidik dan pengajar. Model pembentukan profesionalisme guru adalah pengembangan kapasitas (*capacity bulding*) diri yang berkelanjutan dapat menghubungkan ide terhadap sikap,⁸³ sebagaimana dikemukakan oleh Morrison, *capacity bulding which links ideas to action* yaitu bahwa pengembangan kapasitas menghubungkan ide terhadap sikap.⁸⁴

Pengembangan kapasitas yang dimaksud merupakan proses pengembangan diri yang dilakukan oleh guru secara terusmenerus dengan tujuan meningkatkan kualitas dirinya melalui inisiatifnya untuk selalu membelajarkan dirinya, misalnya peningkatan ilmu pengetahuan, *skill*,

⁸³ Ahmad Susanto, *Manajemen Peningkatan Kinerja...*, 173

⁸⁴ Marrison, Torrence, 2001, *Actionable learning-A handbook for capacity building through case based learning*, ADB Institute. 173

pengorganisasian program, dan lain-lain. Sehingga pengembangan kapasitas dijadikan sebagai sebuah model proses perubahan, gerak perkembangan dan perubahan yang bertingkat secara individu, Kelompok organisasi maupun perubahan pada pembentukan *frame work* sebuah sistem arah yang lebih baik.

B. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Profesionalisme Guru MTsN di Kota Malang

Berikut ini kajian teoritik berdasarkan paparan data dan hasil penelitian. Pada bagian ini peneliti berusaha untuk mengkonsultasikan hasil paparan data dan hasil penelitian dengan teori-teori yang telah dijadikan landasan berfikir semua data yang diperoleh selama proses penelitian berlangsung.

Dari hasil analisis data terbukti bahwa ada Pengaruh disiplin kerja terhadap profesionalisme guru MTsN di kota Malang dengan nilai signifikansi T statistic $7,113 > 1,980$ T tabel dan nilai p-value sebesar $0,000 > 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh positif signifikan terhadap profesionalisme guru. maksudnya semakin baik disiplin kerja maka semakin baik pula profesionalisme guru tersebut akan lebih baik.

Hal ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang mengemukakan bahwa, pembinaan disiplin berpengaruh terhadap profesionalisme tetapi tidak signifikan, seperti penelitian yang Dilakukan H.R.M Juddy Prabowo dan Nursida Ropiyani, Pengaruh Pembinaan Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap profesionalisme Pegawai Negeri Sipil menemukan hasil penelitiannya, bahwa pembinaan disiplin seorang karyawan tidak signifikan

tetapi tetap berpengaruh.⁸⁵ sama halnya terkait dengan peneliti temukan yakni pembinaan disiplin untuk guru sama tidak signifikan tetapi tetap berpengaruh dikarenakan faktor-faktor yang menjadikan pembinaan disiplin.

Menurut Ahmad Susanto, disiplin kerja merupakan upaya yang dilakukan oleh seorang Pimpinan kepada bawahannya untuk menumbuhkembangkan, memajukan sikap dan kemampuannya agar kualitas pekerjaannya semakin meningkat, sehingga tujuan organisasinya pun akan meningkatkan.⁸⁶

Hal ini seperti yang diungkapkan Tina Salter yang menjelaskan bahwa:

*Participating mentors of leaders all shared the same starting point: that their position and experience in their particular profession was a prerequisite for the mentee wanting to work with them. Despite working in different sectors, the data highlighted some common features of leadership mentoring: mentor selection was usually based on their seniority and experience in their particular profession; whilst their expertise was significant, interpersonal skills were also recognised as important; career progression was often a focal point of the mentoring.*⁸⁷

Pendapat di atas dapat diartikan bahwa pemilihan mentor untuk pembinaan disiplin biasanya didasarkan pada senioritas dan pengalaman yang berprofesi khusus seperti kepala sekolah, karena mengembangkan karir itu harus ada mentornya.

⁸⁵ H.R.M Juddy Prabowo dan Nursida Ropiyani, “Pengaruh Pembinaan Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Profesionalisme Pegawai Negeri Sipil (Studi Kasus Pada Dinas Pendidikan, Pemuda, Dan Olah Raga Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung Barat)”, (Lembaga Penelitian, Pengembangan Pembelajaran & Pengabdian Kepada Masyarakat: SEMNAS IIB DARMAJAYA, 2017). 17

⁸⁶ Ahmad Susanto, 2016, “Manajemen Peningkatan Kinerja Guru Konsep, Strategi dan Implementasinya”, Ciputat: Prenadamedia Group, 104

⁸⁷ Tina Salter, “Mentor and Coach: Disciplinary, Interdisciplinary and multidisciplinary approaches”, Internastional Journal Of Evidence Based Coaching and Mentoring Special issue No. 8. 2014, 3

Ketika peneliti menganalisis, peneliti melihat dari hasil penelitian bahwa di dalam pembinaan disiplin MTsN di Kota Malang indikator yang lebih dominan adalah konsep diri disebabkan kepala sekolah menjadi penentu baik atau tidaknya dalam melaksanakan pembinaan disiplin, sebagaimana yang dijelaskan bahwa strategi ini menentukan bahwa konsep diri masing-masing individu merupakan faktor penting dari setiap perilaku. Untuk menumbuhkan konsep diri, pemimpin disarankan bersikap empati, menerima, hangat, dan terbuka, sehingga para guru dapat mengeksplorasi pikiran dan perasaannya dalam memecahkan masalahnya.

Dalam faktor-faktor yang mempengaruhi profesionalisme guru adalah secara garis besarnya faktor-faktor yang mempengaruhi guru profesional antara lain sebagai berikut:

Utamanya dalam profesionalisme guru ini dalam Status Akademik, Pekerjaan guru adalah pekerjaan yang bersifat profesi. Secara sederhana pekerjaan yang bersifat profesi adalah pekerjaan yang hanya dilakukan oleh mereka yang secara khusus disiapkan untuk itu dan bukan pekerjaan lainnya.

Untuk menciptakan tenaga-tenaga profesional tersebut pada dasarnya di sekolah dibina dan dikembangkan dari berbagai segi diantaranya:

- f) Segi teoritis yaitu di lembaga atau sekolah-sekolah keguruan yang membina dan menciptakan tenaga-tenaga profesional ini diberikan ilmu-ilmu pengetahuan selain ilmu pengetahuan yang harus disampaikan kepada anak didik, juga diberikan ilmu-ilmu pengetahuan khusus untuk menunjang keprofesionalannya sebagai guru yang berupa ilmu mendidik, ilmu jiwa dan sebagainya.
- g) Segi praktis yaitu secara praktis dapat diartikan dengan berdasarkan praktek adalah cara melakukan apa yang tersebut dalam teori.
- h) Pengalaman belajar, dalam menghadapi anak didik tidaklah mudah untuk mengorganisir mereka, dan hal tersebut banyak menjadi

keluhan, serta banyak pula dijumpai guru yang mengeluh karena sulit untuk menciptakan suasana kegiatan belajar mengajar yang menyenangkan. Hal tersebut dikarenakan guru kurang mampu untuk menguasai dan menyesuaikan diri terhadap proses belajar mengajar yang berlangsung.

- i) Mencintai profesi sebagai guru, rasa cinta tumbuh dari naluri kemanusiaan dan rasa cinta akan mendorong individu untuk melakukan sesuatu sebagai usaha dan pengorbanan. Seseorang yang melakukan sesuatu dengan tanpa adanya rasa cinta biasanya orang yang keadaannya dalam paksaan orang lain, maka dalam melaksanakan haknya itu dengan merasa terpaksa. Dalam melakukan sesuatu akan lebih berhasil apabila disertai dengan adanya rasa mencintai terhadap apa yang dilakukannya itu.
- j) Berkepribadian, secara bahasa kepribadian adalah keseluruhan sifat-sifat yang merupakan watak seseorang. Dalam proses belajar mengajar kepribadian seorang guru ikut serta menentukan watak kepada siswanya. Dalam proses belajar mengajar kepribadian seorang guru sangat menentukan terhadap pembentukan kepribadian siswa untuk menanamkan akhlak yang baik sebagai umat manusia.
Guru sebagai pelaksana proses pendidikan, perlu memiliki keahlian dalam melaksanakan tugasnya. Oleh karenanya keberhasilan proses belajar mengajar sangat tergantung kepada bagaimana guru mengajar.⁸⁸

Dengan ini faktor-faktor yang mempengaruhi profesionalisme guru terdapat pernyataan bahwa pembinaan dan menciptakan tenaga-tenaga profesional ini diberikan ilmu-ilmu pengetahuan selain ilmu pengetahuan yang harus disampaikan kepada anak didik, juga diberikan ilmu-ilmu pengetahuan khusus untuk menunjang keprofesionalannya sebagai guru yang berupa ilmu mendidik, ilmu jiwa dan sebagainya. Dalam pembinaan disiplin kerja merupakan upaya yang dilakukan oleh seorang pemimpin kepada bawahannya untuk menumbuhkembangkan, kemajuan sikap dan kemampuannya agar kualitas pekerjaannya semakin meningkat, sehingga

⁸⁸ Usman, Moh. Uzer. 2002. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

tujuan organisasinya agar kualitas pekerjaannya semakin meningkat, sehingga tujuan organisasinya pun akan meningkat

Kaitannya dengan pasal 12 ayat 1, peraturan pemerintahan Nomor 26 tentang Pendidikan Dasar, maka setiap kepala sekolah mempunyai tanggung jawab atas pembinaan atas pembinaan tenaga kependidikan, terutama guru agar dapat meningkatkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas.⁸⁹

Kepala sekolah sebagai pimpinan harus mampu menumbuhkan disiplin kerja guru, terutama disiplin diri (*self-discipline*), terutama hal-hal yang berkaitan dengan hal-hal sebagai berikut: (a) membantu guru mengembangkan pola prilakunya; (b) membantu guru meningkatkan standar perilakunya; dan (c) menggunakan pelaksanaan aturan sebagai alat.⁹⁰

Profesionalisme guru butuh yang dinamakan pembinaan disiplin ini dari kepala sekolah untuk guru, dan bisa menjadi kegiatan rutinitas yang wajib ada untuk guru agar mewujudkan lembaga sekolah yang berkualitas. Orang yang sukses dalam bidangnya adalah orang yang disiplin dalam mengejar kesuksesannya. Jika punya keahlian dalam bidang tertentu, maka gunakan dan asahlah dengan baik karena keterampilan tanpa kedisiplinan hanya akan menjadi sia-sia. Sebagaimana firman Allah SWT QS. Al-Isra': 84

قُلْ كُلُّ يَعْمَلُ عَلَى شَاكِلَتِهِ ۖ فَرَبُّكُمْ أَعْلَمُ بِمَنْ هُوَ أَهْدَى سَبِيلًا ﴿٨٤﴾

Artinya: Katakanlah, Tiap-tiap orang berbuat menurut keadaannya masing-masing. Maka Tuhanmu lebih mengetahui siapa yang lebih benar jalannya (QS. Al Isra':84)

⁸⁹ Ahmad susanto, 2016, *Konsep Strategi dan implementasi*...128

⁹⁰ Ahmad Susanto, 2016, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru Konsep, Strategi dan Implementasinya*, Ciputat: Prenadamedia Group, hlm:104

Dari ayat di atas, dapat kita ketahui bahwa Allah SWT memerintahkan kita untuk melakukan sesuatu yang memang menjadi kemampuan atau keahlian kita. Agar apa yang dilakukan ini tetap menjadi konsisten dan menjadi benar-benar profesional dalam bekerja, bahwa profesionalisme guru yakni suatu tindakan seorang guru untuk meningkatkan kualitas kerjanya, dan selalu *up to date* dalam bekerja sesuai pada zamannya sehingga tercapainya suatu kecapaian strategi pekerjaan tersebut untuk mencapainya tidak terlepas dengan beberapa kompetensi agar lebih baik dan terarahkan.

C. Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Profesionalisme Guru MTsN di Kota Malang

Hasil analisis data sebagaimana yang telah dijelaskan di atas, menunjukkan adanya Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap profesionalisme guru Madrasah Tsanawiyah Negeri di kota Malang dengan signifikansi t statistic sebesar $3,996 > 1,980$ t tabel dan nilai p -value $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel komunikasi interpersonal berpengaruh positif signifikan terhadap profesionalisme guru. Maksudnya semakin baik komunikasi interpersonal maka akan baik pula profesionalisme guru tersebut.

Ketika peneliti menganalisis, peneliti melihat dari hasil penelitian bahwa di dalam Komunikasi Interpersonal MTsN di Kota Malang, indikator yang lebih dominan adalah bijaksana dan kesopanan disebabkan guru berprinsip, Mengambil setiap tindakan secara bijaksana, Membuat keputusan secara objektif, dan Bersikap sopan terhadap pegawai yang lain

Seorang guru dikatakan bijaksana apabila dalam menghadapi setiap persoalan senantiasa dipertimbangkan dengan akal sehat dan berdasarkan ilmu pengetahuan. guru tidak reaktif dan emosional. Misalnya apabila dia menghadapi siswa yang melakukan kesalahan, guru tidak dengan serta merta menyalahkan, memcela, memaki dan menghukum siswa. Dengan tenang dan penuh kesabaran guru mengumpulkan beberapa bukti yang objektif. Setelah objektif tersebut ditemukan, guru mempertimbangkan bukti-bukti tersebut. Lalu guru mengambil tindakan dengan mempertimbangkan kemanfaatan, baik bagi siswa yang melakukan kesalahan tersebut maupun bagi kebaikan umum.

Guru yang bijaksana merancang dan melaksanakan pembelajaran sesuai dengan keadaan dan kemampuan siswa-siswanya. Guru tidak memaksakan kehendaknya sendiri pada peserta didik. Dalam memberi tugas tidak berlebihan, tetapi disesuaikan dengan kebutuhan dan keperluan peserta didik.

Sopan, mungkin terdengar sederhana tetapi ini merupakan hal penting yang layak dilakukan guru terhadap pegawai yang lain, dan agar bisa mencontohkan peserta didik juga. Guru juga berperan untuk mengoreksi sikap tersebut.

Guru juga merupakan makhluk social. Ketika menjalankan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar, guru memerlukan bantuan orang lain, termasuk guru lainnya. Hal ini dapat dilakukan oleh guru manakala ia bisa bekerjasama dengan guru lainnya. Selain dengan model mengenal dan memahami kepribadian rekan sejawatnya, kerjasama tersebut juga dapat

dengan mudah dilakukan oleh guru manakala ia dapat menjalin komunikasi dengan rekan sejawatnya secara intensif.⁹¹

Komunikasi telah terjadi bila penafsiran telah berlangsung. Terlepas dari kesengajaan atau tidak. Jadi, niat kesengajaan bukanlah syarat mutlak bagi seseorang untuk berkomunikasi. Dalam hadis Abu Hurairah berkata:

حديث أبي هريرة قال: قال رسول الله ص م: من كان يؤمن بالله واليوم الآخر فلا يؤذ جاره, و من كان يؤمن بالله واليوم الآخر فليكرم ضيفه, و من كان يؤمن بالله واليوم الآخر فليقل خيرا أو يصمت

Artinya: “Hadits Abu Hurairah dimana ia berkata: Rasulullah SAW. bersabda “Barangsiapa yang beriman kepada Allah dan hari akhir maka janganlah ia mengganggu tetangganya. Barangsiapa yang beriman kepada Allah dan hari akhir maka hendaklah ia memuliakan tamunya. Dan barangsiapa yang beriman kepada Allah dan hari akhir maka hendaklah ia berkata yang baik atau diam saja.”(HR. Bukhori-Muslim)⁹²

Komunikasi interpersonal merupakan kegiatan aktif bukan pasif. Komunikasi interpersonal bukan hanya komunikasi dari pengirim pada penerima pesan, begitupula sebaliknya, melainkan komunikasi timbal balik antara pengirim dan penerima pesan. Komunikasi interpersonal bukan sekedar serangkaian rangsangan-tanggapan, stimulus-respon, akan tetapi serangkaian proses saling menerima, penyerapan dan penyampaian tanggapan yang telah diolah oleh masing-masing pihak.

Komunikasi interpersonal biasanya dilakukan sebagai upaya seorang mengendalikan diri dan pengambilan keputusan yang dilakukan oleh

⁹¹ Nova Ardy Wiyani, *Etika Profesional Keguruan*, Gava Media: Yogyakarta, 2006, 160

⁹² Muhammad Fu'ad 'Abdul Baqi, *Al-Lu'lu' Wal Marjan*, diterjemahkan oleh Muslich Shabir dengan judul *Terjemah Al-Lu'lu' Wal marjan*, Semarang: Al-Ridha, 1993. 34

seseorang terhadap dirinya. Sementara itu, komunikasi interpersonal juga bisa disebut antar pribadi merupakan proses interaksi antarindividu dengan individu lainnya untuk mencapai tujuan tertentu.

Sehingga ketika komunikasi interpersonal sudah berjalan dengan baik maka yang disebut guru berprofesionalisme pun menjadi lebih tampak. Yang di katakana sebagai profesionalisme itu bisa dilihat dari kompetensinya bahwa di dalam kompetensi ada salah satu yang merujuk pada komunikasi interpersonal yaitu kompetensi social yang berkenaan dengan kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan guru yang lain, wali peserta didik, peserta didik dan masyarakat sekitar.

Sebagaimana Allah berfirman dalam QS. An Nisa ayat 63

أُولَئِكَ الَّذِينَ يَعْلَمُ اللَّهُ مَا فِي قُلُوبِهِمْ فَأَعْرِضْ عَنْهُمْ وَعِظْهُمْ
وَقُلْ لَهُمْ فِي أَنْفُسِهِمْ قَوْلًا بَلِيغًا

Artinya: Mereka itu adalah orang-orang yang Allah mengetahui apa yang di dalam hati mereka. karena itu berpalinglah kamu dari mereka, dan berilah mereka pelajaran, dan katakanlah kepada mereka Qaulan Baligha perkataan yang berbekas pada jiwa mereka (QS. An Nisa: 63).

Agar komunikasi tepat sasaran, gaya bicara dan pesan yang disampaikan hendaklah disesuaikan dengan kadar intelektualitas komunikan dan menggunakan bahasa yang dimengerti oleh komunikan. Kinerja seorang guru agar dapat dikatakan professional perlu ditunjang adanya komunikasi

interpersonal yang baik dalam diri guru. Menurut Arni Muhammad menyatakan bahwa komunikasi interpersonal adalah proses pertukaran informasi diantara seseorang dengan paling kurang seorang lainnya atau biasanya di antara dua orang yang dapat langsung diketahui balikkannya.⁹³ Di dalam suatu organisasi khususnya sekolah, proses komunikasi adalah proses yang pasti dan selalu terjadi.

Kompetensi ini memiliki sub kompetensi dengan indikator esensial sebagai berikut:

- 4) Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik; seperti berkomunikasi secara efektif dengan peserta didik
- 5) Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan sesama pendidik dan tenaga kependidikan
- 6) Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan orang tua/ wali peserta didik dan masyarakat sekitar.⁹⁴

Maka, dapat disimpulkan bahwa untuk menjadi guru yang berprofesional harus juga mempunyai keterampilan komunikasi, terutama komunikasi interpersonal terhadap guru yang lain, tenaga kependidikan, peserta didik, orang tua peserta didik/ wali peserta didik dan masyarakat, karena dalam berkomunikasi itu bisa menjadi penunjang agar guru bisa menjadi lebih berprofesionalisme dalam bekerja karena sikap social yang tinggi tersebut.

⁹³ Arni Muhammad, 2005, *Komunikasi Organisasi*, Jakarta: Bumi Aksara, 159

⁹⁴ Ahmad Susanto, 2016, *Konsep, Strategi, dan Implementasi Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*, Prenamedia Group: Ciputat, 268-269

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan tujuan penelitian, hasil pengujian hipotesis-hipotesis dan pembahasan sebagaimana dijelaskan pada bab-bab sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *Capacity Building* Terhadap Profesionalisme Guru

Terdapat pengaruh positif signifikan *capacity building* terhadap profesionalisme guru dengan nilai T statistics $3,523 > 1,980$ T tabel dan nilai *p-value* $0,000 < 0,05$ sebagai nilai taraf signifikansi. Artinya bahwa semakin kuat *Capacity Building* maka semakin meningkat Profesionalisme Guru. Pembentuk *capacity building* yang paling kuat adalah indikator menggunakan pendekatan terintegrasi dan holistic. Ini mempunyai makna bahwa menggunakan pendekatan terintegrasi dan holistic merupakan indikator yang paling dominan membentuk *capacity building*. Dengan demikian, menggunakan pendekatan terintegrasi dan holistic merupakan nilai-nilai dominan dalam pembentuk *capacity building* terhadap Profesionalisme guru.

2. Pembinaan Disiplin Terhadap Profesionalisme Guru

Terdapat pengaruh yang positif tidak signifikan Pembinaan Disiplin terhadap Profesionalisme Guru dengan nilai T statistic $7,113 > 1,980$ T tabel dan nilai *p-value* $0,000 < 0,05$ sebagai taraf signifikansi.

Artinya bahwa semakin kuat pembinaan disiplin maka semakin meningkat pula profesionalisme guru. Namun demikian, pengaruh tersebut tidak begitu meyakinkan dalam proses pembinaan. Pembentuk profesionalisme guru yang paling kuat adalah indikator konsep diri. Ini mempunyai makna bahwa konsep diri merupakan indikator yang paling dominan membentuk pembinaan disiplin. Dengan demikian, pembinaan disiplin dalam mengarahkan merupakan nilai-nilai dominan dalam pembentuk pembinaan disiplin akan tetapi tidak memiliki pengaruh kuat terhadap profesionalisme guru.

3. Komunikasi Interpersonal Terhadap Profesionalisme Guru

Terdapat pengaruh yang positif signifikan komunikasi interpersonal terhadap profesionalisme guru dengan nilai T statistic $3,996 > 1,980$ t tabel dan nilai p -value $0,000 < 0,05$ sebagai taraf signifikansi. Artinya bahwa semakin kuat komunikasi interpersonal para pendidik maka semakin meningkat pula profesionalisme guru dalam melaksanakan proses pekerjaan. Pembentuk komunikasi interpersonal yang paling kuat adalah indikator bijaksana dan kesopanan. Ini mempunyai makna bahwa bijaksana dan sopan merupakan indikator yang paling dominan membentuk komunikasi interpersonal para guru. Dengan demikian, bijaksana dan kesopanan merupakan nilai-nilai dominan dalam pembentuk komunikasi interpersonal para guru yang memiliki pengaruh kuat terhadap profesionalisme guru tersebut.

