

**BAB IV**  
**HASIL PENERAPAN MANAJEMEN BUDAYA PROFESIONAL GURU DI**  
**SD ISLAM AL-AZHAR 14 SEMARANG**

**A. Hasil Penerapan Manajemen Budaya Profesional Guru Di SD Islam Al-Azhar 14 Semarang**

**1. Filosofi dan Program Budaya Profesional Guru Di SD Islam Al-Azhar 14 Semarang**

a. Filosofi SD Islam Al-Azhar 14 Semarang

Filosofi merupakan adanya keyakinan dari seluruh anggota organisasi dalam memandang tentang sesuatu hakiki, misalnya tentang waktu, manusia, dan sebagainya yang dijadikan sebagai kebijakan organisasi.<sup>55</sup> Filosofi yang didapatkan dalam penelitian seperti visi, misi, tujuan pendidikan, rencana jangka pendek, menengah, dan panjang, slogan atau jargon, motivasi. Adapun bentuk yang dijadikan landasan filosofi budaya profesional di SD Islam Al-Azhar 14 yaitu visi dan misi organisasi/sekolah.

1) Visi, Misi, dan Tujuan Sekolah

Dalam praktek pendidikan banyak sekali tujuan pendidikan yang ingin dicapai oleh lembaga pendidikan. Semua lembaga pendidikan mempunyai visi dan misi yang ingin dicapai karena visi merupakan cita-cita dan harapan yang ingin dicapai oleh organisasi. Begitu juga yayasan pesantren Islam Al-Azhar dan SD Islam Al-Azhar 14 Semarang menetapkan visi misi dan tujuan yang ingin dicapai sebagai landasan filosofis budaya profesional guru.

a) Visi yayasan pesantren Islam Al-Azhar

Mewujudkan cendekiawan muslim yang taqwa dan berakhlak mulia, sehat jasmani dan rohani, cerdas, cakap dan terampil, percaya kepada diri sendiri, memiliki kepribadian yang kuat, berwatak pejuang, dan memiliki kemampuan untuk

---

<sup>55</sup> Hikmat, *Manajemen Pendidikan*, (Bandung: CV, Pustaka Setia, 2009), hlm. 204-205

mengembangkan diri dan keluarganya, serta bertanggung jawab atas pembangunan ummat dan bangsa.

b) Visi SD Islam Al-Azhar 14 Semarang

Berupaya membangun budaya sekolah yang Islami untuk mencetak pribadi Muslim yang berprestasi.

c) Misi yayasan pesantren Islam Al-Azhar

- (1) Mewujudkan sistem pendidikan yang bertumpu kepada imtaq dan iptek
- (2) Menghasilkan guru-guru yang berkualitas tinggi ilmu Agama dan Umum.
- (3) Menjadikan Al-Azhar anggota sekolah unggulan yang menjadi rujukan bagi sekolah-sekolah lain dalam kualitas lulusan, kualitas metodologi dan kualitas gurunya
- (4) Menjadi sumber penyebarluasan pendidikan berkualitas dijiwai Islam.
- (5) Mengembangkan pendidikan anak di luar jam sekolah tradisional.

d) Misi SD Islam Al-Azhar 14 Semarang

Menyelenggarakan pendidikan tingkat sekolah dasar bernuansa Islam yang unggul dalam:

- (1) Pengembangan kurikulum berkarakter dengan pengembangan standar isi yang mengintegrasikan nilai-nilai Islam dalam pembelajaran serta menambah muatan pelajaran agama dan Al-Qur'an.
- (2) Pengembangan sumberdaya manusia untuk lebih menguasai ketrampilan IT dan kemampuan berbahasa Inggris.
- (3) Proses pembelajaran yang memperhatikan prinsip-prinsip perkembangan anak.
- (4) Penyediaan sarana dan prasarana pendidikan yang menambah kenyamanan murid dalam belajar.
- (5) Peningkatan mutu lembaga dan manajemen sekolah yang sehat dan efektif.
- (6) Peningkatan standar kelulusan dengan menyusun program SUKSES UJIAN, bagi kelas VI.
- (7) Pembiayaan pendidikan yang transparan dan memiliki akuntabilitas yang baik dalam mengakomodasi seluruh sumber dana.
- (8) Penggunaan standar penilaian yang jelas dan akurat.

e) Tujuan sekolah

- (1) Meningkatkan anak untuk kompetitif dibidang ilmu

- pengetahuan dan teknologi
- (2) Meningkatkan anak untuk mampu membaca Al-Qur'an dengan tartil
  - (3) Meningkatkan anak untuk mampu mengerjakan sholat 5 waktu dan sholat sunah.
  - (4) Membantu anak agar dapat mengembangkan seluruh potensinya baik dibidang akademik maupun non akademik
  - (5) Membekali guru agar senantiasa mengembangkan profesionalisme diri
  - (6) Menciptakan lingkungan yang aman, nyaman dan bersih.

Misi dikembangkan dari kegiatan utama yang mengacu pada visi yang telah disepakati, adapun visi dan misi antara yayasan dengan sekolah harus berjalan kedua-duanya dengan seimbang berdasarkan targetnya. Visi misi yang didesain oleh pihak yayasan dan sekolah yang dirumuskan dengan tujuan pendidikan dari pihak yayasan pesantren Islam Al-Azhar, dan tujuan pendidikan sekolah agar tercapai dibentuk melalui program jangka pendek, menengah dan panjang.

Visi misi menjadi landasan utama dalam menggerakkan organisasi sekolah. Seperti yang dilaksanakan kepala sekolah sebagai top manager visi misi yang dibuat, baik visi misi sekolah maupun yayasan harus selalu dipegang disaat kegiatan. Adapun dalam pendeskripsikan visi misi sekolah dan yayasan diterjemahkan dengan tujuan melalui jangka panjang, jangka menengah dan pendek yang diakumulasikan terus menerus. Akan tetapi pengaplikasian visi misi membutuhkan waktu yang sangat lama, karena dalam pembentukan iklim profesional guru harus bersinergi secara keseluruhan.

## 2) Rencana Jangka Panjang, menengah, dan Jangka pendek

Rencana jangka panjang, menengah dan pendek merupakan akumulasi dari visi dan misi SD Islam Al-Azhar 14 yang diterjemahkan dan dikembangkan melalui program-program guna merealisasikan tujuan pendidikan di Al-Azhar 14 Semarang. Adapun mengenai rencananya sebagai berikut:

a) Rencana Jangka Panjang

- (1) Mewujudkan SD Islam Al Azhar 14 sebagai sekolah unggul dalam bidang akademis dan akhlakul karimah.
- (2) Menciptakan lingkungan sekolah yang kondusif, aman dan nyaman untuk proses belajar mengajar.
- (3) Menjadikan sekolah sebagai pusat pengembangan bakat, minat dan pembinaan prestasi murid.
- (4) Menjadikan SDM sekolah yang berkompeten dalam bidangnya masing-masing dan memiliki pengetahuan Agama dan umum yang luas untuk bekal kiprahnya dalam masyarakat.
- (5) Mewujudkan SD Islam Al Azhar 14 sebagai sekolah yang memiliki sarana prasarana ideal untuk bersaing dalam dunia global.
- (6) Menjalinkan kerjasama yang erat dengan lembaga-lembaga pendidikan maupun non kependidikan dalam rangka pengembangan mutu sekolah.
- (7) Menjadikan sekolah dengan pengajaran Dwi bahasa (bilingual) dengan bahasa Indonesia-Inggris sebagai pengantar pembelajaran.
- (8) Menjadikan SD Islam Al Azhar 14 tempat pertukaran informasi pendidikan bagi sekolah-sekolah di wilayahnya.

b) Rencana Jangka Menengah:

- (1) Mewujudkan SD Islam Al Azhar 14 sebagai sekolah unggul dalam bidang akademis dan akhlakul karimah
- (2) Menciptakan lingkungan sekolah yang kondusif, aman dan nyaman untuk proses belajar mengajar.
- (3) Menjadikan sekolah sebagai pusat pengembangan bakat, minat dan pembinaan prestasi murid.
- (4) Menjadikan SDM sekolah yang berkompeten dalam bidangnya masing-masing dan memiliki pengetahuan agama dan umum yang luas untuk bekal kiprahnya dalam masyarakat.
- (5) Mewujudkan SD Islam Al Azhar 14 sebagai sekolah yang memiliki sarana prasarana ideal untuk bersaing dalam dunia global.
- (6) Menjalinkan kerjasama yang erat dengan lembaga-lembaga pendidikan maupun non kependidikan dalam rangka pengembangan mutu sekolah.

c) Rencana Jangka Pendek

Rencana Jangka pendek tertuang dalam rencana kerja tahunan.<sup>56</sup>

---

<sup>56</sup> Dokumentasi SD Islam Al-Azhar 14 pada tanggal 19 juni 2012

### 3) Slogan dan jargon

Slogan mempengaruhi apa yang menjadi tujuan sebuah organisasi, kepala sekolah dalam hal ini selalu memberikan slogan seperti *“kegelisahan, kesulitan, ketidaknyamanan merupakan sebuah interaksi manusia yang sedang berproses ke arah yang diinginkan”*<sup>57</sup>

Bu Yani selalu memberikan motivasi kepada guru untuk memegang prinsip individu dan kebebasan guru dalam berprinsip untuk dijadikan pondasi agar lebih profesional dalam bekerja. Seperti yang dijadikan prinsip Bu Hanik yang menganut norma untuk berprinsip dalam mengemban tugasnya yaitu; *“hari ini harus lebih baik dari hari kemarin”*.<sup>58</sup>

Selain kepala sekolah memberikan stimulan agar para guru setiap saat memegang prinsip individu, kepala sekolah memasang kata-kata motivasi dan kata-kata bijak yang bernuansa Agama dan Umum di dinding atau tempat yang mudah untuk dibaca guru ketika lewat di lingkungan sekolah dengan tampilan yang menarik, seperti salah satu kata William Arthur ward yang saya kutip menuliskan: *“guru yang biasa-biasa-berbicara, guru yang bagus-menerangkan, guru yang hebat- mendemonstrasikan, guru yang agung- memberi inspirasi”*.<sup>59</sup> Tujuan tulisan itu secara tidak langsung akan selalu mengingatkan dan memotivasi guru dalam melaksanakan kinerjanya di sekolah. Dan setiap bangunan yang biasa terlihat selalu ada tulisan yang bertujuan untuk mengingatkan visi dan misi sekolah. Selain itu banyak potongan ayat Al-Qur’an dan hadis untuk selalu memberikan gairah dalam bekerja untuk menghasilkan guru-guru yang berkualitas tinggi dalam keilmuan baik Agama maupun ilmu umum yang menjadi misi .dari yayasan dan diterjemahkan dalam misi sekolah.

