

BAB V

PENUTUP

A. SIMPULAN

Dari paparan yang telah penulis sampaikan, ada beberapa hal yang menjadi kesimpulan dari pembahasan tentang penerapan manajemen budaya profesional guru SD Islam Al-Azhar 14 Semarang yaitu:

1. **Filosofi dan program budaya profesional guru di SD Islam Al-Azhar 14 Semarang**

Filosofi merupakan adanya keyakinan dari seluruh anggota organisasi dalam memandang tentang sesuatu secara hakiki, misalnya tentang waktu, manusia, dan sebagainya yang dijadikan sebagai kebijakan organisasi. Filosofi yang terdapat di SD Islam Al-Azhar 14 yaitu visi dan misi sekolah maupun yayasan yang diterjemahkan ke dalam jangka pendek, menengah, dan panjang dengan diakumulasikan secara terus menerus melalui program sekolah sebagai bentuk riilnya, dan rumusan visi misi sekolah dibentuk menjadi tujuan sekolah. Selain itu, slogan atau jargon menjadi asupan setiap hari dan menceritakan sejarah dan pendiri Al-Azhar di Indonesia setiap rapat, semua itu diberikan kepala sekolah kepada guru bertujuan agar kinerja guru termotivasi.

Program sebagai bentuk akhir dari penerjemahan visi misi sekolah, di dalam sebagian program sekolah tercemin membentuk budaya profesional guru, hal ini sesuai dengan program sekolah seperti: membentuk teamwork yang solid, studi banding, forum KKG, forum MGP, rapat, dsb. Yang semuanya itu telah menciptakan iklim profesionalisme guru di sekolah.

2. **Pelaksanaan manajemen budaya profesional guru di SD Islam Al-Azhar 14 Semarang**

SD Islam Al-Azhar 14 Semarang merasa perlu untuk mempertahankan dan mengembangkan dalam mengelola budaya yang berhubungan dengan meningkatkan mutu sekolah secara kultural terutama

dalam membudayakan kinerja profesional guru, hal ini mengacu pada visi misi yayasan yaitu peningkatan mutu lembaga dan manajemen sekolah yang sehat dan efektif yang mempengaruhi oleh cita-cita internal dan tuntutan eksternal yang melingkupinya.

Budaya yang dibangun dari nilai-nilai yang dianut tersebut memicu tumbuhnya komitmen anggota sehingga anggota dengan mudah memahami nilai-nilai dan norma yang dianut dalam satuan kerja dan menerapkannya dalam lingkungan sekolah sebagai pedoman dalam berperilaku. Manajemen budaya profesional guru di SD Islam Al-Azhar 14 Semarang dapat dikategorikan terlaksana dengan baik, dengan indikator terlaksananya beberapa kegiatan yang sesuai dengan dokumen (perencanaan), meningkatnya prestasi akademik, terciptanya lingkungan sekolah yang kompetitif, kerja keras, kedisiplinan yang tinggi, terjalinnya hubungan yang harmonis antar seluruh warga sekolah melalui kekeluargaan, kepatuhan terhadap peraturan kepegawaian, memiliki tujuan yang sama, kerja team yang solid, walaupun masih terdapat beberapa kekurangan seperti guru yang kontra dengan seni kepemimpinan yang memaksakan yang dilakukan kepala sekolah. Namun, ikhtiar pengelola terutama kepala sekolah yang didukung oleh pihak yayasan patut ditiru, karena pengelola selalu melakukan upaya perbaikan dari kekurangan-kekurangan tersebut dengan melalui supervisi terus menerus, hal ini tidak lain karena komitmen lembaga yang tinggi untuk merealisasikan mutu sekolah.

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 sangat terstruktur. Hal ini bisa terlihat di dalam administrasi yaitu mengevaluasi

program-program yang telah terkonsep, adapun dalam pelaksanaanya evaluasi yang digunakan berbentuk CIPP dimana kepala sekolah berperan secara terus menerus mengevaluasi kinerja dengan cara mengontrol/observasi.

B. SARAN

Agar penerapan manajemen budaya profesional guru di SD Islam Al-Azhar 14 Semarang dapat terlaksana lebih baik, maka kiranya dapat mengikuti saran-saran berikut:

1. Bagi Pihak Kepala Sekolah:
 - a. Peraturan harus bersifat memaksa namun jangan memaksakan kehendak, karena kinerja otak dan fisik manusia ada batasnya dan sangat berdampak pada berkurangnya rasa cinta guru untuk membawa tujuan dan misi dalam mengemban tugasnya.
 - b. Sanksi maupun *reward* yang disepakati hendaknya benar-benar dilaksanakan sampai guru menerima dengan konsekuensinya apabila melanggar, sehingga ketegasan kepala sekolah tidak sebelah pihak dalam mengambil kebijakan.
 - c. Pertahankan dan kembangkan apa yang sudah menjadi kerja keras kepala sekolah selama ini dalam melaksanakan kepemimpinannya dan manajerialnya, berikanlah komunikasi yang lebih baik komunikasi secara langsung maupun lewat program dan lewat media agar lebih kokoh
2. Bagi pihak guru:
 - a. Memaksakan diri untuk berkomunikasi dengan baik di lingkungan sekolah, karena komunikasi mengantarkan untuk memahami tujuan sekolah yang harus selalu dipegang dengan tujuan menghasilkan kinerja yang profesional.
 - b. Berikanlah respon yang besar dan positif dalam menerima dan menjalankan seni kepemimpinan dari kepala sekolah, karena kegiatan memimpin bukan hal mudah dan membutuhkan kerjasama yang saling menghargai. Karena pada dasarnya pro dan kontra dalam pemikiran dan

tindakan merupakan kekuatan dalam proses yang akan menjadikan hasil yang kuat pula.

3. Bagi Pihak Luar:
 - a. Hendaknya wali siswa dan stakeholder lain selalu memberikan dukungan atau saran yang bermanfaat terhadap program-program sekolah, sehingga sekolah dapat selalu *survive* dan unggul ditengah-tengah perkembangan kebutuhan masyarakat.
-