B. Implikasi Penelitian

1. Implikasi Teoretis

- a. Memperkuat Teori *Capacity Building* yang dikemukakan oleh Rida Gandara bahwa Merupakan sebuah proses yang berkelanjutan, Memiliki esesensi sebagai sebuah proses internal, Dibangun dari potensi yang telah ada, Memiliki nilai intrinsik tersendiri, Mengurus masalah perubahan, Menggunakan pendekatan terintegrasi dan *holistic*. Memberikan Pengaruh terhadap profesionalisme guru dalam pendidikan
- b. Mengembangkan hasil penelitian Dadan Irsyanda dan Dedy Achmad Kuriady, yang temuannya menunjukkan bahwa *capacity building* memiliki pengaruh terhadap profesionalisme guru.
- c. Memperkuat teori Torrence Marrison, yang mengemukakan bahwa *capacity bulding which links ideas to action* yaitu bahwa pengembangan kapasitass menghubungkan ide terhadap sikap, memberikan pengaruh signifikan terhadap profesionalisme guru.
- d. Mengembangkan hasil penelitian Ahmad Susanto yang menunjukkan bahwa disiplin diri (*self-discipline*) menjadi solusi kepala sekolah dalam menumbuhkan disiplin di lembaga pendidikan dalam meningkatkan profesionalisme guru.
- e. Memperkuat teori Disiplin kerja yang dikemukakan oleh Reisman dan Payne bahwa *Self-concept* (Konsep Diri), *Comunication Skills* (Keterampilan Berkomunikasi), *Natural and logical consequences*

- (konsekuensi logis dan alami), *Value clarification* (klarifikasi nilai), *Leader effectiveness training* (latihan keefektifan pemimpin), dan *Reality therapy* (terapi realitas). Memberikan Pengaruh terhadap profesionalisme guru dalam Pendidikan.
- f. Mendukung teori faktor-faktor yang mempengaruhi profesionalisme guru di dasarkan binaan yang dikemukakan oleh Moh. Uzer Usman bahwa dalam segi teoritis, segi praktis, berdasarkan praktek, pengalaman belajar, mencintai profesi sebagai guru, dan berkepribadian, memberikan pengaruh kuat terhadap profesionalisme guru dalam disiplin kerja.
 - g. Memperkuat teori komunikasi interpersonal yang dikemukakan Joseph A. Devito bahwa Bijaksana dan kesopanan, Penerimaan umpan Balik, Berbagi Informasi, Maskulinitas. Memberikan Pengaruh terhadap profesionalisme guru dalam Pendidikan.
 - h. Mengembangkan hasil penelitian Arni Muhammad, yang mengemukakan komunikasi interpersonal adalah proses pertukaran informasi diantara seseorang dengan yang lainnya, memberikan Pengaruh signifikan terhadap profesionalisme guru.

Selanjutnya, hasil penelitian juga mendukung perkembangan *the body knowledge* Ilmu Manajemen Pendidikan Islam melalui temuan penelitian yang menunjukkan bahwa:

- a. *Capacity building* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap profesionalisme guru. Hal ini berarti semakin kuat *capacity building*

maka semakin meningkat pula profesionalisme guru dalam pendidikan. *Capacity building* diukur dengan enam indikator yaitu: Merupakan sebuah proses yang berkelanjutan, Memiliki esesensi sebagai sebuah proses internal, Dibangun dari potensi yang telah ada, Memiliki nilai intrinsik tersendiri, Mengurus masalah perubahan, Menggunakan pendekatan terintegrasi dan holistic. Untuk itu, Menggunakan pendekatan terintegrasi dan holistic sebagai nilai-nilai dominan pembentuk *capacity building* perlu dipertahankan bahkan diperkuat agar profesionalisme guru dapat dioptimalkan.

- b. Pembinaan disiplin perlu diperkuat karena memiliki pengaruh signifikan terhadap profesionalisme guru. Hal ini berarti semakin kuat pembinaan disiplin maka semakin meningkat pula profesionalisme guru. Pembinaan disiplin diukur dengan enam indikator yaitu: *Self-concept* (Konsep Diri), *Communication Skills* (Keterampilan Berkomunikasi), *Natural and logical consequences* (konsekuensi logis dan alami), *Value clarification* (klarifikasi nilai), *Leader effectiveness training* (latihan keefektifan pemimpin), dan *Reality therapy* (terapi realitas). Diantara keenam indikator tersebut, nilai dominan pembentuk pembinaan disiplin adalah *Self-concept* (Konsep Diri). Untuk itu, *Self-concept* (Konsep Diri) kepala madrasah dalam bertanggung jawab terhadap guru sehingga memiliki pengaruh baik dalam peningkatan profesionalisme guru.

- c. Komunikasi Interpersonal merupakan keyakinan individu agar dapat melaksanakan pekerjaan secara optimal. Sebab, Komunikasi Interpersonal memiliki pengaruh positif signifikan baik terhadap profesionalisme guru. Ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat keyakinan Komunikasi Interpersonal maka semakin meningkat pula profesionalisme guru dalam melaksanakan tugas dan fungsi dalam pendidikan. Komunikasi Interpersonal diukur dengan indikator: Bijaksana dan kesopanan, Penerimaan umpan Balik, Berbagi Informasi, Maskulinita. Indikator *verbal* bijaksana dan kesopanan merupakan indikator pembentuk komunikasi interpersonal paling kuat dari profesionalisme guru. Ini berarti bahwa bijaksana dan kesopanan dalam melakukan pekerjaan merupakan nilai-nilai dominan dalam pembentuk komunikasi interpersonal yang memiliki pengaruh kuat terhadap peningkatan profesionalisme guru.

2. Implikasi Praktis

- a. *Capacity Building* sebagai landasan pengelola profesionalisme guru Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN). Pengelola MTsN dalam upaya meningkatkan kapasitas kerja guru hendaknya memperhatikan indikator-indikator pembentuk *capacity building* yaitu: Merupakan sebuah proses yang berkelanjutan, Memiliki esensi sebagai sebuah proses internal, Dibangun dari potensi yang telah ada, Memiliki nilai intrinsik tersendiri, Mengurus masalah perubahan, Menggunakan pendekatan terintegrasi dan holistic. Diantara enam indikator tersebut

perlu dipertahankan indikator yang berpengaruh dominan yaitu Menggunakan pendekatan terintegrasi dan *holistic*, sedangkan indikator yang berpengaruh paling lemah yaitu esensi sebagai sebuah proses internal, perlu diperkuat agar guru di MTsN mempunyai daya tanggap yang cepat terhadap dinamika lingkungan madrasah.

- b. Kemampuan dalam disiplin kerja, kepala madrasah Tsanawiyah Negeri dalam menerapkannya hendak memperhatikan indikator Konsep diri, mengingat indikator ini berpengaruh dominan dalam membentuk variabel pembinaan disiplin, dibandingkan indikator *Self-concept* (Konsep Diri), *Communication Skills* (Keterampilan Berkomunikasi), *Natural and logical consequences* (konsekuensi logis dan alami), *Value clarification* (klarifikasi nilai), *Leader effectiveness training* (latihan keefektifan pemimpin), dan *Reality therapy* (terapi realitas). Dalam hal ini, kepala madrasah hendaknya mempertahankan pola profesionalisme guru yang mampu membina bawahan karena dari itu akan terbangun kesadaran untuk melakukan pekerjaan yang optimal. Sedangkan indikator yang paling lemah yaitu konsekuensi logis dan alami, hendaknya perlu diperkuat dengan kepala madrasah agar pentingnya pekerjaan dan perasaan menghargai satu dengan lain dapat ditingkatkan sehingga berdampak pada warga madrasah tersebut menjadi produktif dan profesionalisme.
- c. Komunikasi Interpersonal sebagai landasan pengelolaan Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN). Pengelola MTsN dalam memperbaiki

profesionalisme guru hendaknya memperhatikan indikator-indikator pembentuk komunikasi interpersonal yaitu: Bijaksana dan kesopanan, Penerimaan umpan Balik, Berbagi Informasi, Maskulinita. Diantara keempat indikator tersebut yang paling dominanyakni indikator bijaksana dan kesopanan , sedangkan indikator yang berpengaruh paling lemah adalah berbagai informasi, indikator yang lemah ini perlu diperkuat agar guru di MTsN bisa menjaga komunikasi dan selalu berbagi informasi agar tidak terjadinya kesenjangan.

- d. Profesionalisme Guru sebagai parameter pelaksana tugas pokok dan fungsi. upaya meningkatkan profesionalisme guru, hendaknya memperhatiakn juga indikator-indikator pembentuk profesionalisme guru yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi professional dan kompetensi social. Indikator yang kuat membentuk profesionalisme guru yakni kompetensi kepribadian, hal ini bearti bahwa guru mampu mempunyai berkepribadian yang baik untuk mencapai suatu yang menjadi dasar profesionalisme guru tersebut. Sedangkan indikator yang paling lemah pembentukan profesionalisme guru yaitu kompetensi professional, untuk menjadi guru yang berprofesional butuh juga yang namanya Rasa cinta tumbuh dari naluri kemanusiaan dan rasa cinta akan mendorong individu untuk melakukan sesuatu sebagai usaha dan pengorbanan. Seseorang yang melakukan sesuatu dengan tanpa adanya rasa cinta biasanya orang yang keadaannya dalam paksaan orang lain, maka

dalam melaksanakan haknya itu dengan merasa terpaksa. Dalam melakukan sesuatu akan lebih berhasil apabila disertai dengan adanya rasa mencintai terhadap apa yang dilakukannya itu. Maka dari itu professional harus bisa tumbuh di dalam diri setiap individu guru.

C. Saran

Beberapa saran dapat diberikan sebagai bahan pertimbangan bagi pengelola Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN), penelitian lanjutan maupun pihak-pihak yang berkepentingan adalah sebagai berikut:

1. Bagi pengelola Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) Mengoptimalkan implementasi Pembinaan Disiplin kepala madrasah agar dapat mempunyai pengaruh lebih kuat terhadap peningkatan profesionalisme guru. Mempertahankan *Self-concept* (Konsep Diri) sebagai nilai-nilai dominan pembinaan disiplin dan memperkuat nilai-nilai *outcome orientation* pada madrasah Tsanawiyah, agar profesionalisme guru meningkat. Mempertahankan variabel *Self-concept* (Konsep Diri) sebagai nilai-nilai paling dominan dalam pembinaan disiplin sehingga dapat meningkatkan profesionalisme guru.
2. Bagi peneliti selanjutnya, untuk mengembangkan penelitian ini sebaiknya memasukkan variabel lain (seperti supervisi, kompensasi, pola komunikasi dan sebagainya), baik sebagai variabel pengaruh, variabel mediasi maupun variabel moderasi agar kajian tentang profesionalisme guru dapat lebih komprehensif, sebab pendekatan dalam profesionalisme guru dapat dilakukan melalui perspektif individual,

kelompok maupun sistem. Selain itu peneliti selanjutnya juga dapat melakukan penelitian dengan pendekatan naturalistik (kualitatif) untuk mengeksplor temuan-temuan pada penelitian ini sehingga dapat memotret realita profesionalisme guru secara lebih mendalam.

D. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih terdapat beberapa keterbatasan penelitian yaitu:

1. Variabel-variabel yang mempengaruhi profesionalisme guru hanya terdiri dari tiga variabel eksogen. Padahal masih banyak variabel lain yang mempengaruhi profesionalisme guru dengan konstruksi model pengaruh antar variabel yang bervariasi.
2. Pembatasan populasi penelitian dengan beberapa kriteria tertentu sehingga tidak memberi kesempatan kepada semua profesionalisme guru untuk terpilih sebagai anggota populasi.
3. Teknik penarikan sampel menggunakan tabel *krejcie and morgan* sehingga tingkat generalisasi pada anggota populasi tidak sekuat jika menggunakan metode *random sampling*. Ini dikarenakan dalam tabel *krejcie and morgan* tidak semua anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai responden penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Andana, Achmad Purtama. *Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Motivasi, dan disiplin terhadap kinerja guru di SMA muhammadiyah SeKabupaten Banyumas*. 2016.
- Ahmad Susanti. *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru Konsep startegi dan implementasinya*. Ciputat: Prenadamedia Group. 2016.
- Ahmad. *Tafsir Ilmu Pendidikan dalam Perpektif Islam*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 1994
- Ali Hasmy. “Pengaruh banyaknya peserta tes, butir, pilihan jawaban, serta indeks kesulitan terhadap statistik daya pembeda dan reliabilitas”. *Jurnal a-Turats*. Vol 8. No. 2. 2014.
- Alwin, Muhammad Reza “Pengaruh Tipe Kepribadian dan Harapan Terhadap Penyesuaian Diri Anak Didik Pemasarakatan”. *Jurnal Psikologi Insight*, Vol. 1, No. 1. 2017.
- Alwin Muhammad Reza, “Pengaruh Tipe Kepribadian dan Harapan Terhadap Penyesuaian Diri Anak Didik Pemasarakatan”, *Jurnal Psikologi Insight*, Vol. 1, No. 1, 2017.
- Amin. Sofyan. *Generasi Baru Mengolah Data Penelitian Dengan Partial Least Square Path Modeling, Aplikasi Dengan Software XLSTAT, SmartPLS Dan Visual PLS*. Jakarta: Salemba Empat. 2011.
- Anni Milen, *Pegangan Dasar Pengembangan Kapasitas. Diterjemahkan secara Bebas*. Pondok Pustaka Jogja, Yogyakarta. 2004.
- Arifin. *Kepita Selektta Pendidikan Islam dan Umum*. Jakarta: Bumi Aksara. 2000.
- Arni Muhammad. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara. 2005.
- B. Sastrohadiwiryo Sastrohiwiryo, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, edisi 2, Jakarta. PT. Bumi Aksara. 2003.
- Baharuddin. *Pendidikan dan Psikologi Perkembangan*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media. 2016.
- Dadan Irsyada. Pengaruh Kompetensi guru dan capacity building terhadap kinerja mengajar guru SD Kabupaten Bandung, (*jurnal Administrasi Pendidikan* 2015) Vol.XXII No. (2013).

- Dadan Irsyanda dan Dedy Achmad Kuriady. "Pengaruh Kompetensi Guru Dan Capacity Building Terhadap Profesionalisme Guru SMP di Kabupaten Bandung", *Jurnal Administrasi Pendidikan*: Vol.XXII. 2015.
- Drs. Jalaluddin rakhmat. *Psikologi Komunikasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya. 1986.
- Ghozali, Imam. *Structural Equation Modeling Metode Alternatif Dengan Partial Least Square (PLS) Edisi 3*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. 2011.
- Grindle, M.S., (editor), *Getting Good Government: Capacity Building in the Public Sector of Developing Countries*, MA: Harvard Institute for International Development. Boston, 1997
- H.R.M Juddy Prabowo dan Nursida Ropiyani, "Pengaruh Pembinaan Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Profesionalisme Pegawai Negeri Sipil (Studi Kasus Pada Dinas Pendidikan, Pemuda, Dan Olah Raga Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung Barat)", (Lembaga Penelitian, Pengembangan Pembelajaran & Pengabdian Kepada Masyarakat: SEMNAS IIB DARMAJAYA, 2017)
- Hafied Cangara, *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1998.
- Hendiyat Soetopo. *Pendidikan dan Pembelajaran (Teori, Permasalahan dan Praktek)*. Malang: UMM Press. 2005.
- Holbeche. *The High Performance Organization*. London: Elseiver Butterworth Heinemann. 2005.
- Hussein bahreisj. *Himpunan Hadits Shahih Muslim*. Surabaya: Al-Ikhlas. 1987.
- Imam Hardjanto, *Pembangunan Kapasitas Lokal (Local Capacity Building)*. Program Pascasarjana Universitas Brawijaya, Malang. 2006
- Jalaluddin Rakhmat. *Psikologi Komunikasi*. Bandung, Remaja Rosdakarya, Cetakan Kedua 1986.
- Jejen Musfah, *Indeks Al-Quran Praktis di lengkapi dengan terjemahannya*. Jogiyanto. *Partial Least Square (PLS) Alternatif SEM dalam Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Penerbit andi. 2009.
- Joseph, A. DeVito. *The Interpersonal Communication Book, Professional Book*. Jakarta. 1989.

- Khairussaleh. *Pengaruh supervise Kelompok dan komunikasi interpersonal pengawas terhadap kinerja guru PAI dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Di kota Salatiga)*. 2017.
- Marrison, Torrence. *Actionable learning-A handbook for capacity building through case based learning*, ADB Institute. 2001.
- Muhammad Fu'ad 'Abdul Baqi, *Al-Lu'Lu' Wal Marjan*, diterjemahkan oleh Muslich Shabir dengan judul *Terjemah Al-Lu'lu' Wal marjan*, Semarang: Al-Ridha, 1993.
- Mujtahid. *Pengembangan Profesi Guru*. Malang: UIN Malang Press. 2009.
- Nova Ardy Wiyani. *Etika Profesional Keguruan*, Yogyakarta: Gava Media. 2006.
- , *Etika Profesional Keguruan*, Yogyakarta: Gava Media. 2015.
- Nurzaman, *Sekretaris Direktur Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan Kemdikbud*. SlemanKerjogja.com, Rabu, 19 desember 2018.
- Onong Uchjana Effendy. *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. 2007.
- Paulus Insap Santosa. *Metode Penelitian Kuantitatif Pengembangan Hipotesis dan Pengujiannya menggunakan Menggunakan SmartPLS*. Yogyakarta: Andi Offset. 2018
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 Tanggal 4 Mei 2007 Standar Kualifikasi Akademik Dan Kompetensi Guru.
- Pius A. dan Dahlan, *Kamus Ilmiah Populer*. Surabaya: Arkola. 1994.
- Richard M, Steers, *Efektivitas Organisasi*, Jakarta: Erlangga, 1984
- Rida Gandara. *Capacity Building Dosen pada Jurusan di Perguruan Tinggi Badan Hukum Miliki Negara*. Fakultas Ilmu Pendidikan UPI. Bandung. 2008.
- Soejipto, *Reflis Kosasi, Profesi Keguruan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2000).15
- Soejipto. *Reflis Kosasi, Profesi Keguruan*. Jakarta: Rineka Cipta. 2000.
- Soeprapto Riyadi, "Pengembangan Kapasitas Pemerintah Daerah Menuju Good Governance", *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik*, Volume IV (1), FIA UNIBRAW, Malang. 2006.

- Sri Minarni, “Pengaruh Disiplin, Bimbingan dan Kegiatan MGMP terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 1 Tawangharjo Kabupaten Grobogan”, (*jurnal manajemen sumberdaya manusia* 2011), Vol. 5 No. 1. 2010.
- Sudarmanto R. Gunawan. 2004. *Analisis Regresi Linear Ganda dengan SPSS. 1th*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiono. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta. 2015.
- , *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta. 2008.
- , *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta. 2012.
- Suharsimi Arikunto. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta. Rineka Cipta. 2005.
- Suprpto. *Metodologi Penelitian Ilmu Pendidikan dan Ilmu-Ilmu Pengetahuan Sosial*. Jakarta: Buku Seru. 2013.
- Tarance Morrison. *Actionable Learning – A Handbook for Capacity Building Through Case Based Learning*, ADB Institute. 2001.
- Tim Peneliti. *Capacity Building Birokrasi Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota di Indonesia*. STIA LAN. Makassar. 2012.
- Tim Penukus PGMI. *Pembelajaran Tematik*. Surabaya: Lapis-PGMI. 2009.
- Tina Salter, “Mentor and Coach: Disciplinary, Interdisciplinary and multidisciplinary approaches”, *Internastional Journal Of Evidence Based Coaching and Mentoring* Special issue No. 8. 2014.
- Usman, Moh. Uzer. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya. 2002.
- W. A. Widjaja, *Komunikasi dan Hubungan Masyarakat*. Jakarta: Bumi Askara.
- Wahyudin, Ayu dan Mubiar Agustin. *Penilaian Perkembangan Anak Usia Dini: Panduan untuk Guru, Tutor, Fasilitator dan Pengelola Pendidikan Anak Usia Dini*, Bandung: Refika Aditama. 2011.
- Yeremias. T. Keban. “Good Governance” dan “Capacity Building” sebagai Indikator Utama dan Fokus Penilaian, *Jurnal Perencanaan Pembangunan*, Jakarta, 2000.

Lampiran 1

Instrumen Angket Penelitian

No	Variabel	Sub Variabel	Indikator	Descriptor	Banyak Butir	Nomor Butir
1	<i>Capacity bulding (X¹)</i> Sumber: Gandara, R. 2008:18	Persiapan	1) Identifikasi kebutuhan untuk proses 2) pengembangan kapasitas. 3) Penentuan tujuan 4) Menyatakan tanggung jawab	1.1 pimpinan apa yang di butuhkan oleh guru dalam mengembangkan kapasitas. 2.1 pimpinan melakukan konsultasi dengan stakeholder untuk mengidentifikasi isu utama pengembangan kapasitas 3.1 pimpinan menetapkan penanggungjawab kegiatan pengembangan kapasitas 4.1 pemimpin melakuakn pemetan masalah sekaligus merencanakan pengembangan kapasitas	4	

		Analisis	1) Identifikasi isu 2) Analisis proses 3) Analisis organisasi 4) Pengukuran kesenjangan kapasitas 5) Memunculkan semua pengembangan kapasitas	1.1 pimpinan selalu melakukan penyelidikan terhadap permasalahan guru 2.1 pimpinan menghubungkan permasalahan guru dengan kinerja organisasi 3.1 pimpinan memilih organisasi untuk disesuaikan dengan pengembangan kapasitas guru 4.1 pimpinan melakuakn memetakan gap antara kapasitas ideal dengan kenyataan 5.1 pimpinan mengumpulkan semua usulan-usulan dalam pengembangan kapasitas	5	
		Perencanaan	1) Membuat rencana tahunan 2) Membuat rencana pembelanjaran 3) jangka menengah Menyusun skala prioritas	1.1 pimpinan melakuakn rencana pengembangan kapasitas 2.1 pimpinan membuat rencana menengah terkait konsultasi 3.1 pimpinan menetapkan skala dalam pengembangan kapasitas	3	