---

<sup>57</sup> Hasil wawancara dengan Bu Yani selaku kepala sekolah SD Islam Al-Azhar 14 Semarang, tanggal 4 November 2012

<sup>58</sup> Hasil wawancara dengan Bu Hanik Munjayanah selaku koordinator guru kelas 1 di ruang kelas 1 C, tanggal 4 November 2012.

<sup>59</sup> Hasil observasi pada tanggal 17 Juni 2012.

b. Program Budaya Profesional Guru Di SD Islam Al-Azhar 14 Semarang

Guru SDI Al-Azhar 14 Semarang mengikuti kegiatan mengajar setiap hari senin-jum'at dan khusus hari sabtu guru diikutkan dalam kegiatan-kegiatan yang dirancang *stakeholder* dan pihak yayasan untuk belajar dengan tujuan mencetak guru yang berkualitas, adapun program yang dirancang seperti contoh:

- 1) Memberikan masukan-masukan kepada Yayasan Bimatama dalam pelaksanaan proses rekrutmen pegawai.

Dalam melaksanakan rekrutmen tenaga pendidik Al-Azhar 14 adalah dari pihak yayasan, sekolah hanya memberi laporan membutuhkan tenaga kerja dan menerima tenaga kerja yang dipilih oleh pihak yayasan. Pelaksanaan rekrutmen dengan sistem yang baik oleh pihak yayasan dengan bekerja sama dengan lembaga penjaminan mutu pendidikan (LPMP) menjadikan calon yang menjadi tenaga pendidik adalah orang-orang pilihan yang lolos dari persyaratan sebagai pendidik di Al-Azhar 14. Dari pihak sekolah terutama kepala sekolah hanya dapat memberikan masukan-masukan untuk kriteria yang khusus sesuai dengan kebutuhan sekolah dan budaya Al-Azhar 14.

- 2) Melaksanakan pembinaan pegawai melalui kegiatan supervisi kelas maupun pembinaan rutin mingguan.

Merupakan sebuah program evaluasi yang dilakukan setiap hari melalui kegiatan supervisi kelas yang berkenaan dengan kinerja secara administrasi maupun secara pelaksanaan dalam pembelajaran. Untuk kinerja yang belum maksimal kepala sekolah setiap minggu membina dari hasil supervisi tersebut untuk memaksimalkan kinerja guru. Seperti mengevaluasi kebutuhan administrasi berupa RPP, perangkat pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, adapun mengenai kelas satu sampai tiga menggunakan RPP tematik yang dilaporkan satu kali dalam satu minggu.

Kepala sekolah selalu memantau kinerja guru di kelas maupun di luar dengan ketentuan agar kinerja guru selalu berjalan dengan profesional secara dinamis. Adapun kepala sekolah memberikan fasilitas dan kegiatan di luar program yang terkonsep, seperti kebutuhan guru setiap hari: bazar pakaian, peralatan rumah tangga, dsb. Hal ini agar guru merasa nyaman untuk memenuhi kebutuhan setiap harinya, jadi untuk makna filosofis yang harus dipegang dalam bekerja selalu melekat.

3) Melaksanakan pelatihan khusus peningkatan profesionalisasi guru

Pelatihan khusus mengenai peningkatan profesionalisasi diadakan guna mengacu pada misi sekolah untuk melatih dan meningkatkan potensi guru dalam mengemban tugas profesional, Dan yang pasti menciptakan guru yang berkualitas ilmu Agama dan Umum. Adapun mengenai pelatihan guru dilaksanakan pada hari khusus untuk belajar guru yaitu hari sabtu dengan bekerjasama dengan lembaga lain atau dari tenaga yang bersangkutan dengan kebutuhan guru yang mengacu pada profesionalisme guru, mengenai tema dan kegiatan mengacu pada kebutuhan guru pada saat itu melalui kegiatan supervisi setiap hari.

4) Mengirim guru dan karyawan dalam forum seminar dalam rangka memperkaya wawasan dan keilmuan guru.

Selain yang selalu diasah adalah kreatifitas dari potensi guru, guru melalui misi sekolah dikirim pada forum-forum yang dipercaya untuk memperkaya wawasan dan keilmuan, karena ilmu dalam mendidik dan anak yang dididik selalu berkembang. Jadi guru dituntut harus memiliki informasi yang banyak agar setiap ada masalah yang keluar dalam kegiatan belajar mengajar juga bisa mengatasinya.

5) Melaksanakan studi banding ke lembaga pendidikan lain dan institusi yang relevan.

Menurut Bu Yani, kelebihan atau keunggulan yang dimiliki

kadang belum tentu baik dan cukup dipandang orang lain. Agar guru mempunyai mental dan mengevaluasi diri, kepala sekolah membuat kegiatan studi banding ke sekolah-sekolah lain untuk menambah wawasan guru.

- 6) Mengirim guru/karyawan untuk mengikuti lomba-lomba yang relevan dengan bidang tugas dan keahlian mereka.

SD Islam Al-Azhar 14 mempunyai misi yang dijelaskan dalam rencana jangka menengah yaitu menjadikan sekolah sebagai pusat pengembangan bakat, minat dan pembinaan prestasi murid. Selain untuk membina prestasi murid, guru juga dibina melalui mengirimkan guru ke lomba yang sesuai dengan bidangnya, menjadikan kegiatan ini untuk mengeksplor kemampuan guru di luar sekolah, bertujuan agar tercipta iklim sekolah yang berprestasi.

- 7) Mengikuti kegiatan Kelompok Kerja Guru (KKG) tingkat Al Azhar dan Wilayah Diknas Kec. Banyumanik. Kegiatan ini merupakan forum yang dijadikan wadah untuk belajar yang bersangkutan dengan proses pembelajaran. Pelaksanaanya diikuti oleh dari sekolah wilayah banyumanik maupun tingkat Al-Azhar.

- 8) Kerjasama dengan pihak lain dalam penyelenggaraan pelatihan-pelatihan atau kursus. Seperti Kursus Bahasa Inggris untuk Guru/ Karyawan, pelatihan Komputer, pengajian guru/ Karyawan, dll.

Pengkajian kitab disini dilakukan satu minggu sekali yang dilaksanakan pada jam 13.00-14.00 bertujuan memberdayakan para guru yang sesuai dengan misi untuk melahirkan guru berkualitas tinggi ilmu Agama dan Umum. Adapun dalam pelaksanaanya, pengajian ini diisi oleh para muballigh dengan kredibilitas tinggi sebagai profesinya di wilayah Al-Azhar. Dan pada hari itu pula diadakan evaluasi terhadap kinerja guru dan karyawan. Hal ini dilakukan agar guru dan karyawan bisa meningkatkan kerohanian.



Mengenai kursus bahasa Inggris dan komputer dilaksanakan setiap tiga bulan sekali bertujuan agar guru untuk meng-update perkembangan bahasa dan kecanggihan komputer sebagai media yang menjadi kebutuhan dalam mengajar setiap hari.<sup>60</sup>

9) Penyelenggaraan Workshop/Seminar dengan pihak luar.

Workshop direncanakan untuk melahirkan guru yang profesional dengan ilmu pedagogi yang tinggi, adapun dalam pelaksanaannya bekerjasama dengan lembaga lain yang dibutuhkan dengan tujuan tercapainya mutu sekolah, seperti workshop PTK yang bekerjasama dengan lembaga penjaminan mutu pendidikan (LPMP). Adapun data mengenai kerjasama dengan lembaga luar dalam penyelenggaraan seminar/ workshop sebagaimana terlampir.

10) Kerjasama dalam penyediaan narasumber pembelajaran.

Penyediaan narasumber disini bertujuan untuk memberikan semangat kepada guru untuk selalu belajar, pembelajaran yang dimaksud disini mengandung untuk memperkaya pengetahuan lain seperti isu-isu kontemporer yang sangat berdampak pada murid, misalnya pembelajaran untuk mencegah AIDS, merokok, dan kenakalan-kenakalan remaja lain yang secara mudah bisa ditiru oleh anak kecil.

11) Mengikuti Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP)

Musyawarah guru mata pelajaran bertujuan untuk memberikan pengetahuan dan wawasan dalam hal peningkatan kualitas belajar mengajar dengan berprinsip keprofesionalanya. Pelaksanaanya dilakukan setiap dua bulan sekali dengan pengelompokan sesuai dengan masing-masing bidang yang akan dimusyawarahkan.

12) Training Manajemen dan kepemimpinan tenaga pendidik.

Merupakan program yang dirancang sebagai sarana untuk mengembangkan dalam hal pengelolaan dan Gaya mempengaruhi,

---

<sup>60</sup> Hasil wawancara dengan Bpk. Wirantio selaku guru Seni di ruang kelas 1 C pada tanggal 4 November 2011.

terutama dalam mengarahkan menangani siswa dalam proses pendidikan.

13) Peningkatan Kesejahteraan bagi guru dan karyawan.

Kesejahteraan bagi guru dan karyawan merupakan persyaratan yang harus terlaksana untuk bekerja secara profesional, karena tanpa kebutuhan primer dalam kehidupannya terpenuhi, kinerja profesional tidak akan tercipta. Kenyamanan dalam menyanggah keprofesionalan sangat dibutuhkan, nyaman secara lahiriyah maupun batiniyah, hal ini bisa digambarkan melalui kesejahteraan guru.

14) Kerjasama dengan warga sekitar dalam program sosial kemasyarakatan. Seperti; Penyaluran Hewan Qurban, Baksos, bazar, dll.

Merupakan salah satu program yang bersangkutan pada pemberdayaan masyarakat, dan terutama program yang diciptakan sebagai sarana belajar bersosialisasi ke masyarakat terutama bagi guru dan murid, untuk menjadikan lulusan baik guru maupun murid mempunyai bekal siap untuk berkiprah di tengah masyarakat.<sup>61</sup> Sebagai sekolah yang unggul meyakini bahwa masyarakat menjadi peran utama dalam keberhasilan proses pendidikan. Dan masyarakat dijadikan sebagai motivasi utama dalam menjalankan roda manajemen sekolah. Dan secara khusus program ini dibuat untuk menanamkan rasa sosial untuk guru dan siswa kepada masyarakat.

15) Belajar baca tulis Al-Qur'an dengan metode qiro'ati

Mengaji qiro'ati dilaksanakan pada jam 08.00-09.00. Kegiatan ini bertujuan untuk memberdayakan guru, karena selain siswa digembleng secara terus menerus untuk bisa membaca Al-Qur'an dengan baik, gurupun sebagai sosok pendidik harus mempunyai potensi lebih dari siswanya bahkan dituntut pada taraf menguasai, terutama dalam membaca Al-qur'an, karena memberdayakan guru merupakan salah satu dari misi

---

<sup>61</sup> Dokumentasi SD Islam Al-Azhar 14 Semarang, tanggal 19 Juni 2012.

sekolah yaitu melahirkan guru berkualitas tinggi ilmu Agama dan umum.

16) Rapat guru secara keseluruhan

Rapat guru secara keseluruhan dilaksanakan dalam waktu dua bulan sekali dan pada waktu tertentu dilaksanakan disaat ada kebutuhan/ masalah mendadak. Untuk jadwal pelaksanaannya, rapat guru secara keseluruhan dilaksanakan pada hari sabtu. Rapat guru keseluruhan membahas semua permasalahan yang ada disekolah baik masalah internal maupun external yang meliputi rencana pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi pembelajaran maupun masalah lingkungan guru dan murid di sekolah.

17) Rapat guru tiap angkatan

Rapat guru tiap angkatan dilaksanakan dua minggu sekali, bertujuan kepala sekolah memberikan kebebasan kepada guru dalam berkoordinasi tiap angkatan yang dikoordinasikan oleh guru tiap-tiap angkatan yang dipilihnya. Adapun kepala sekolah dalam pelaksanaan rapat guru per-angkatan hanya men-supervisi para guru disaat membutuhkan masukan/ solusi. Dalam pembahasannya, rapat tiap angkatan yang dibahas skalanya lebih sempit (hanya terfokus pada kegiatan belajar mengajar) dibandingkan rapat guru secara keseluruhan.

18) Tugas belajar ke jenjang lebih tinggi

Yakni memberikan kesempatan kepada guru dan karyawan untuk melanjutkan studi ke jenjang yang lebih tinggi. Suatu kebijakan dari Kepala sekolah dalam memberikan ruang kepada bawahanya untuk mengembangkan potensi dan kreasi bawahanya dan selalu memberikan motivasi untuk selalu memperbaiki dengan belajar. Beliau juga menstimulasi bawahannya untuk mengaplikasikan apa yang telah diperoleh mereka dengan mengajak mereka berfikir mengenai rencana sekolah kedepan yang ingin dilakukan, serta mendelegasikan berbagai pekerjaan seperti

menyusun program kerja masing-masing koordinator kelas.

Selain kegiatan guru yang dilakukan secara rutin, di luar program kegiatan sekolah, dari kepala sekolah membentuk program independen seperti pengajian rutin dan arisan keluarga Al-Azhar 14 Semarang yang dilakukan dua bulan sekali yang bertempat di rumah guru secara bergantian.<sup>62</sup> Program ini dimaksudkan kepala sekolah agar hubungan emosional lebih kental akan kekeluarganya. Adapun dokumen arisan dan pengajian sebagaimana terlampir. Dan Mengelola dan meminimalisir konflik internal di SDI Al-Azhar 14 Semarang, dengan cara berkembangnya saran dan kritik diantara guru, karyawan dan siswa.

Program-program guru yang tertuang di atas, didesain dan dilaksanakan secara rutin dan mengacu pada visi dan misi sekolah yang dijelaskan melalui rencana jangka pendek, menengah, dan panjang dengan tujuan menciptakan guru berkualitas tinggi ilmu Agama dan Umum yang didalamnya menganut inti profesionalitas guru.

## **2. Pelaksanaan Manajemen Budaya Profesional Guru Di SD Islam Al-Azhar 14 Semarang.**

Di dalam menerapkan budaya, pola asumsi dasar yang diciptakan, atau dikembangkan oleh kelompok tertentu saat mereka menyesuaikan diri dengan masalah-masalah eksternal dan integrasi internal yang telah bekerja cukup baik serta dianggap berharga, dan karena itu diajarkan pada anggota baru sebagai cara yang benar untuk menyadari, berfikir, dan merasakan hubungan dengan masalah tersebut.

Manajemen budaya bertolak dari anggapan dasar bahwa budaya merupakan collective mental program, jadi budaya dapat diprogramkan atau dikelola dan nilai bisa berubah, oleh karena itu, budaya pun bisa berubah atau diubah.<sup>63</sup> Hal ini harus diwujudkan di sekolah, karena budaya merupakan bagian integral dari pendidikan itu sendiri. Selain itu juga telah tercantum dalam UUD'45 Pasal 32 (2), yang berbunyi: "Negara memajukan kebudayaan nasional Indonesia di tengah peradaban dunia dengan menjamin kebebasan

---

<sup>62</sup> Hasil observasi pada tanggal 17 Juni 2012.

masyarakat dalam memelihara dan mengembangkan nilai-nilai budayanya.”<sup>64</sup>

Adapun guru merupakan gerbang utama untuk mencapai pendidikan yang berkualitas, karena tanpa guru proses belajar mengajar tidaklah maksimal, dan guru merupakan sesuatu pekerjaan yang sangat mempertimbangkan akan hasil belajar dari murid, manakala guru tidak ahli dalam mengajar maka hasil yang dihasilkan belajar siswa tidaklah memuaskan, maka dari itu profesionalisme guru harus dibudayakan karena mengingat guru adalah gerbang utama dan unsur yang utama dalam proses belajar mengajar.

Dalam pelaksanaan menciptakan budaya profesional guru di Al-Azhar 14, pada tahap *pertama*, memberikan masukan kepada piha yayasan mengenai rekrutmen guru agar memenuhi standar-standar guru yang ditentukan oleh pihak yayasan dengan mengacu pada kompetensi yang harus dimiliki guru yang tertuang dalam pasal 10 bab IV Undang-undang republik Indonesia nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen yang menjelaskan bahwa kompetensi guru terdiri dari kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional.<sup>65</sup>

Adapun dalam menyeleksi penerimaan guru dengan melalui test tertulis dan wawancara, adapun untuk tahap selanjutnya pihak yayasan bekerjasama dengan lembaga penjaminan mutu pendidikan (LPMP) JATENG untuk menindak lanjuti test dengan mengacu kompetensi yang harus dimiliki guru, terutama dalam hal penguasaan kompetensi guru dalam mengajar berupa meragakan cara mengajar.

Guru di Al-Azhar 14 menurut Bu Yani selaku kepala sekolah dituntut untuk bekerja secara profesional karena profesi seorang guru merupakan pekerjaan yang serius. Dalam rangka mendidik siswa dengan tujuan mempunyai kepribadian yang berprestasi, maka si-pendidik juga harus sudah baik dalam hal kepribadian dan prestasi terlebih dahulu, setelah itu

---

<sup>63</sup> Taliziduhu ndraha, *Teori Budaya Organisasi*, Jakarta: Rineka Cipta, 2005. hlm. 108

<sup>64</sup> Tim Srikandi, *UUD'45 dan Amandemennya*, (Surabaya: Srikandi, 2010), hlm.89.

<sup>65</sup> Undang-undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang *Sistem Pendidikan Nasional (sisdiknas)*. Jakarta: Sinar Grafika. Hlm. 34

kompetensi profesional juga harus dimiliki. Dalam menanggapi guru yang kurang dalam hal kepribadian, Bu Mulyani memberdayakan guru melalui program-programnya yang telah dibuat serta memberikan pengarahan khusus yang bertujuan agar setara apa yang diinginkan sebagai guru yang berkepribadian baik menurut filosofi sekolah.