		Aksi	1) Pemrograman tahunan 2) penganggaran keuangan 3) Perencanaan proyek 4) Penyeleksian penyedia jasa 5) Implementai proyek 6) Monitor Proses	1.1 pimpinan melakukan program pengalokasian SDM 2.1 pimpinan merumuskan penganggaran keuangan 3.1 pimpinan merumuskan kebijakan dalam megimplementasika n pengembangan kapasitas 4.1 pimpinan menyeleksi kebutuhan akan implementasi pengembangan kapasitas 5.1 pimpinan merumuskan program tahunan dalam pengembangan kapasitas 6.1 pimpinan melakuakn monitoring target pengembangan kapasitas	6	
		Evaluasi	1) Evaluasi dampak 2) Perencanaan	1.1 pimpinan melakukan evaluasi pencapaian kapasitas seperti peningkatan kinerja 2.1 pimpinan melakukan analisi terkait monitoring dan evaluasi	2	

2	Disiplin Kerja Sumber: Masaong 2012: 107		9) Merumuskan standar 10) Mengadakan Pengukuran 11) Memandingkan Hasil Pengukuran 12) Mengadakan Perbaikan	1.1 pimpinan merumuskan standar dalam tingkahlaku disiplin guru 2.1 pimpinana melakukan pengukuran terkait tingkahlaku guru di sekolah 3.1 pimpinan menetapkan standar baru yang lebih tinggi jika guru sudah berperilaku disiplin 4.1 pimpinan melakukan perbaikan jika konsep tidak sesuai dengan realita	4	
3.	Komunikasi Interpersonal (X³) Sumber: de vito (2005:4)	<i>Bijaksana dan kesopanan</i>	1. Mengambil setiap tindakan secara bijaksana 2. Membuat keputusan secara objektif 3. Bersikap sopan terhadap pegawai yang lain	1.1 Ketika ada masalah di dalam kelas, selalu menyikapi dengan baik (+) 2.1 Mengambil keputusan secara bersama-sama (+) 3.1 Selalu menyapa setiap bertemu dengan guru yang lain (+) 3.2 jarang menyapa saat bertemu guru yang lain (-)	3	
		<i>Penerimaan umpan balik</i>	1. Bersikap terbuka terhadap semua pegawai 2. Menggapai informasi yang diberikan pegawai lain 3. Ikut serta dalam pemecahan masalah yang terbuka tanpa menimbulkan sikap bertahan atau menghentikan proses	1. Sering membantu guru yang lain, ketika mengalami kesulitan(+) 2. Tidak pernah menerima saran dari guru yang lain (-) 3. Berpartisipasi terhadap penyelesaian masalah yang dihadapi (+)	3	

4.		<i>Bebagai informasi</i>	1. Memberikan informasi pekerjaan kepada sesama dengan sebenar-benarnya 2. Bersedia mendengarkan dan menerima informasi dari pegawai lain	1. Menyampaikan informasi terkait tugas yang harus diselesaikan (+) 2. Tidak menanggapi informasi yang diberikan oleh guru yang lain (-)	2	
		<i>maskulinitas</i>	1. Bersikap positif terhadap pandangan semua rekan kerja 2. Menghargai keinginan semua pegawai 3. Memberikan dukungan atas kesuksesan semua pegawai	1. Menerima kritik dan saran dari rekan kerja (+) 2. tidak menghargai kinerja semua pegawai (-) 3. tidak memberikan dukungan atas kesuksesan semua pegawai(-)	3	
		<i>Kompetensi Pedagogik</i>	1. Mampu menguasai kompetensi pembelajaran 2. Mampu merumuskan tujuan pembelajaran 3. Mampu merencanakan pembelajaran 4. Mampu menguasai bahan/ materi pembelajaran 5. Mampu menguasai startegi, metode, pendekatan dan Teknik pembelajaran 6. Mampu menggunakan media pembelajaran	1. Mampu menyampaikan materi pembelajaran dengan bervariasi (+) 2. Mengetahui keinginan yang dicapai dalam pembelajaran (+) 3. Membuat perencanaan dalam proses pembelajaran (+) 4. kurang efektif dalam membimbing diskusi (-) 5. guru tidak pernah menyampaikan materi dengan menyenangkan (-) 6. Guru jarang menyampaikan materi menggunakan media dalam pembelajaran (-)	6	

Profesionalisme Guru (Y)

Sumber:
Keputusan Menteri Pendidikan Nasional No. 045/U/2002

		<i>Kompetensi Kepribadian</i>	1. Kepribadian yang dewasa 2. Kepribadian yang arif 3. Kepribadian yang berwibawa 4. Berakhlak mulia dan dapat menjadi teladan	1.1 Kepala sekolah mengawasi kemandirian bertindak dan etos kerja guru 2.1 Kepala sekolah melakukan musyawarah program kerja agar guru terbuka dalam berfikir dan bertindak 3.1 Kepala sekolah mengadakan pembinaan terhadap kepribadian guru 4.1 Kepala sekolah mengadakan pembinaan religius terhadap guru		
		<i>Kompetensi Profesional</i>	1. Mengerti dan dapat menerapkan teori belajar sesuai dengan tingkat perkembangan perilaku peserta didik 2. Mampu menangani mata pelajaran atau bidang studi yang ditugaskan kepadanya 3. Mengerti dan dapat menerapkan metode mengajar yang sesuai 4. Mampu menggunakan berbagai alat pelajaran dan media serta fasilitas yang lain 5. Mampu mengorganisasikan dan melaksanakan program pengajaran 6. Mampu melaksanakan evaluasi belajar 7. Mampu menumbuhkan kepribadian peserta didik	1.1 Pemimpin mengadakan pelatihan pemahaman teori belajar mengajar 1.2 Tidak adanya pelatihan yang di adakan oleh pemimpin untuk pemahaman teori belajar mengajar 2.1 Pemimpin membagi tugas guru dalam mengajar sesuai dengan latarbelakang Pendidikan 2.2 Tidak adanya kriteria yang ditetapkan oleh pemimpin mengenai pembagian tugas pengajaran yang sesuai dengan latarbelakang pendidikan 3.1 Pemimpin mengawasi kinerja guru dalam menerapkan metode mengajar di kelas 3.2 tidak adanya pengawasan pemimpin mengenai kinerja guru dalam	6	

				menerapkan metode mengajar di kelas 4.1 Pemimpin mengadakan pelatihan guru inovatif kreatif 4.2 pemimpin tidak mengadakan pelatihan guru inovatif kreatif 5.1 Pemimpin mengadakan <i>workshop</i> mengenai pembuatan program pengajaran 5.2 pemimpin tidak mengadakan <i>workshop</i> mengenai pembuatan program pengajaran 6.1 Pemimpin dan guru berkerjasama dalam melaksanakan atau merumuskan hasil dari peserta didik 6.2 pemimpin dan guru tidak pernah bekerjasama dalam melaksanakan atau merumuskan hasil dari peserta didik 7.1 Pemimpin memfasilitasi kegiatan tes kepribadian peserta didik agar mempermudah guru memahami setiap peserta didik. 7.2 pemimpin tidak ada memfasilitasi kegiatan tes kepribadian peserta didik agar mempermudah guru memahami setiap peserta didik.		
--	--	--	--	--	--	--

		<i>Kompetensi Social</i>	1. Berperan aktif dalam kegiatan masyarakat 2. Peka terhadap fenomena yang terjadi di masyarakat. 3. Melakukan tugas dengan penuh dedikasi dan tidak mudah putus asa 4. Membimbing siswa dengan penuh keakraban 5. Meningkatkan kompetensi Pendidikan akademik ke jenjang yang lebih baik 6. Meningkatkan pengetahuan bidang profesi melalui diklat fungsional, penataran, pelatihan, seminar dan workshop 7. Meningkatkan kemampuan penggunaan ICT dalam pembelajaran 8. Membuat karya tulis ilmiah 9. Karya inovatif	1. Ikut serta dalam kegiatan kemasyarakatan (+) 2. Peduli dengan kegiatan social dimasyarakat (+) 3. Selalu optimis ketika mengerjakan tugas (+) 4. Tidak pernah memimbing siswa dengan penuh keakraban (-) 5. Tidak pernah ingin studi lanjut untuk meningkatkan kompetensi Pendidikan (-) 6. Sering mengikuti seminar dan pelatihan demi meningkat kompetensi yang dimiliki (+) 7. Tidak pernah Meningkatkan kemampuan penggunaan ICT dalam pembelajaran (-) 8. Tidak pernah membuat karya tulis ilmiah (-) 9. Mengajak warga madrasah dalam membuat karya demi kemajuan lembaga (-)	9	
--	--	--------------------------	--	--	---	--

Lampiran 2



**MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**
Jalan Ir. Soekarno, No. 34 Batu 65323, No Hp. 08995920092.

Kepada yang Terhormat,
Guru
di

Tempat

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamualaikum Wr. Wb.

Dengan Hormat,

Dalam rangka penelitian untuk penyusunan tugas akhir (Tesis), Magister Manajemen Pendidikan Islam di Pascasarjana UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, bersama ini saya memohon bantuan Pendidik dan Tenaga Kependidikan untuk bersedia menjadi responden dalam penelitian yang saya lakukan. Yaitu dengan menjawab seluruh pernyataan yang telah disediakan dalam angket (kuesioner) ini. Saya berharap jawaban yang pendidik dan tenaga kependidikan berikan nantinya adalah jawaban objektif agar diperoleh hasil sesuai dengan yang diharapkan. Perlu diketahui bahwa jawaban yang diberikan nantinya tidak akan mempengaruhi status serta kedudukan pendidik dan tenaga kependidikan maupun Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) ini, karena saya hanya memerlukan jawaban yang objektif dan realistis sesuai dengan keperluan penelitian semata.

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan menganalisis Pengaruh Pembinaan Disiplin, *Capacity Building*, dan Komunikasi Interpersonal terhadap profesionalisme guru MTsN di Kota Malang

Demikian pengantar ini disampaikan, atas perhatian serta partisipasi yang diberikan, saya ucapkan terima kasih. *Jazakumullah Ahsanul Jaza*

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Malang, Maret 2019
Hormat saya,

Iffa Nurdiana Zakiyah
NIM. 17710010

ANGKET GURU

A. Identitas Responden

Nama :

Jabatan :

Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki ☐ Perempuan

Pendidikan Terakhir : ☐ SMA/MA ☐ DIII ☐ S1 ☐ S2 ☐ S3.

B. Petunjuk Pengisian

1. Pernyataan yang ada, mohon dibaca dan dipahami dengan sebaik-baiknya serta dibandingkan dengan praktek kerja atau keadaan kerja Bapak/ Ibu/ saudara yang sebenarnya.
2. Berikan tanda ceklis (✓) pada salah satu pilihan jawaban yang dianggap benar.
3. Setiap jawaban mempunyai skor, tidak ada resiko salah terhadap jawaban yang dipilih.
4. Terima kasih atas partisipasi Bapak/ Ibu/ saudara yang telah mengisi pernyataan angket ini.