Proses *kedua* di dalam pelaksanaan menciptakan budaya profesional guru, yang dilakukan kepala sekolah yaitu memahamkan para guru mengenai makna profesionalitas, selain dari filosofi yang berbentuk visi dan misi, memahamkan makna guru yang profesional menjadi keharusan yang absolut dan harus. selain guru memahami, kata profesional harus melekat dalam pikiran mereka, karena sebuah keadaan sosial yang membentuk itulah budaya yang dimiliki sekolah. Bu Yani setiap saat memahamkan dengan bahasa mengingatkan tentang filosofi seorang profesi dengan menyandang keprofesionalan selalu dia lakukan melalui jargon dan kata-kata memotivasi kepada guru agar bisa bekerja secara profesional, salah satu contohnya yang sering dikatakan Bu Yani adalah *“apa yang dilakukan di dunia ini adalah bekal di akhirat”*. Kata itu diucapkan dengan tujuan agar membuat mereka/ guru bekerja dengan ikhlas, kerja keras, dan kerja cerdas karena terfokus pada sesuatu yang menuntut mereka, jadi jargon yang dibuat Bu Yani menurut beliau bekerja keras tanpa adanya sesuatu hal yang diidealkan dengan sesuatu tanpa imbalan yang bersifat materi tidak akan kokoh dan tidak maksimal dalam hasilnya, akan tetapi seni kepemimpinan seperti itu dilandaskan pada ideologi Al-Azhar yang berazaskan Islam dan Umum.<sup>66</sup> Namun dalam pelaksanaannya masih ada guru yang kontra dengan gaya memimpin Bu Yani karena dilandaskan pada kinerja yang memaksakan. Dan membutuhkan waktu yang sangat lama dalam menyamakan *mindsite* guru karena merupakan kerjaan yang paling sulit. Dari berbagai *backgroun* dan *basic* masing-masing guru berbeda-beda yang menjadikan banyak kontra mengenai pendapat, tetapi Bu Yani tetap berusaha dengan memegang misi sekolah karena berprinsip

---

<sup>66</sup> Hasil wawancara dengan Bu Yani selaku kepala sekolah Al-Azhar 14 Semarang, tanggal 4 November 2012

bahwa perbedaan pendapat akan menjadi kekuatan yang besar apabila bersatu. Untuk menyatukan dari perbedaan itu Bu Yani selalu menanamkan nilai dari tujuan bersama dari organisasi sekolah.

Proses seperti di atas merupakan bagian pemberdayaan guru bertujuan menciptakan sebuah iklim organisasi sekolah terutama guru dengan mengacu pada visi dan misi sekolah. Memang dalam waktu menciptakan iklim seperti itu membutuhkan waktu yang sangat lama karena kepala sekolah dalam bekerja harus dinamis dalam mengembanya. Langkah *ketiga*, kepala sekolah selalu mengarahkan para guru untuk mengikuti program sertifikasi, karena kompetensi guru juga dinilai melalui penilaian di luar sekolah, karena kebutuhan seorang profesi juga dibutuhkan untuk menunjang kedepan sebagai tenaga profesional. disamping itu juga pengetahuan tidak hanya dihasilkan dari lingkungan sekolah saja, akan tetapi membutuhkan serapan ilmu-ilmu baru dari luar. Bu Yani menjadikan program sertifikasi sebagai target minimal yang harus dipunyai guru Al-Azhar 14, karena sertifikasi merupakan syarat guru profesional yang dibuat oleh pemerintah, namun Bu Yani menganggap profesional harus melekat secara internal dan eksternal guru.<sup>67</sup>

Proses yang *keempat* yaitu menjalin kerjasama dengan lembaga yang dipercayakan untuk memberi asupan pengetahuan yang menjadikan para guru bisa mengalami perkembangan pada diri mereka terutama pada keprofesionalan guru. Instansi yang terkait seperti lembaga penjaminan mutu pendidikan (LPMP) JATENG, Qiro'ati, dsb.

Dalam proses membudayakan profesionalisme guru, guru membutuhkan suplemen-suplemen yang harus dia dapatkan, agar di dalam mengikuti kegiatan belajar- mengajar guru semakin terampil dan profesional yang berdampak pada kelulusan siswanya. Adapun yang dilakukan kepala sekolah dalam memotivasi guru dengan melihat kebutuhan seorang profesi sebagai berikut:

---

<sup>67</sup> Hasil wawancara dengan Bu Yani selaku kepala sekolah SD Islam Al-Azhar 14 Semarang, tanggal 4 November 2012.

a. Kesejahteraan guru

Yang dimaksud kesejahteraan guru disini adalah mengenai pendapatan seorang guru, karena pada umumnya guru merupakan pekerjaan dengan penghasilan relative sedikit yang menjadikan guru kurang semangat dalam mendidik para siswanya. Tetapi di SDI Al-Azhar 14 pendapatan guru sangat diperhatikan, karena pendapatan termasuk pengaruh terhadap kinerja guru. Menurut beliau untuk bisa berkembang dengan dinamis sebuah kebutuhan harus terpenuhi, jadi guru bisa terfokuskan dalam mendidik dengan maksimal.

b. Kebutuhan guru dalam bekerja harus terpenuhi

Kebutuhan dalam bekerja/mengajar menjadi faktor mengenai keefektifan guru dalam mendidik, terutama dalam proses belajar mengajar. Karena kenyamanan diciptakan semata-mata agar guru selalu bekerja dengan professional. Seperti halnya perangkat pembelajaran, ruang belajar (laboratorium, ruang kelas yang nyaman, sanggar, dsb).

c. Bekerja keras

Menurut kepala sekolah, modal dalam belajar yaitu bekerja keras, dengan bekerja keras semua permasalahan bisa menjadi pengetahuan yang didapatnya, seperti halnya guru bukan hanya mengajarkan, akan tetapi guru di Al-Azhar 14 dituntut untuk selalu belajar dalam mendidiknya dengan usaha dengan semaksimal mungkin, karena di dalam belajar proses merupakan kunci keberhasilannya.<sup>68</sup>

Dari ketiga konsep di atas yang dijadikan kepala sekolah dalam memotivasi akan mengingat dari kebutuhan guru setiap hari dengan bertujuan agar guru bisa fokus pada apa yang menjadi tugasnya sebagai tenaga profesional. Selain itu Bu Yani dalam menerapkan budaya profesional dengan melalui program maupun non program menggunakan strategi yang menjadi dasar dalam tujuan yang telah ditetapkan, meliputi:

a. Membudayakan pencapaian tujuan bersama

---

<sup>68</sup> Hasil wawancara dengan Bu Yani selaku kepala sekolah SD Islam Al-Azhar 14 Semarang, tanggal 4 November 2012.



Sebuah fiosafo yang sudah dibentuk sekolah tidak bisa berjalan dengan segelintir orang, karena visi misi tersebut bisa terealisasi karena adanya sebuah teamwork yang kompak. Adapun dalam pelaksanaan untuk mencapai tujuan bersama di SDI Al-Azhar 14 dijadikan sebuah budaya dalam keberhasilan sebuah organisasi sekolah.

Seperti yang telah dilakukan Bu Yani, pada saat Bu Hanik guru kelas 1 yang mendapatkan penghargaan sebagai guru berprestasi, Bu Yani memberikan selamat kepada Bu Hanik dengan mengatakan “*ini bukan kemenangan individu, melainkan kemenangan bersama*”. Dan hal itu dilakukan ke semua guru yang mendapatkan prestasi. Jadi, secara otomatis guru mempunyai pemikiran bahwa tanpa kerja tim yang solid kemenangan tidak didapatkannya. Menurut Bu Yani menyatukan tujuan bersama merupakan hal yang paling sulit dalam menerapkan manajemen budaya sekolah, hal ini karena menyangkut proses menyamakan mindsite para guru yang dilatarbelakangi beragamnya cara berfikir per-individu, namun Bu Yani meyakini apabila penyamaan mindsite berhasil maka semua program yang terkonsep akan mudah dilaksanakan.

b. Membentuk team kerja yang solid

Membentuk sebuah team yang solid merupakan pondasi untuk meraih sebuah kemenangan bersama, karena untuk menjadikan organisasi yang kuat dibutuhkan orang-orang yang kuat. Dalam pelaksanaanya Bu Yani melihat potensi-potensi para guru baik yang bisa dilihat dan terpendam, dalam melihat guru yang dikatakan mempunyai potensi terpendam, Bu Yani selalu memberdayakan dengan melatih agar potensi yang dimiliki bisa setara dengan yang lain.

Kepala sekolah mengadakan *teamwork* pada setiap program kegiatan. Pada rapat bersama memberikan gagasan yang baik serta berevaluasi. Dalam *teamwork* ini terdiri dari pemikir dan pelaksana. Tim pemikir SDI Al-Azhar 14 Semarang terdiri dari kepala sekolah, wakil kepala sekolah bagian kesiswaan, kurikulum, dan kepala urusan tata usaha. Sebelum rapat pleno diadakan, *teamwork* mengadakan kordinasi terlebih

dahulu. Pada rapat ditingkat lebih luas selanjutnya sudah ada satu kesepahaman dalam *teamwork* tersebut. Sehingga tidak terjadi *mis understanding* diantara para personel *teamwork*.

c. Memberikan kepercayaan dan kesempatan dalam bekerja

Kinerja yang menjadi sebuah tanggungjawab oleh para guru, tidak cukup untuk menggali potensi para guru untuk mengeksplornya tanpa adanya sebuah penyerahan sebuah kepercayaan. Dalam hal ini kepala sekolah memberikan kepercayaan lebih kepada guru dalam melaksanakan tugasnya, karena dengan sebuah penyerahan secara terpimpin para guru merasakan akan tanggungjawabnya dan lebih bebas dalam mengeksplor potensi yang dimilikinya.

Salah satu proses terciptanya budaya profesionalisme guru dihasilkan dari sebuah komunikasi yang merupakan unsur dalam proses administrasi yang sangat mempengaruhi terciptanya budaya organisasi, dan budaya organisasi juga mempengaruhi gaya komunikasi yang ada di dalam organisasi tersebut. Di SD Islam Al-Azhar 14, Bu Yani membuat sistem komunikasi yang unik, karena aspek lain dari komunikasi bagi manajemen adalah terjalinnya hubungan kerja yang baik dalam organisasi. Luasnya rentang komunikasi dalam organisasi tergantung pada tipe alur hirarki komando.

Komunikasi di dalam konteks menciptakan dan mempertahankan budaya menjadi unsur yang sangat penting dalam pendekatan dan merupakan strategi dalam menciptakan dan mengelola budaya profesional guru, kepala sekolah menggunakan program untuk dijadikan sebuah komunikasi antar guru, guru dengan kepala sekolah. Bentuk komunikasinya sebagai berikut:

- a. Pengisian presensi yang dilakukan sebelum pembelajaran dimulai, guru harus berada di dalam ruang tata usaha yang bisa terpantau oleh kepala sekolah. Hal ini dimaksudkan selain mengajarkan kedisiplinan, agar guru merasa ada kedekatan emosional dengan kepala sekolah dan antar guru. Alat presensi yang digunakan menggunakan sistem otomasi, jadi untuk waktu dan tanggal bisa terdeteksi, ini sangat memudahkan kepala sekolah dalam memantau kedisiplinan guru.

- b. Guru diwajibkan menyampaikan informasi kegiatan seputar pembelajaran disekolah dalam waktu satu bulan untuk melaporkan minimal dua kali ke kepala sekolah
- c. Guru diperintah untuk menyelenggarakan rapat-rapat internal
- d. Rapat internal diselenggarakan untuk mengevaluasi sistem dan konsep seputar pembelajaran.
- e. Mengikuti kegiatan di forum KKG  
Kegiatan KKG dilaksanakan dengan sekolah di wilayah Banyumanik, dan forum ini merupakan ajang untuk saling tukar pendapat dengan tujuan untuk menambah wawasan seputar pembelajaran anak di sekolah.
- f. Guru di berikan waktu setiap saat untuk komunikasi, hal ini bisa dilihat di ruang perpustakaan, ruang guru, ruang dapur, kantin, yang setiap waktu bisa dihampirinya. Secara tidak langsung guru berinteraksi satu samalain untuk membicarakan mengenai kesulitan ataupun rasa yang lain yang perlu di musyawarahkan kepada guru lain. Biasanya guru memanfaatkan pada jam kosong dan jam istirahat.
- g. Dan melakukan pertemuan secara mendadak apabila ada masalah yang perlu diselesaikan.

Di dalam proses komunikasi kepala sekolah selalu menerapkan seni kepemimpinan untuk membuat semacam gosip yang biasanya gosip itu berawal dari hal yang kecil, biasanya mengantarkan pada ranah subjektifitas seperti prestasi atau potensi guru atau kejelekan guru yang disebarluaskan kesemua guru dengan tujuan agar satu sama lain merasa termotivasi dengan adanya kompetisi. Tujuan tersebut dapat dijadikan kaidah pelaksanaan budaya sekolah. Kaidah tersebut tentu saja harus menjadi titik tolak manajemen budaya sekolah. Artinya, berhasil tidaknya penerapan budaya sangat terkait erat dengan bagaimana budaya itu dikelola. Dan pengelolaan itu akan berjalan dengan baik jika ada pemahaman yang komprehensif terhadap konsep budaya profesional guru ini. Dan di dalam surat Ar-Ra'd ayat 11 "Sesungguhnya Allah tidak mengubah suatu kaum sehingga Allah mengubah keadaan yang

ada pada diri mereka sendiri"<sup>69</sup> Hal ini mengindikasikan manajemen merupakan unsur yang harus dilakukan untuk menghasilkan budaya profesional guru.

Dari berbagai upaya manajemen SD Islam Al-Azhar 14 Semarang untuk menciptakan budaya profesional guru yaitu dengan cara melaksanakan semua kegiatan organisasi sesuai dengan konsep dari visi misi dan tujuan sekolah yang diterjemahkan dalam rencana jangka pendek, menengah, dan panjang dengan dibuatnya program yang diakumulasikan secara terus menerus dalam bentuk dokumen (perencanaan) yang telah ditulis dan selalu berupaya untuk mengembangkan, dan memastikan bahwa pelaksanaan budaya profesional guru tetap sesuai dengan visi, misi dan tujuan sekolah.

Disini manajemen puncak cukup aktif dalam menjalin komunikasi terhadap yayasan, siswa, karyawan, wali siswa dan terutama guru. Sehingga dalam pelaksanaan komunikasi dilakukan secara terus-menerus. Selanjutnya, monitoring dan teguran di tempat, ini merupakan tugas dari kepala sekolah dalam menciptakan kinerja yang sesuai dengan tugas yang harus diembanya melalui peraturan kepegawaian dan kode etik guru dan menciptakan iklim mengenai profesionalisme guru, tugas guru adalah bekerja dengan profesional sesuai yang telah ditentukan mengenai program yang harus dikerjakan dan mengacu pada aturan kepegawaian. Selain itu guru harus menyesuaikan apa yang menjadi tradisi dan budaya di sekolah. Sedangkan bentuk monitoring yang formal berbentuk pembuatan buku catatan kedisiplinan siswa, guru dan karyawan.

Kesuksesan budaya profesionalisme guru tersebut juga tidak terlepas dari dukungan dari pihak yayasan yang selalu mengontrol dan memotivasi kepada kepala sekolah, wali siswa yang menginginkan anaknya harus baik setelah lulus dari SD Islam Al-Azhar 14, kerjasama antara guru dengan kepala sekolah, antar guru dan pegawai. Sehingga tidak mengherankan jika fasilitas dan pelayanan yang diberikan memuaskan, menjadikan penciptaan lingkungan

---

<sup>69</sup> Al-Qur'an, Surat Ar-Ra'du Ayat 11, Yayasan Penyelenggara Penerjemah Al-Qur'an, *Al-Qur'an dan terjemahanya*, Departemen Agama RI, 1989, hlm. 96

yang kompetitif, kekeluargaan, kerja keras, kedisiplinan terwujud.

### **3. Evaluasi Terhadap Budaya Profesional Guru Di SD Islam Al-Azhar 14 Semarang**

Evaluasi merupakan kegiatan untuk mengumpulkan informasi tentang proses pelaksanaan budaya profesional guru yang selanjutnya informasi tersebut digunakan untuk menentukan alternatif yang tepat dalam mengambil sebuah keputusan. Adapun dalam pelaksanaan evaluasi budaya profesional guru di SD Islam Al-Azhar 14 Semarang, yang pertama yaitu mengevaluasi program-program yang telah terkonsep, seperti yang dikemukakan Cronbach dan Stufflebeam bahwa evaluasi program adalah upaya menyediakan informasi untuk disampaikan kepada pengambil keputusan.<sup>70</sup>

Di dalam program budaya profesional guru di SD Islam Al-Azhar 14 yaitu rekrutmen guru atau karyawan dilakukan oleh pihak yayasan yang bekerjasama dengan lembaga pengembangan mutu pendidikan (LPMP), dari pihak Al-Azhar 14 terutama kepala sekolah hanya bisa memberikan masukan-masukan agar guru yang ditempatkan di SD Islam Al-Azhar 14 sesuai dengan ideologi Al-Azhar dan budaya yang ada.

Dalam mengevaluasi program-program yang telah terkonsep rapi untuk kinerja yang bersangkutan dengan administrasi dan tugas guru dalam mengajar, Bu Yani mengevaluasi melalui rapat guru secara keseluruhan dan rapat tiap angkatan. Mengenai rapat guru secara keseluruhan dilaksanakan dalam waktu satu kali dalam dua bulan dan pada waktu tertentu dilaksanakan disaat ada kebutuhan/ masalah mendadak. Untuk jadwal pelaksanaannya, rapat guru secara keseluruhan dilaksanakan dua minggu sekali. Di dalam rapat guru secara keseluruhan, kepala sekolah mengevaluasi seputar sistem dalam pembelajaran, kendala- kendala mengenai penanganan siswa dalam kegiatan belajar mengajar, kinerja guru, konflik internal dan eksternal sekolah yang berkepanjangan, dsb. Dalam pelaksanaannya guru menyerahkan dan melaporkan kinerja guru selama dua bulan dengan ketentuan visi misi yang

---

<sup>70</sup> Suharsimi Arikuntoro Dan Cepi Safruddin Abdul Jabar, *Evaluasi Program Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2008. hlm. 5

tertera, di dalam proses selama itu guru bekerja di bawah peraturan kepegawaian.

Dari pelaksanaan evaluasi seperti di atas, rapat guru tiap angkatan dilaksanakan juga dijadikan alat untuk mengevaluasi, dengan pelaksanaannya dua minggu sekali, dalam pelaksanaan rapat guru per-angkatan, guru melaporkan dari semua konsep pembelajaran selama satu minggu yang sudah disusun minggu sebelumnya, adapun kepala sekolah hanya mengevaluasi yang tidak sesuai menurut program jangka pendek dan menengah. Selain itu, di dalam rapat mingguan kepala sekolah memberikan ruang kepada setiap koordinator guru per-angkatan untuk mengkoordinir anggotanya untuk merencanakan program selanjutnya dan mengevaluasi mengenai konsep pembelajaran yang sudah dilaksanakannya. Dari kegiatan evaluasi rutin yang dilaksanakan, kepala sekolah bisa membaca mengenai hasil dari kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman yang dimiliki guru dan akan berdampak pada budaya guru di lingkungan sekolah. Dari hal itu kepala sekolah menindaklanjuti apa yang menjadi kelemahan guru untuk diberdayakan melalui program yang sudah sesuai dengan visi misi sekolah, mengenai kelemahan yang harus diperbaiki secara individu Bu Yani memberikan arahan secara khusus.

Kegiatan mengevaluasi yang berkaitan dengan administrasi, Bu Yani menindaklanjuti dengan melalui programnya, seperti salah satunya mengenai melaksanakan studi banding ke lembaga pendidikan lain dan melalui forum KKG yang dilaksanakan di wilayah Banyumanik. Karena menurut Bu Yani, kelebihan atau keunggulan yang dimiliki kadang belum tentu baik dan cukup dipandang orang lain. Agar guru mempunyai mental dan mengevaluasi diri, kepala sekolah membuat kegiatan studi banding ke sekolah-sekolah lain untuk menambah wawasan guru.