C. Pernyataan Angket

Keterangan pilihan jawaban

SS : Sangat Setuju dengan “pernyataan”
 S : Setuju dengan “pernyataan”
 R : Ragu-ragu dengan “pernyataan”
 TS : Tidak Setuju dengan “pernyataan”
 STS : Sangat tidak Setuju dengan “pernyataan”

D. Pernyataan

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	R	TS	STS
A.	Variabel Profesionalisme guru					
1	Mampu menyampaikan materi pembelajaran dengan bervariasi	5	4	3	2	1
2	Saya kurang efektif dalam membimbing diskusi	1	2	3	4	5
3	Tidak mengetahui keinginan yang dicapai dalam pembelajaran	1	2	3	4	5
4	Saya tidak pernah menyampaikan materi dengan menyenangkan	1	2	3	4	5
5	Saya membuat perencanaan dalam proses pembelajaran	5	4	3	2	1
6	Saya jarang menyampaikan materi menggunakan media dalam pembelajaran	1	2	3	4	5
7	Saya selalu menerima tugas sebagai bentuk tanggung jawab	5	4	3	2	1
8	Saya tidak ikut serta dalam melaksanakan program untuk kepentingan Pendidikan	1	2	3	4	5
9	Saya tidak memiliki bidang keilmuan yang sesuai dengan materi yang diajarkan	1	2	3	4	5
10	Saya memberikan bimbingan dan arahan diluar jam pelajaran	5	4	3	2	1
11	Saya bangga menjadi guru	5	4	3	2	1
12	Tugas bukan menjadi hal yang utama dalam belajar mengajar	1	2	3	4	5

13	Saya selalu mengembangkan ilmu yang dimiliki	5	4	3	2	1
14	Saya selalu bertanggung jawab atas hasil belajar siswa	5	4	3	2	1
15	Saya ikut serta dalam kegiatan kemasyarakatan	5	4	3	2	1
16	Saya selalu optimis ketika mengerjakan tugas	5	4	3	2	1
17	Saya peduli dengan kegiatan social dimasyarakat	5	4	3	2	1
18	Saya sering mengikuti seminar dan pelatihan demi meningkat kompetensi yang dimiliki	5	4	3	2	1
19	Tidak ingin lanjut studi untuk meningkatkan kompetensi	1	2	3	4	5
20	Tidak pernah membimbing siswa dengan penuh keakraban	1	2	3	4	5
21	Mengajak guru lain dalam membuat karya di sekolah	5	4	3	2	1
22	Tidak pernah Meningkatkan kemampuan penggunaan ICT	1	2	3	4	5
23	Tidak pernah membuat karya tulis ilmiah	1	2	3	4	5
B.	Variabel <i>Capacity Building</i>	SS	S	R	TS	STS
24	pimpinan apa yang di butuhkan oleh guru dalam mengembangkan kapasitas.	5	4	3	2	1
25	pimpinan melakukan konsultasi dengan stakeholder untuk mengidentifikasi isu utama pengembangan kapasitas	5	4	3	2	1
26	pimpinan menetapkan penanggungjawab kegiatan pengembangan kapasitas	5	4	3	2	1
27	pemimpin melakuakn pemetan masalah sekaligus merencanakan pengembangan kapasitas	1	2	3	4	5
28	pimpinan selalu melakukan penyelidikan terhadap permasalahan guru	1	2	3	4	5
29	pimpinan menghubungkan permasalahan guru dengan kinerja organisasi	5	4	3	2	1
30	pimpinan memilih organisasi untuk disesuaikan dengan pengembangan kapasitas guru	5	4	3	2	1
31	pimpinan melakuakn memetakan gap antara kapasitas ideal dengan kenyataan	1	2	3	4	5
32	pimpinan mengumpulkan semua usulan-usulan dalam pengembangan kapasitas	1	2	3	4	5
33	pimpinan melakuakn rencana pengembangan kapasitas	5	4	3	2	1
34	pimpinan membuat rencana menengah terkait konsultasi	5	4	3	2	1
35	pimpinan menetapkan skala dalam pengembangan kapasitas	1	2	3	4	5

36	pimpinan melakukan program pengalokasian SDM	1	2	3	4	5
37	pimpinan merumuskan penganggaran keuangan	5	4	3	2	1
38	pimpinan merumuskan kebijakan dalam megimplementasikan pengembangan kapasitas	5	4	3	2	1
39	pimpinan menyeleksi kebutuhan akan implementasi pengembangan kapasitas	1	2	3	4	5
40	pimpinan merumuskan program tahunan dalam pengembangan kapasitas	1	2	3	4	5
41	pimpinan melakuakn monitoring target pengembangan kapasitas	5	4	3	2	1
42	pimpinan melakukan evaluasi pencapaian kapasitas seperti peningkatan kinerja	5	4	3	2	1
43	pimpinan melakukan analisi terkait monitoring dan evaluasi	1	2	3	4	5
C.	Variabel Disiplin Kerja	SS	S	R	TS	STS
44	pimpinan merumuskan standar dalam tingkahlaku disiplin guru	5	4	3	2	1
45	pimpinana melakukan pengukuran terkait tingkahlaku guru di sekolah	5	4	3	2	1
46	pimpinan menetapkan standar baru yang lebih tinggi jika guru sudah berperilaku disiplin	5	4	3	2	1
47	pimpinan melakukan perbaikan jika konsep tidak sesuai dengan realita	5	4	3	2	1
D.	Variabel Komunikasi Interpersonal	SS	S	R	TS	STS
48	Ketika ada masalah di kelas, saya selalu menyikapi dengan baik	5	4	3	2	1
49	Saya jarang menyapa saat bertemu guru yang lain	1	2	3	4	5
50	Mengambil keputusan secara bersama-sama	5	4	3	2	1
51	Saya tidak pernah menerima saran dari guru yang lain	1	2	3	4	5
52	Saya berpartisipasi terhadap penyelesaian masalah yang dihadapi	5	4	3	2	1
53	Saya sering membantu guru yang lain, ketika mengalami kesulitan	5	4	3	2	1
54	Tidak menanggapi informasi yang diberikan kepada saya	1	2	3	4	5
55	Menyampaikan informasi terkait tugas yang harus diselesaikan	5	4	3	2	1
56	Saya Menerima kritik dan saran dari rekan kerja	5	4	3	2	1
57	Saya tidak memberikan dukungan atas kesuksesan semua pegawai	1	2	3	4	5
58	Saya tidak menghargai kinerja semua pegawai	1	2	3	4	5

E. Penutup

Terakhir peneliti ucapkan terima kasih kepada Bapak/ Ibu/ Saudara atas kesediannya mengisi angket ini guna membantu peneliti dalam pengumpulan data penelitian. Seluruh identitas dan jawaban yang Bapak/ Ibu/ Saudara berikan akan dijaga kerahasiaannya.





**MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**
Jalan Ir. Soekarno, No. 34 Batu 65323, No Hp. 08995920092.

Kepada yang Terhormat,

Guru

di

Tempat

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamualaikum Wr. Wb.

Dengan Hormat,

Dalam rangka penelitian untuk penyusunan tugas akhir (Tesis), Magister Manajemen Pendidikan Islam di Pascasarjana UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, bersama ini saya memohon bantuan Pendidik dan Tenaga Kependidikan untuk bersedia menjadi responden dalam penelitian yang saya lakukan. Yaitu dengan menjawab seluruh pernyataan yang telah disediakan dalam angket (kuesioner) ini. Saya berharap jawaban yang pendidik dan tenaga kependidikan berikan nantinya adalah jawaban objektif agar diperoleh hasil sesuai dengan yang diharapkan. Perlu diketahui bahwa jawaban yang diberikan nantinya tidak akan mempengaruhi status serta kedudukan pendidik dan tenaga kependidikan maupun Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) ini, karena saya hanya memerlukan jawaban yang objektif dan realistis sesuai dengan keperluan penelitian semata.

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan menganalisis Pengaruh Pembinaan Disiplin, *Capacity Building*, dan Komunikasi Interpersonal terhadap profesionalisme guru MTsN di Kota Malang

Demikian pengantar ini disampaikan, atas perhatian serta partisipasi yang diberikan, saya ucapkan terima kasih. *Jazakumullah Ahsanul Jaza*

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Malang, Maret 2019
Hormat saya,

Iffa Nurdiana Zakiyah
NIM. 17710010

ANGKET GURU

A. Identitas Responden

Nama : Affa, M.Pd.1
 Jabatan : Don
 Jenis Kelamin : ☒ Laki-laki ☐ Perempuan
 Pendidikan Terakhir : ☐ SMA/MA ☐ DIII ☐ S1 ☒ S2 ☐ S3

B. Petunjuk Pengisian

1. Pernyataan yang ada, mohon dibaca dan dipahami dengan sebaik-baiknya serta dibandingkan dengan praktek kerja atau keadaan kerja Bapak/ Ibu/ saudara yang sebenarnya.
2. Berikan tanda ceklis (✓) pada salah satu pilihan jawaban yang dianggap benar.
3. Setiap jawaban mempunyai skor, tidak ada resiko salah terhadap jawaban yang dipilih.
4. Terima kasih atas partisipasi Bapak/ Ibu/ saudara yang telah mengisi pernyataan angket ini.

C. Pernyataan Angket

Keterangan pilihan jawaban

SS : Sangat Setuju dengan "pernyataan"
 S : Setuju dengan "pernyataan"
 R : Ragu-ragu dengan "pernyataan"
 TS : Tidak Setuju dengan "pernyataan"
 STS : Sangat tidak Setuju dengan "pernyataan"

D. Pernyataan

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	R	TS	STS
A.	Variabel Profesionalisme guru					
1	Selalu membuat siswa yang mendengarkan penjelasan saya penasaran sehingga ingin bertanya	5	4	3	2	1
2	saya selalu memberikan metode pembelajaran yang bervariasi	5	4	3	2	1
3	Saya mampu membuat siswa paham akan penjelasan saya	5	4	3	2	1
4	Saya kurang efektif dalam membimbing diskusi	1	2	3	4	5
5	Saya jarang mengajar dengan menggunakan media yang menarik dalam pembelajaran	1	2	5	4	5
6	Saya jarang mengajar memakai semua media pembelajaran yang sudah difasilitasi	1	2	3	4	5
7	Saya mengajar tidak memakai semua media pembelajaran	1	2	3	4	5
8	Saya dengan cerdas memakai media yang ada walaupun media tersebut tidak lengkap	5	4	3	2	1