## **B. Analisis Penerapan Manajemen Budaya Profesional Guru Di SD Islam Al-Azhar 14 Semarang.**

Keberadaan budaya sangat menentukan di dalam manajemen sekolah, karena budaya merupakan salah satu unsur yang memainkan peran

manajemen dan begitu sebaliknya budaya juga dihasilkan dari manajemen organisasi tersebut. Karena manajemen bertolak dari anggapan dasar bahwa budaya merupakan *collective* mental program, jadi budaya dapat diprogramkan atau dikelola dan nilai bisa berubah, oleh karena itu budaya pun bisa berubah atau diubah.<sup>71</sup>

Untuk mengetahui manajemen budaya profesional guru di SD Islam Al-Azhar 14 Semarang dalam meningkatkan mutu pendidikan, saya menganalisis hal tersebut sesuai dengan metode yang digunakan yaitu menggunakan metode analisis deskriptif kualitatif. Saya mengamati bagaimana manajemen diterapkan untuk menghasilkan sebuah budaya profesional guru.

### **1. Filosofi Dan Program Budaya Profesional Guru Di SD Islam Al-Azhar 14 Semarang**

Lingkungan di SD Islam Al-Azhar 14 Semarang sangat progresif terutama dalam hal kinerja, hal ini bisa dilihat dari produktifitas kinerja guru yang sangat tinggi melalui kompetisi dalam mengajar yang selalu diorientasikan pada hasil berupa prestasi siswa, peningkatan kepribadian siswa dsb. Selain itu, kinerja disiplin dengan melalui pemantauan presensi dan laporan sebelum/sesudah mengajar (berkaitan dengan administrasi) selalu terkontrol oleh kepala sekolah.

Budaya profesional guru memiliki fungsi untuk menata, mengatur, mengontrol, dan mengorganisir nilai-nilai yang dipahami atau yang teridentifikasi dalam pola perilaku sehari-hari oleh kepala sekolah terutama dalam seni kepemimpinannya kepada bawahan terutama guru. Kepala sekolah dan pihak yayasan selalu memantau kinerja para guru dalam melaksanakan tugasnya. Manajemen yang diutamakan di SD Islam Al-Azhar 14 mengenai pemberdayaan guru dengan target membudayakan kinerja yang profesional, hal ini sesuai dengan misi yayasan untuk mencetak guru berkualitas ilmu agama dan umum.

---

<sup>71</sup> Taliziduhu Ndraha, Teori Budaya Organisasi, (Jakarta: Rineka Cipta, 2005), hlm. 181

Landasan filosofi yang dipakai SD Islam Al-Azhar 14 Semarang meliputi usaha kepala sekolah untuk memahamkan visi, misi, dan tujuan dengan target harus melekat pada mindsight para guru, adapun visi misi dan tujuan diterjemahkan melalui rencana jangka pendek, menengah, dan panjang sangat berkaitan erat dengan program sekolah karena program sekolah merupakan bentuk akhir dari visi misi yang dijadikan sebagai filosofi sekolah. Adapun contoh program bisa dilihat pada lampiran.

Selain itu, slogan dan jargon menjadi makanan setiap hari di lingkungan sekolah, baik dari kepala sekolah secara langsung maupun dengan kata-kata bijak, potongan ayat Al-Qur'an, dan Hadis yang dipasang di sudut-sudut sekolah. Hal ini sangat berpengaruh di dalam membentuk sebuah keyakinan guru yang didasarkan pada tujuan untuk mengingatkan akan tujuan bersama dan memotivasi para guru dalam mengajar.

Filosofi yang sudah didapatkan peneliti melalui observasi sangat erat pengaplikasiannya dengan definisi filosofi yaitu adanya sebuah keyakinan dariseluruh anggota organisasi dalam memandang tentang sesuatu secara hakiki, misalnya tentang waktu, manusia, dan sebagainya yang dijadikan sebagai kebijakan organisasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa filosofi yang terkandung di SD Islam Al-Azhar 14 Semarang merupakan landasan dalam terbentuknya budaya profesional guru, karena sebagian besar programnya merupakan pemberdayaan bagi guru, karena sebagian besar programnya merupakan pemberdayaan bagi guru. Selain itu, kepala sekolah sering menceritakan dipertemuan/rapat dengan guru melalui sejarah Al-Azhar di Indonesia terutama terutama terbentuknya Al-Azhar 14 yang dipelopori Ulama besar Indonesia yaitu Prof. Dr. Buyahamka Rektor Universitas Al-Azhar di Kairo-Mesir saat itu Prof. Dr. Mahmoud Syaltout yang memprakarsai berdirinya Al-Azhar di Indonesia. Sedangkan program di atas berdasarkan analisis saya sangat mendukung dalam menerapkan budaya profesional guru, selain programnya edukatif, program di atas sudah menjadikan guru profesional dalam bekerja.



## **2. Pelaksanaan manajemen budaya profesional guru**

Menurut hasil penelitian yang saya peroleh, proses pelaksanaan manajemen budaya profesional guru di SD Islam Al-Azhar 14 Semarang yang berperan utama yaitu kepala sekolah. Karena selain kepala sekolah memegang kendali manajerial, kepala sekolah juga memainkan peran pemimpin yang visioner dalam mengemban tugasnya, hal ini saya mengamati kegiatan kepala sekolah setiap hari dari berbagai program yang sudah terkonsep direncana jangka pendek, menengah, dan panjang.

Dalam seni kepemimpinannya, Bu Yani selalu men-supervisi kinerja para guru baik disaat mengajar maupun di luar mengajar. Namun dalam penerapannya, dari hasil wawancara Bu Yani Mulyani bisa disimpulkan bahwa proses yang sulit untuk menciptakan budaya profesional guru tentang menyamakan mindsite guru, karena perbedaan backgroun dan basic sangat susah untuk disatukan karena perbedaan pendapat selalu berlangsung, akan tetapi Bu Yani tetap berusaha dengan memegang misi sekolah karena berprinsip bahwa perbedaan pendapat akan menjadi kekuatan yang besar apabila bersatu. Untuk menyatukan dari perbedaan itu Bu Yani selalu menanamkan nilai dari tujuan bersama dari organisasi sekolah.

Proses seperti di atas merupakan bagian pemberdayaan guru bertujuan menciptakan sebuah iklim organisasi sekolah terutama guru dengan mengacu pada visi dan misi sekolah. Memang dalam waktu menciptakan iklim seperti itu membutuhkan waktu yang sangat lama karena kepala sekolah dalam bekerja harus dinamis dalam mengembanya. Hal ini memang peran kepemimpinan sangat menentukan apakah budaya profesional bisa terbentuk atau tidak. Namun hasil pengamatan saya, Bu Yani mempunyai kepemimpinan yang kuat melalui seninya, hal ini bisa dilihat melalui integritas seorang pemimpin, selalu memotivasi kinerja guru, peraturan yang diberlakukan, dan selalu mensupervisi kinerja guru.

Slogan dan jargon menjadi salah satu bentuk motivasi yang dilakukan kepala sekolah, dan memotivasi menjadi unsur yang sangat

berpengaruh dalam pelaksanaan manajemen budaya profesional guru. Dalam penerapannya sangat aplikatif karena dilihat dari slogan dan jargon yang diterapkan oleh kepala sekolah dalam menerapkan manajemen budaya profesional guru di SD Islam Al-Azhar 14 Semarang menjadi landasan bahwa manajemen yang beroperasi memang mengorientasikan akan guru dijadikan unsur utama terutama dalam membudayakan profesionalisme guru. Dari berbagai strategi kepala sekolah yang mendukung dalam menciptakan budaya profesional guru, strategi yang digunakan meliputi:

a. Membudayakan pencapaian tujuan bersama

Pencapaian tujuan bersama merupakan filosofi sekolah selalu diterapkan kepala sekolah dalam mempertahankan budaya profesionalisme guru. Penerapannya melalui pertemuan/rapat guru maupun secara langsung. Tujuan bersama di sini diterapkan menggunakan visi misi sekolah dan tujuan sekolah, walaupun menurut kepala sekolah ini hal yang sulit, namun untuk menciptakan budaya profesional menjadi harga mati untuk disampaikannya sampai guru benar-benar paham, karena bila mengandalkan penyamaan pendapat dari berbagai karakter guru, manajemen tidak bisa terkelola dengan baik.

b. Membentuk team kerja yang solid

Kepala sekolah mengadakan *teamwork* yang solid pada setiap program kegiatan dan rapat tiap angkatan. Ini merupakan wadah bagi guru untuk berkomunikasi kepada guru lain mengenai mengajar. Memang per-angkatan dibuat team, setiap angkatan mempunyai masing-masing koordinator. Kegiatan dari setiap team mendesain dan sharing pengetahuan/pengalaman dari kebutuhan guru dalam mengajar. Program tersebut sangat membantu untuk menumbuhkan emosional antar guru di dalam organisasi sekolah agar bekerja maksimal.

c. Memberikan kepercayaan dan kesempatan dalam bekerja

Menurut kepala sekolah, kinerja yang menjadi sebuah tanggungjawab oleh para guru, tidak cukup untuk menggali potensi para guru untuk mengeksplornya tanpa adanya sebuah penyerahan sebuah kepercayaan. Ini merupakan sebuah strategi yang dirancang kepala sekolah bertujuan adanya perubahan dalam proses kinerja. Karena sebuah perubahan menjadi unsur yang mempengaruhi terciptanya budaya.

Komunikasi menjadi unsur yang sangat penting dalam pendekatan dan merupakan strategi dalam menciptakan dan mengelola budaya profesional guru. Tanpa adanya komunikasi, organisasi akan “mandek”, karena tidak ada dinamika yang berjalan dalam organisasi itu. Data yang sudah didapatkan, kepala sekolah sudah menggunakan program untuk dijadikan sebuah komunikasi antar guru, guru dengan kepala sekolah. Di dalam proses komunikasi kepala sekolah selalu menerapkan seni kepemimpinan untuk membuat semacam gosip itu berawal dari hal yang kecil, biasanya mengantarkan pada ranah subjektifitas seperti prestasi atau potensi guru atau kejelekan guru yang disebarluaskan kesemua guru dengan tujuan agar satu sama lain merasa termotivasi dengan adanya sebuah kompetisi. Komunikasi yang tercipta di SD Islam Al-Azhar 14 Semarang sudah mendukung terciptanya budaya profesional guru, karena komunikasi yang teraplikasikan berdasarkan konsep sesuai apa yang menjadi unsur dalam menciptakan budaya profesional guru.