9	Saya Tidak ikut adil dalam melaksanakan program untuk kepentingan Pendidikan	1	2	3	4	5
10	Saya Selalu menerima tugas organisasi sebagai bentuk tanggung jawab	5	4	3	2	1
11	Saya Tidak memiliki kesesuaian latar belakang Pendidikan keguruan	1	2	3	4	5
12	Saya Selalu menjunjung tinggi jabatan guru sebagai sebuah profesi	5	4	3	2	1
13	Saya Kurang mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi	1	2	3	4	5
14	Saya Tidak perdulian dalam mengutamakan tugas dari kepentingan yang lain	1	2	3	4	5
15	Saya Selalu melakukan bimbingan belajar tambahan untuk siswa	5	4	3	2	1
16	Saya Selalu bertanggung jawab atas hasil belajar siswa	5	4	3	2	1
17	Saya Selalu menjadi peran aktif dalam kegiatan masyarakat	5	4	3	2	1
18	Saya Selalu peka terhadap fenomena yang terjadi dimasyarakat	5	4	3	2	1
19	Saya Selalu optimis ketika mengerjakan tugas	5	4	3	2	1
20	Saya Tidak pernah membimbing siswa dengan penuh keakraban	1	2	3	4	5
21	Saya Tidak pernah meningkatkan kompetensi Pendidikan akademik ke jenjang yang lebih baik	1	2	3	4	5
22	Saya Sering Meningkatkan pengetahuan bidang profesi melalui diklat fungsional, penataran, pelatihan, seminar dan workshop	5	4	3	2	1
23	Saya Tidak pernah Meningkatkan kemampuan penggunaan ICT dalam pembelajaran	1	2	3	4	5
24	Saya Selalu membuat karya tulis ilmiah	5	4	3	2	1
25	Saya Jarang melakukan Karya inovatif	1	2	3	4	5
B.	Variabel Pembinaan Disiplin	SS	S	R	TS	STS
1	Pimpinan selalu bersikap empati terhadap guru	5	4	3	2	1
2	Pimpinan selalu ramah terhadap SDM	5	4	3	2	1
3	Pimpinan Selalu berkomunikasi dengan baik, hingga membuat guru nyaman	5	4	3	2	1
4	Pimpinan selalu membuat suasana diskusi menjadi hangat	5	4	3	2	1
5	Pimpinan Tidak peduli ketika ada masalah	1	2	3	4	5
6	Pimpinan jarang selalu memberi solusi ketika ada masalah	1	2	3	4	5
7	Pimpinan Jarang melakukan evaluasi pekerjaan	1	2	3	4	5
8	Pimpinan membuat suatu penilaian yang up to date	5	4	3	2	1

9	Pemimpin membuat seluruh SDM merasa kekeluargaan	5	4	3	2	1
10	Pimpinan jarang sering membuat pelatihan kepemimpinan terhadap guru	1	2	3	4	5
11	Pimpinan jarang selalu memberi semangat terhadap guru	1	2	3	4	5
12	Pimpinan selalu bersikap positif terhadap SDM	5	4	3	2	1
C.	Variabel Capacity Bulding	SS	S	R	TS	STS
1	Saya selalu mengikuti Program kerja guru dalam mengajar	5	4	3	2	1
2	Saya Tidak konsisten dalam melakukan program kerja	5	4	3	2	1
3	Saya Sulit untuk mengembangkan ide mengajar	1	2	3	4	5
4	Saya Selalu memberikan inovatif kreatif dalam memberi ide-ide kegiatan di sekolah	5	4	3	2	1
5	Saya Selalu mengembangkan penulisan karya tulis setiap individu	5	4	3	2	1
6	Saya Ikut adil dalam mengurus masalah perubahan di sekolah	5	4	3	2	1
7	Saya tidak peduli dengan ada konflik di sekolah	1	2	3	4	5
D.	Variabel Komunikasi Interpersonal	SS	S	R	TS	STS
1	Ketika ada masalah di dalam kelas, saya selalu bertindak dengan baik	5	4	3	2	1
2	Saya selalu Mengambil keputusan secara bersama-sama	5	4	3	2	1
3	Saya jarang menyapa saat bertemu pegawai yang lain	1	2	3	4	5
4	Saya Melakukan evaluasi diri kinerja pegawai secara individu	5	4	3	2	1
5	Saya Menerima pendapat setiap individu	5	4	3	2	1
6	Saya Berpartisipasi terhadap masalah yang dihadapi	5	4	3	2	1
7	Saya Menyampaikan tugas-tugas yang harus diselesaikan oleh setiap individu	5	4	3	2	1
8	saya Menghormati setiap individu dalam melakukan pekerjaan	5	4	3	2	1
9	Saya Selalu memberikan semangat terhadap individu yang lain	5	4	3	2	1
10	Saya tidak menghargai semua pegawai	1	2	3	4	5
11	Saya tidak memberikan dukungan atas kesuksesan semua pegawai	1	2	3	4	5

E. Penutup

Terakhir peneliti ucapkan terima kasih kepada Bapak/ Ibu/ Saudara atas kesediannya mengisi angket ini guna membantu peneliti dalam pengumpulan data penelitian. Seluruh identitas dan jawaban yang Bapak/ Ibu/ Saudara berikan akan dijaga kerahasiaannya.

Lampiran 4

Tabel Krejcie and Morgan

Populasi (N)	Sampel (n)	Populasi (N)	Sampel (n)	Populasi (N)	Sampel (n)
10	10	220	140	1200	291
15	14	230	144	1300	297
20	19	240	148	1400	302
25	24	250	152	1500	306
30	28	260	155	1600	310
35	32	270	159	1700	313
40	36	280	162	1800	317
45	40	290	165	1900	320
50	44	300	169	2000	322
55	48	320	175	2200	327
60	52	340	181	2400	331
65	56	360	186	2600	335
70	59	380	191	2800	338
75	63	400	196	3000	341
80	66	420	201	3500	346
85	70	440	205	4000	351
90	73	460	210	4500	354
95	76	480	214	5000	357
100	80	500	217	6000	361
110	86	550	226	7000	364
120	92	600	234	8000	367
130	97	650	242	9000	368
140	103	700	248	10000	370
150	108	750	254	15000	375
160	113	800	260	20000	377
170	118	850	265	30000	379
180	123	900	269	40000	380
190	127	950	274	50000	381
200	132	1000	278	75000	382
210	136	1100	285	1000000	384



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
PASCASARJANA

Jalan Ir. Soekarno No. 34 Batu 65323, Telepon & Faksimile (0341) 531133
Website: <http://pasca.uin-malang.ac.id>, Email: pps@uin-malang.ac.id

Nomor : B-009/Ps/HM.01/02/2019
Hal : Permohonan Ijin Penelitian

20 Februari 2019

Kepada
Yth. Kepala MTsN 1 Kota Malang

Di
Tempat

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Berkenaan dengan tugas penulisan tesis bagi mahasiswa kami, maka dengan ini mohon kepada Bapak/Ibu untuk berkenan memberi ijin kepada mahasiswa di bawah ini melakukan penelitian pada lembaga yang Bapak/Ibu pimpin:

Nama : Iffa Nurdiana Zakiyah
NIM : 17710010
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam
Dosen Pembimbing : 1. Dr. H. Munirul Abidin, M.Ag.
2. Dr. Sri Harini, M.Si.
Judul Tesis : Pengaruh Pembinaan Disiplin, Capacity Bulding, Komunikasi Interpersonal Terhadap Profesionalisme Guru MTsN Di Kota Malang

Demikian permohonan ini disampaikan, atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih

Wassalamu'alaikum Wr.Wb



Direktur,

[Signature]
Mulyadi.



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
PASCASARJANA

Jalan Ir. Soekarno No. 34 Batu 65323, Telepon & Faksimile (0341) 531133
Website: <http://pasca.uin-malang.ac.id>, Email: pps@uin-malang.ac.id

18 Maret 2019

Nomor : B-026/Ps/HM.01/03/2019
Hal : Permohonan Ijin Penelitian

Kepada
Yth. Kepala MTsN 2 Kota Malang

Di Tempat

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Berkenaan dengan tugas penulisan tesis bagi mahasiswa kami, maka dengan ini mohon kepada Bapak/Ibu untuk berkenan memberi ijin kepada mahasiswa di bawah ini melakukan penelitian pada lembaga yang Bapak/Ibu pimpin:

Nama : Iffa Nurdiana Zakiyah
NIM : 17710010
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam
Dosen Pembimbing : 1. Dr. H. Munirul Abidin, M.Ag.
2. Dr. Hj. Sri Harini, M.Si.
Judul Tesis : Pembinaan Disiplin, Capacity Building, Komunikasi Interpersonal terhadap Profesionalisme Guru MTsN di Kota Malang

Demikian permohonan ini disampaikan, atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih

Wassalamu'alaikum Wr.Wb





KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
PASCASARJANA

Jalan Ir. Soekarno No. 34 Batu 65323, Telepon & Faksimile (0341) 531133
Website: <http://pasca.uin-malang.ac.id>, Email: pps@uin-malang.ac.id

Nomor : B-032/Ps/HM.01/02/2019
Hal : Permohonan Ijin Penelitian

22 Februari 2019

Kepada
Yth. Kepala Kementerian Agama Kota Malang

Di Tempat

Assalamu 'alaikum Wr.Wb

Berkenaan dengan tugas penulisan tesis bagi mahasiswa kami, maka dengan ini mohon kepada Bapak/Ibu untuk berkenan memberi ijin kepada mahasiswa di bawah ini melakukan penelitian pada lembaga yang Bapak/Ibu pimpin:

Nama : Iffa Nurdiana Zakiyah
NIM : 17710010
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam
Dosen Pembimbing : 1. Dr. H. Munirul Abidin, M.Ag.
2. Dr. Sri Harini, M.Si.
Judul Tesis : Pengaruh Pembinaan Disiplin, Capacity Bulding, Komunikasi Interpersonal Terhadap Profesionalisme Guru MTsN Di Kota Malang

Demikian permohonan ini disampaikan, atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Direktur,

Mulyadi



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA MALANG
Jl. R. Panji Suroso 2 Telp. 491605-477684 FAX 477684
<http://www.kemenagkotamalang.com> email : mapendakotamalang@ymail.com

Nomor : B- 734 /Kk.13.25.2/TL.00/03/2019
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : Izin Penelitian

11 Maret 2019

Kepada
Yth. Kepala MTs Negeri 1
Di
Kota Malang

Menindaklanjuti surat dari Direktur Pascasarjana UIN Maliki Malang nomor: B.032/Ps/HM.01/02/2019 tanggal 22 Februari 2019 perihal Permohonan Izin Penelitian, dengan ini kami sampaikan bahwa pada dasarnya *menyetujui/tidak keberatan* memberikan ijin kepada:

Nama : IFFA NURDIANA ZAKIYAH
NIM : 17710010
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam
Judul Tesis : Pengaruh Pembinaan Disiplin, Capacity Building, Komunikasi Interpersonal Terhadap Profesionalisme Guru MTsN di Kota Malang

mengadakan penelitian yang dilaksanakan di instansi/lembaga yang Saudara pimpin dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Selama mengadakan Penelitian mentaati tata tertib yang berlaku.
2. Setelah selesai mengadakan Penelitian memberikan laporan secara tertulis kepada Kepala Kantor Kemenag Kota Malang dan Kepala Madrasah

Demikian atas perhatiannya disampaikan terima kasih.

a.n Kepala
Kasi Pendidikan Madrasah

Dr. SUTRISNO, M.Pd
NIP. 196504031995031002

Tembusan:

1. Kepala Kantor Kementerian Agama Kota Malang
2. Direktur Pascasarjana UIN Maliki Malang
3. Mahasiswa yang bersangkutan



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA MALANG
Jl. R. Panji Suroso 2 Telp. 491605-477684 FAX 477684
<http://www.kemenagkotamalang.com> email : mapendakotamalang@ymail.com

Nomor : B- 734 /Kk.13.25.2/TL.00/03/2019
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : Izin Penelitian

11 Maret 2019

Kepada
Yth. Kepala MTs Negeri 2
Di
Kota Malang

Menindaklanjuti surat dari Direktur Pascasarjana UIN Maliki Malang nomor: B.032/Ps/HM.01/02/2019 tanggal 22 Februari 2019 perihal Permohonan Izin Penelitian, dengan ini kami sampaikan bahwa pada dasarnya *menyetujui/tidak keberatan* memberikan ijin kepada:

Nama : IFFA NURDIANA ZAKIYAH
NIM : 17710010
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam
Judul Tesis : Pengaruh Pembinaan Disiplin, Capacity Building, Komunikasi Inter-personal Terhadap Profesionalisme Guru MTsN di Kota Malang

mengadakan penelitian yang dilaksanakan di instansi/lembaga yang Saudara pimpin dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Selama mengadakan Penelitian mentaati tata tertib yang berlaku.
2. Setelah selesai mengadakan Penelitian memberikan laporan secara tertulis kepada Kepala Kantor Kemenag Kota Malang dan Kepala Madrasah

Demikian atas perhatiannya disampaikan terima kasih.