Dalam penerapannya manajemen budaya profesional guru di Al-azhar selain menyamakan mindsite sebagai penghambat, waktu menjadi keluhan bagi sebagian besar guru, hal ini berdasarkan dari wawancara para guru. Namun menurut Moore yang dikutip Martinis Yamin dalam bukunya Profesional guru dan Implementasi KTSP mengatakan bahwa salah satu ciri profesional harus menggunakan waktu penuh untuk menjalankan pekerjaannya, jadi tidak menjadi sebuah kesalahan dari

peraturan kepegawaian yang diterapkan dalam waktu bekerja dikatakan lama.

Sedangkan indikator terciptanya budaya profesional guru di SD Islam Al-Azhar 14 Semarang dapat dilihat dari karakteristik budaya yang ditunjukkan sekolah, yaitu:

a. *Observed behavioral regularities* (Keberaturan perilaku).<sup>72</sup>

Budaya profesional guru ditandai dengan adanya keberaturan cara bertindak dari seluruh guru yang dapat diamati. Keberaturan berperilaku ini dapat berbentuk acara-acara ritual tertentu, bahasa umum yang digunakan atau simbol-simbol tertentu yang mencerminkan nilai-nilai yang dianut oleh guru SD Islam Al-Azhar 14 Semarang, hal tersebut terwujud dalam bentuk komunikasi dengan sifat kekeluargaan, adapun bentuk ritual seperti arisan dan pengajian guru, pengajian mingguan, rapat per-angkatan, sholat fardhu berjamaah, sholat Dhuha berjamaah, rapat mingguan dan bulanan.

b. *Norms* (Norma-norma); yaitu berbagai standar perilaku yang ada, termasuk di dalamnya tentang pedoman sejauh mana suatu pekerjaan harus dilakukan.

Yang berkenaan dengan standar perilaku guru, tentunya erat kaitannya dengan standar kompetensi yang harus dimiliki guru, sertifikasi sebagai target minimal kompetensi guru, yang akan menopang terhadap kinerjanya. Dalam perspektif kebijakan pendidikan nasional, sebagaimana tercantum dalam Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, yaitu; Kompetensi pedagogik, Kompetensi kepribadian, Kompetensi profesional, dan Kompetensi sosial.<sup>73</sup> Pengelola dari pihak yayasan Al-Azhar 14 Semarang dalam merekrut tenaga

---

<sup>72</sup> Ara Hidayat, Imam Machali, *Pengelolaan Pendidikan: Konsep, Prinsip dan Aplikasi dalam Mengelola Sekolah dan Madrasah*, (Bandung: Pustaka Educa, 2010), hlm.67.

<sup>73</sup> UU R.I. NO.20 Th. 2003 Tentang SISDIKNAS & PP. R.I. No.47 Th. 2008 Tentang Wajib Belajar (Bandung: Citra Umbara, 2009), hlm.126.

pendidik telah mengacu pada kompetensi-kompetensi tersebut, dan bisa diorientasikan pada budaya di SD Islam Al-Azhar 14, akan tetapi dari pihak sekolah hanya memberikan masukan-masukan tentang kriteria calon guru ke pihak yayasan. Selain itu kerja team, kerja keras, kedisiplinan dalam bekerja menjadi perilaku yang selalu berkembang. Karena hal tersebut semua merupakan pendukung penerapan budaya profesional guru.

c. *Dominant values* (Nilai-nilai dominan);

Yaitu adanya nilai-nilai inti yang dianut bersama oleh seluruh anggota organisasi. Jika dihubungkan dengan tantangan pendidikan Indonesia dewasa ini yaitu tentang pencapaian mutu pendidikan, maka budaya sekolah seyogyanya diletakkan dalam kerangka pencapaian mutu pendidikan di sekolah. Mutu pendidikan disini bisa dilihat dari kelulusan siswa yang banyak diterima di sekolah-sekolah favorit, UN yang selalu lulus 100%. Selain dari mutu, nilai dominan yang ada di Al-Azhar yaitu mengenai inovasi dalam bekerja yang selalu dijadikan indikator dalam proses belajar. Selain itu kerja cerdas dan ikhlas yang menjadi modal dalam meraih keberhasilan kinerja yang profesional.

d. *Philosophy* (Filosofi);

Budaya organisasi ditandai dengan adanya keyakinan dari seluruh anggota organisasi dalam memandang tentang sesuatu secara hakiki, misalnya tentang waktu, manusia, dan sebagainya yang dijadikan sebagai kebijakan organisasi.<sup>74</sup> Landasan Filosofi yang dipakai Al-Azhar meliputi usaha kepala sekolah untuk memahamkan visi, misi, dan tujuan dengan target harus melekat pada mindsite para guru, adapun visi, misi dan tujuan diterjemahkan melalui rencana jangka pendek, menengah dan panjang yang berupa program, adapun program menjadi keharusan dalam pelaksanaannya. Selain itu, kepala sekolah sering menceritakan di pertemuan dengan guru mengenai

---

<sup>74</sup> Hikmat, *Manajemen Pendidikan*, hlm. 204-205.

sejarah Al-Azhar di Indonesia yang di pelopori ulama besar Indonesia yaitu Prof. Dr. Buyahamka dan Rektor Universitas Al-Azhar di Kairo-Mesir saat itu Prof. Dr. Mahmoud Syaltout yang memprakarsai berdirinya Al-Azhar di Indonesia.

- e. *Rules* (Peraturan); yaitu terdapat pedoman ketat berkaitan dengan pencapaian lembaga.

Aturan dalam konteks manajemen budaya profesional dapat dilihat dari aturan kepegawaian yang meliputi presensi yang dilakukan setiap masuk kerja, kode etik guru, selalu memegang misi dan tujuan bersama.

Adapun dalam penerapan manajemen budaya profesional guru hendaknya kepala sekolah dapat menggunakan SWOT guna mengidentifikasi kekuatan, kelemahan, peluang, serta ancaman yang dimiliki sehingga dapat memanfaatkan kekuatan dengan meminimalisir ancaman dari proses mengelola budaya profesional guru tersebut. Faktor internal berupa kekuatan dan kelemahan sedangkan faktor eksternal berupa peluang dan ancaman.<sup>75</sup> Adapun untuk memperjelas penerapan manajemen budaya profesional guru di SD Islam Al-Azhar 14 Semarang adalah sebagai berikut:

- a. Analisis Internal

Secara garis besar ada 2 hal dalam menganalisis situasi lingkungan internal manajemen budaya profesional guru di SD Islam Al-Azhar 14 Semarang adalah

1) Kekuatan (*Strength*)

Kekuatan pada manajemen budaya profesional guru di SD Islam Al-Azhar 14 Semarang adalah:

- a) Kepala sekolah yang visioner dan berdedikasi tinggi
- b) Mendapat dukungan penuh dari pihak yayasan dalam menjalankan program sekolah
- c) Konsep program sekolah yang mendukung

---

<sup>75</sup> Ara Hidayat dan Imam Machali, *Pengelolaan Pendidikan*, (Yogyakarta: Pustaka Educa, 2010), hlm. 180.

- d) Mendapat kepercayaan masyarakat
  - e) Tercipta iklim kompetisi personal untuk berpacu pada tujuan sekolah
  - f) Tercipta iklim kekeluargaan
  - g) Respon positif dan dukungan dari ketua yayasan tentang adanya suatu peningkatan yang dilakukan kepala sekolah.
  - h) Kepala sekolah dapat menerjemahkan dan mengembangkan visi dan misi sekolah menjadi nyata
  - i) Kepala sekolah mempunyai keyakinan diri yang tinggi, tegas, kerja keras, ulet dan ikhlas.
  - j) Mampu membangun jaringan kerjasama dengan seluruh personil sekolah dan pihak luar baik dalam upaya peningkatan prestasi siswa maupun dalam upaya peningkatan kualitas profesionalisme guru
  - k) Memiliki keunggulan dalam membangun komunikasi yang baik dengan semua pihak.
  - l) Mampu memahami guru mengenai tujuan bersama
  - m) Memberikan kebebasan dan fasilitas bawahannya dalam bekerja dan pengembangan diri.
- 2) Kelemahan (*weakness*)

Kelemahan pada penerapan budaya profesional guru di SDI Al-Azhar 14 Semarang adalah:

- a) Adanya tenaga pendidik yang tidak sepaham dengan seni kepemimpinan kepala sekolah dalam memimpin dikarenakan kepala sekolah terlalu memaksakan.
  - b) Waktu kerja guru terlalu lama terutama di luar jam pembelajaran.
  - c) Peraturan yang memaksa
- b. Analisis Eksternal

Analisis eksternal ini meliputi peluang dan ancaman dalam penerapan manajemen budaya profesional guru di SDI Al-Azhar 14 Semarang, sehingga dapat diketahui peluang dan ancaman dalam pelaksanaan manajemen budaya profesional. Analisis ini meliputi lingkungan secara global yang mencakup kelayakan terhadap program yang akan dijalankan, sehingga dapat diidentifikasi hal-hal yang perlu dilaksanakan dan tidak dilaksanakan sehingga dapat diketahui peluang dan ancaman yang dimiliki oleh SDI Al-Azhar 14 Semarang.