Kepala
Kantor Pendidikan Madrasah

Dr. SUTRISNO, M.Pd
NIP. 196504031995031002

Tembusan:

1. Kepala Kantor Kementerian Agama Kota Malang
2. Direktur Pascasarjana UIN Maliki Malang
3. Mahasiswa yang bersangkutan



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA MALANG
MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI 1 KOTA MALANG
Jalan Bandung No. 7 Malang
Telepon (0341) 587085, 587086, 587087; Faksimili (0341) 587086
website: www.mtsn1malang.co.id; E-mail: mtsnmalang1@gmail.com

SURAT KETERANGAN
NOMOR: B - 336 /Mts.13.02/TL.00/04/2019

Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kota Malang menerangkan bahwa :

Nama : Iffa Nurdiana Zakiyah
NIM : 17710010
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam
Perguruan Tinggi : Pascasarjana Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Telah mengadakan penelitian di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Kota Malang dengan judul Tesis " Pengaruh Pembinaan Disiplin, Capacity Building, Komunikasi Inter-personal Terhadap Profesionalisme Guru MTsN 1 Kota Malang", mulai 13 s.d 29 Maret 2019.

Demikian surat keterangan ini dibuat dan dipergunakan sebagaimana mestinya.



Malang, 04 April 2019

Kepala



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA

KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA MALANG

MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI 2

Jalan Raya Cemorokandang No.77 Telepon (0341) 711500

Faksimile (0341) 726766 Kota Malang 65138

Website: www.mtsn2kotamalang.sch.id

Email: mtsnmalang2adm@gmail.com

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Nomor : B- 262/Mts.13.25.2/ TL.00 / 03 / 2019

Yang bertanda tangan di bawah ini :

N a m a : **SUBHAN, S.Pd, M.Si**
N I P : 19720308 200501 1002
Pangkat/Gol.Ruang : Pembina (IV/a)
Jabatan : Kepala Madrasah
Alamat Madrasah : Jl. Raya Cemorokandang 77 Telp. (0341) 711500 Malang

Menerangkan dengan sebenarnya bahwa :

N a m a : **IFFA NURDIANA ZAKIYAH**
N I M : **17710010**
Program Studi : S-2 Magister Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : —
Perguruan Tinggi : UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Telah mengadakan penelitian sesuai dengan judul "**Pengaruh Pembinaan Disiplin, Capacity Building, Komunikasi Interpersonal Terhadap Profesionalisme Guru MTsN di Kota Malang**" (Penelitian tersebut dilaksanakan pada Bulan Maret 2019 selama dua minggu).

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

26 Maret 2019
Kepala Madrasah,



SUBHAN, S.Pd, M.Si
NIP. 19720308 2005011002

A. Lingkungan MTsN Malang I

MTsN Malang I terletak di Jalan Bandung nomor 7 Malang Kecamatan Penanggungan kota Malang Jawa Timur. MTsN Malang I memiliki lokasi yang strategis dan dihuni oleh 3 jenjang madrasah Ibtidaiyah, Madrasah Tsanawiyah hingga Madrasah Aliyah. Di sekitar MTsN Malang di terdapat tiga perguruan tinggi yaitu Universitas Negeri Malang, Universitas Muhammadiyah Malang, dan Universitas Brawijaya Malang. Awal terbentuknya tiga jenjang madrasah tersebut , dengan adanya SK Menteri Agama nomor 15 / Th 78, 16 / Th 78 dan 17 / Th. 78 yang menetapkan SD latihan PGAN 6 tahun menjadi MIN

Malang I, dan kelas I, II, III PGAN 6 tahun menjadi MTsN Malang I demikian juga kelas IV, V, VI PGAN 6 Tahun saat ini masih disebut sebagai PGA, tetapi setelah seluruh kelas dapat selesai (tamat) dirubah fungsinya menjadi MAN 3 Malang Kota Malang

Kota Malang memiliki luas 110.06 Km. persegi, Kota dengan jumlah penduduk sampai akhir Juni 2005 sebesar 782.110 jiwa. Kepadatan penduduk kurang lebih 7106 jiwa per kilometer persegi. Tersebar di 5 Kecamatan (Klojen = 125.824 jiwa, Blimbing = 167.301 jiwa, Kedungkandang = 152.285 jiwa, Sukun = 174.184 jiwa, dan Lowokwaru = 162.516 jiwa), 57 Kelurahan, 10 Desa, 505 RW dan 3.649 RT. Etnik Masyarakat Malang terkenal religius, dinamis, suka bekerja keras, lugas dan bangga dengan identitasnya sebagai Arek Malang (AREMA). Komposisi penduduk asli berasal dari berbagai etnik (terutama suku Jawa, Madura, sebagian kecil keturunan Arab dan Cina). Masyarakat kota Malang banyak di datangi para pendatang. Kebanyakan

pendatang adalah pedagang, pekerja dan pelajar / mahasiswa yang tidak menetap dan dalam kurun waktu tertentu kembali ke daerah asalnya. Sebagian besar berasal dari wilayah disekitar Kota Malang untuk golongan pedagang dan pekerja. Sedang untuk golongan pelajar / mahasiswa banyak yang berasal dari luar daerah (terutama wilayah Indonesia Timur) seperti Bali, Nusa Tenggara, Timor Timur, Irian Jaya, Maluku, Sulawesi dan Kalimantan.

Kota Malang sudah mencanangkan sebagai kota pendidikan, industri, dan pariwisata yang dikenal dengan Tri Bina Cita. Dalam era globalisasi dunia pendidikan menghadapi berbagai tantangan dalam menghadapi perubahan yaitu dengan adanya tuntutan masyarakat memperoleh fasilitas pendidikan yang baik dan berkualitas. Mutu pendidikan dan kepedulian masyarakat kota Malang umumnya sudah tinggi. Tingginya apresiasi terhadap pendidikan ini berkaitan erat dengan banyaknya perguruan tinggi di Malang dan kesadaran dari masyarakat.

Kota Malang dipenuhi oleh berbagai sekolah, kampus perguruan tinggi, lembaga pendidikan non formal atau tempat-tempat kursus, serta sejumlah pondok pesantren. Selain itu juga dilengkapi dengan fasilitas penunjang yang cukup memadai seperti tempat pemondokan, toko buku, super market, plaza, pusat pelayanan kesehatan masyarakat serta fasilitas penunjang lainnya yang tak kalah penting adalah adanya angkutan umum (transpotasi) yang tersedia ke penjuru kota (memiliki 25 jalur), yang menghubungkan 3 (tiga) terminal yang ada di Kota Malang, yaitu terminal Arjosari (arah Surabaya), terminal Gadang (arah Blitar), terminal Landungsari (arah Jombang/Kediri).

B. VISI Dan Misi

Pesatnya perkembangan IPTEK dan tantangan di masa depan yang semakin kompleks, bergesernya paradigma masyarakat, kesadaran masyarakat serta orang tua terhadap pendidikan memacu MTsN Malang I untuk merespon tantangan dan peluang tersebut dengan obyektif serta terencana. MTsN Malang I memiliki cita dan citra mendambakan profil sekolah yang unggul di masa datang yang diwujudkan dalam Visi sekolah berikut ini:

a. VISI MTsN MALANG I

Terwujudnya Sumber Daya Insani Yang Berkualitas Unggul Bidang Imtaq Dan Iptek Dengan Berwawasan Lingkungan Hidup

b. MISI MTsN MALANG I

Menyelenggarakan Pendidikan Yang Berkualitas Unggul, Bidang Imtaq Dan Iptek Berwawasan Lingkungan Hidup, Dengan Upaya Meningkatkan Peran Serta Masyarakat.

Untuk mewujudkan VISI MTsN tersebut, maka ditentukan langkah-langkah strategis yang dinyatakan dalam berikut ini:

1. Mewujudkan pendidikan yang mampu membangun insan yang cerdas dan kompetitif dengan sikap dan amaliah Islam, berkeadilan, relevan dengan kebutuhan masyarakat lokal dan global.
2. Melaksanakan pembelajaran dan bimbingan yang berkualitas
3. Menumbuhkan budaya lingkungan MTsN Malang I yang bersih, aman, dan sehat.

4. Meningkatkan budaya unggul warga MTsN Malang I baik dalam prestasi akademik dan nonakademik
5. Menumbuhkan minat baca dan tulis
6. Meningkatkan kemampuan berbahasa Inggris dan Arab
7. Menerapkan manajemen berbasis sekolah dengan melibatkan seluruh stakeholder Madrasah.

C. Tujuan MTsN Malang I

Tujuan sekolah sebagai bagian dari tujuan pendidikan nasional adalah meningkatkan kecerdasan, pengetahuan, kepribadian, akhlak mulia, serta keterampilan untuk hidup mandiri dan mengikuti pendidikan lebih lanjut. Untuk mencapai standar mutu pendidikan yang dapat dipertanggungjawabkan secara nasional, kegiatan pembelajaran di sekolah mengacu pada Standar Kompetensi Lulusan yang telah ditetapkan oleh BSNP.

Berkaitan dengan pencapaian tujuan pendidikan nasional dan Standar Kompetensi Lulusan yang telah ditetapkan maka Kepala Sekolah dan civitas madrasah serta dengan Komite Sekolah menetapkan sasaran program/kegiatan pokok strategis, baik untuk jangka pendek, jangka menengah, dan jangka panjang. Sasaran program dimaksudkan untuk mewujudkan visi dan misi MTsN Malang I.

RIWAYAT HIDUP PENELITI



Nama : Iffa Nurdiana Zakiyah
 TTL : Pontianak, 12 April 1994
 Alamat :Jl. Tabrani Achmad, Komplek. Graha Bumi Khatulistiwa II No. A 22, Kec. Sungai Jawi Dalam, Pontianak Barat, Kota Pontianak, Kalimantan Barat
 Email : iffaptk55@gmail.com
 No Hp : 089693669969

Riwayat Pendidikan

1. TK Al-Wardah, Kota Pontianak (1999-2000)
2. MIN Teladan, Kota Pontianak (2000-2006)
3. MTs Khulafaur Rasyidin, Kab. Kubu Raya (2006-2009)
4. MA Al-Ishlah, Kota Pontianak (2009-2012)
5. IAIN Pontianak (2012-2016)
6. Pascasarjana UIN Maulana Malik Ibrahim Malang (2017- Sekarang)

Pengalaman Organisasi

1. Sekretaris OSIS MA AL-Ishlah (2010-2011)
2. Sekretaris Bidang Diklat Marching Band GSK (Genta Swara Khatulistiwa) IAIN Pontianak (2013-2014)
3. Pengurus Club Inggris IAIN Pontianak (2013-2015)
4. Pengurus PII (Pelajar Islam Indonesia) Kota Pontianak (2015- Sekarang)