### 1) Peluang (*Opportunity*)

Peluang pada penerapan manajemen budaya profesional guru di SDI Al-Azhar 14 Semarang adalah:

- a) Kepercayaan masyarakat terhadap SD Islam Al-Azhar 14 Semarang semakin meningkat hal itu terlihat pada tahun ajaran baru dan mayoritas warga sekitar menyekolahkan anaknya di SD Islam Al-Azhar 14 Semarang.
- b) SD Islam Al-Azhar 14 diakui sebagai sekolah unggulan
- c) Outcome dari SDI Al-Azhar 14 yang diakui dilembaga lain baik guru maupun siswa
- d) Lulusan SD Islam Al-Azhar 14 Semarang banyak diterima di sekolah-sekolah Negeri yang ada di Kota Semarang seperti SMPN 01, SMPN 02 dan SMP favorit lainnya.
- e) Prestasi yang cukup membanggakan banyak diraih oleh peserta didik dalam berbagai kompetisi yang diikuti SD Islam Al-Azhar 14 Semarang, dan dapat dilihat setiap tahunnya grafik prestasinya meningkat.

### 2) Ancaman (*Threats*)

Ancaman yang perlu diperhatikan oleh kepala sekolah adalah:

Menurunnya kinerja guru

- a) Menurunnya kinerja guru.
- b) Sekolah berdekatan dengan sekolah formal sederajat.

Pentingnya membangun budaya organisasi di sekolah terutama berkenaan dengan upaya pencapaian tujuan sekolah dan peningkatan kinerja sekolah. Sebagaimana yang telah disampaikan oleh Stephen Stolp tentang *school culture* yang dipublikasikan dalam *ERIC Digest*, dari beberapa hasil studi menunjukkan bahwa budaya yang bagus di sekolah berkorelasi dengan peningkatan motivasi dan prestasi belajar siswa serta kepuasan kerja dan produktivitas guru.



Dari beberapa uraian di atas dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Kekuatan ( <i>Strengths</i> )	Kelemahan ( <i>Weakness</i> )
<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Kepala sekolah yang visioner dan berdedikasi tinggi</li> <li>b) Mendapat dukungan penuh dari pihak yayasan dalam menjalankan program sekolah</li> <li>c) Konsep program sekolah yang mendukung</li> <li>d) Mendapat kepercayaan masyarakat</li> <li>e) Tercipta iklim kompetisi personal untuk berpacu pada tujuan sekolah</li> <li>f) Tercipta iklim kekeluargaan</li> <li>g) Respon positif dan dukungan dari ketua yayasan tentang adanya suatu peningkatan yang dilakukan kepala sekolah.</li> <li>h) Kepala sekolah dapat menerjemahkan dan mengembangkan visi dan misi sekolah menjadi nyata</li> <li>i) Kepala sekolah mempunyai keyakinan diri yang tinggi, tegas, kerja keras, ulet dan ikhlas.</li> <li>j) Mampu membangun jaringan kerjasama dengan seluruh personil sekolah dan pihak luar baik dalam upaya peningkatan prestasi siswa maupun dalam upaya peningkatan kualitas profesionalisme guru.</li> <li>k) Memiliki keunggulan dalam membangun komunikasi yang baik dengan semua pihak.</li> <li>l) Mampu memahamkan guru mengenai tujuan bersama</li> <li>m) Memberikan kebebasan dan fasilitas bawahanya dalam bekerja dan pengembangan diri.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Adanya tenaga pendidik yang tidak sepaham dengan seni kepemimpinan kepala sekolah dalam memimpin dikarenakan kepala sekolah terlalu memaksakan.</li> <li>b) Keluhan guru tentang waktu kerja yang terlalu lama terutama di luar jam pembelajaran.</li> <li>c) Peraturan yang memaksa</li> </ul>

Peluang ( <i>Opportunity</i> )	Ancaman ( <i>Threats</i> )
<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Kepercayaan masyarakat terhadap SD Islam Al-Azhar 14 Semarang semakin meningkat hal itu terlihat pada tahun ajaran baru dan mayoritas warga sekitar menyekolahkan anaknya di SD Islam Al-Azhar 14 Semarang.</li> <li>b) SD Islam Al-Azhar 14 diakui sebagai sekolah unggulan</li> <li>c) Outcome dari SDI Al-Azhar 14 yang diakui dilembaga lain baik guru maupun siswa</li> <li>d) Lulusan SD Islam Al-Azhar 14 Semarang banyak diterima di sekolah-sekolah Negeri yang ada di Kota Semarang seperti SMPN 01, SMPN 02 dan SMP favorit lainnya.</li> <li>e) Prestasi yang cukup membanggakan banyak diraih oleh peserta didik dalam berbagai kompetisi yang diikuti SD Islam Al-Azhar 14 Semarang, dan dapat dilihat setiap tahunnya grafik prestasinya meningkat.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Menurunnya kinerja guru</li> <li>b) Sekolah berdekatan dengan sekolah formal sederajat.</li> </ul>

### 3. Evaluasi terhadap budaya profesional guru

Evaluasi merupakan kegiatan untuk mengumpulkan informasi tentang proses pelaksanaan budaya profesional guru yang selanjutnya informasi tersebut digunakan untuk menentukan alternatif yang tepat dalam mengambil sebuah keputusan. Adapun dalam pelaksanaan evaluasi budaya profesional guru di SD Islam Al-Azhar 14 Semarang, yang pertama yaitu mengevaluasi program-program yang telah terkonsep, seperti yang dikemukakan Cronbach dan Stufflebeam bahwa evaluasi program adalah upaya menyediakan informasi untuk disampaikan kepada pengambil keputusan.<sup>76</sup>

Di dalam program budaya profesional guru di SD Islam Al-Azhar 14 yaitu rekrutmen guru atau karyawan dilakukan oleh pihak yayasan yang bekerjasama dengan lembaga pengembangan mutu pendidikan (LPMP), dari pihak Al-Azhar 14 terutama kepala sekolah hanya bisa memberikan masukan-masukan agar guru yang ditempatkan di SD Islam

---

<sup>76</sup> Suharsimi Arikuntoro Dan Cepi Safruddin Abdul Jabar, *Evaluasi Program Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2008. hlm. 5

Al-Azhar 14 sesuai dengan ideologi Al-Azhar dan budaya yang ada. Ini merupakan bentuk evaluasi program budaya profesional guru, karena untuk menyelaraskan kinerja profesional dengan berlandaskan ilmu Agama dan umum, seleksi sangat penting karena untuk menghasilkan output yang baik maka input juga harus baik.

Berdasarkan pengamatan saya, di dalam proses evaluasi manajemen budaya profesional di SD Islam Al-Azhar 14 pada dasarnya Bu Yani menggunakan model CIPP yang memandang sebuah program yang dievaluasi sebagai sebuah sistem. Karena setiap tahap kegiatan atau proses selalu dipelajari untuk dievaluasi secara terus menerus. Hal ini bisa dilihat kepala sekolah selalu mensupervisi dan memonitoring pada setiap kinerja para guru dari tahap penyusunan dievaluasi, pada tahap pelaksanaan dievaluasi melalui supervisi dan dievaluasi mengenai hasil dari programnya yang berkaitan dengan administrasi dan metodologis.

Selain mengevaluasi pada setiap program, yang menjadi proses dalam pelaksanaan budaya profesional oleh kepala sekolah yaitu dalam memahami para guru mengenai makna profesionalitas untuk menghasilkan tercapainya misi sekolah, untuk memahami makna profesionalitas. Bu Yani setiap saat mengingatkan melalui kata-kata motivasi, slogan, visi, misi, dan kata bijak. Selain itu setiap rapat baik rapat mingguan maupun secara keseluruhan setiap awal dan akhir dari pertemuan Bu Yani selalu menerjemahkan visi dan misi sekolah.

Melaksanakan pembinaan pegawai melalui kegiatan supervisi kelas maupun pembinaan rutin mingguan. Pembinaan rutin mingguan evaluasi yang berupa program yaitu rapat mingguan, pengajian yang selalu diisi dengan tema-tema mengenai pendidikan, penanganan secara person dari Bu Yani untuk kinerja guru yang bersangkutan dengan psikis.

Berdasarkan analisis dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti, menghasilkan bahwa penerapan manajemen budaya profesional guru menjadi titik fokus yang diterapkan manajemen SD Islam Al-Azhar 14, hal ini mengindikasikan visi misi untuk menciptakan guru berkualitas

ilmu Agama dan umum. Melalui melaksanakan program-program yang terkonsep dari hasil penerjemahan visi misi sekolah dan pelaksanaan yang termonitoring oleh kepala sekolah dengan menggunakan evaluasi yang terkontrol.

Dengan demikian, budaya organisasi yang dikelola melalui program-program yang mengacu pada visi misi, slogan atau jargon, motivasi dari kepala sekolah, seni kepemimpinan yang visioner, komunikasi kekeluargaan, acara maupun kegiatan rutin yang menyangkut pada pemberdayaan guru di sekolah telah menghasilkan budaya profesionalisme guru, dan telah memberikan dampak positif pada kinerja institusi secara umum, karena budaya profesional tersebut telah mengarahkan perilaku para guru dan manajemen organisasi untuk menghasilkan mutu sekolah yang dalam bentuknya seperti prestasi murid, prestasi guru, kebribadian yang baik, kedisiplinan, kerja keras, dsb. Semua itu merupakan hasil dari penerapan manajemen budaya profesional guru.

Dapat disimpulkan, penerapan manajemen budaya profesional guru yang merupakan segala kepercayaan, perasaan, perilaku, dan simbol-simbol yang menjadi karakteristik untuk bekerja secara profesional di SD Islam Al-Azhar 14 Semarang sudah terbentuk, hal ini mengindikasikan pada iklim sekolah yang dalam bekerjanya selalu memegang prinsip profesionalitas. Dan budaya profesional guru disini merupakan dalah satu pondasi yang sangat fundamental untuk mempertahankan dan meningkatkan mutu guru di SD Islam Al-Azhar 14 Semarang.

---