

IMPLEMENTASI BUDAYA SEKOLAH DALAM MEMBENTUK PROFESIONALISME GURU

M. Faqihudin

Institut Agama Islam Pemalang, Indonesia

faqihudin29@gmail.com



ABSTRAK

Persentase guru yang mengajar di luar bidangnya adalah 22,1%, dengan rata-rata tes UKG hanya 40,71, menunjukkan kurangnya profesionalisme yang signifikan. Hal ini disebabkan oleh pendidikan, motivasi dan dedikasi yang kurang terhadap pekerjaannya. Penelitian ini bertujuan menjelaskan budaya sekolah di SD Islam Al-Azhar 14 Semarang yang digunakan untuk membentuk guru yang profesional. Penelitian menggunakan kualitatif dengan studi kasus. Pengambilan data dengan wawancara kepada kepala sekolah, guru, staf dan siswa. Pengolahan data dengan kondensasi, penyajian data dan penyimpulan. Kebasahan data dengan triangulasi teknik dan sumber. Hasil penelitian menunjukkan: Budaya komunikasi di SD Islam Al-Azhar 14 Semarang menegaskan profesionalisme guru melalui sistem unik untuk membangun hubungan kerja solid dan mempertahankan budaya kuat. Manajemen terintegrasi sesuai visi-misi sekolah dengan perencanaan terstruktur yang terus diperbarui mencerminkan kedisiplinan terhadap peraturan. Kerjasama eksternal, termasuk pengawasan yayasan terhadap kepala sekolah dan dukungan dari wali siswa, memperkuat sinergi antara guru, kepala sekolah, dan pegawai. Kesimpulan: Budaya sekolah yang diimplementasikan membantu sekolah dalam membentuk profesionalisme guru

Kata Kunci: Implementasi, Budaya, Sekolah, Profesionalisme, Guru

ABSTRACT

The percentage of teachers teaching outside their field is 22.1%, with an average UKG test score of only 40.71, indicating a significant lack of professionalism. This is attributed to inadequate education, motivation, and dedication to their work. This research aims to explain the school culture at SD Islam Al-Azhar 14 Semarang used to shape professional teachers. The study employs qualitative methods with a case study approach, gathering data through interviews with principals, teachers, staff, and students. Data processing involves condensation, data presentation, and conclusions. Data validity is ensured through triangulation of techniques and sources. Results show that the communication culture at SD Islam Al-Azhar 14 Semarang emphasizes teacher professionalism through a unique system to build solids working relationships and maintain a strong culture. Integrated management aligned with the school's vision and mission, along with continuously updated structured planning, reflects discipline in adherence to regulations. External collaboration, including foundation oversight of principals and support from parents, strengthens synergy among teachers, principals, and staff. Conclusion: The implemented school culture helps in shaping teacher professionalism.

Keywords: Implementation, Culture, School, Professionalism, Teachers

A. PENDAHULUAN

Guru profesional adalah mereka yang memiliki kompetensi yang mencakup pengetahuan, sikap, dan keterampilan dalam keguruan, memungkinkan mereka untuk menjalankan tugas pendidikan dengan kemampuan maksimal (Sutiono, 2021). Seorang guru profesional harus memiliki kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional, dan sosial yang digunakan dalam merancang perangkat pembelajaran, memetakan kebutuhan siswa, menganatomi materi, dan melaksanakan evaluasi (Hamid, 2020). Karena profesionalitas guru memiliki dampak positif dan signifikan terhadap potensi belajar siswa (Arifuddin, 2018).

Hasil penelitian menunjukkan Dari 385 guru SMP dan MTs Kota Payakumbuh yang mengikuti tes UKG, sebagian besar berpendidikan S1 (85%) dan D3 (13%), dengan sisanya D2 dan S2. Sekitar 77,9% guru memiliki latar belakang pendidikan sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan di Kota Payakumbuh, sementara 22,1% mengajar di luar latar belakang pendidikannya, kemudian nilai rata-rata tes UKG mereka adalah 40,71, menunjukkan tingkat profesionalisme yang sangat kurang (Adnan, 2016). Faktor-faktor yang menyebabkan rendahnya profesionalisme guru meliputi rendahnya pendidikan, kurang dedikasi, kompetensi mengajar yang kurang, dan motivasi serta etika yang rendah (Arum, 2017).

Profesionalisme Guru dan aktivitas belajar siswa berada dalam kategori cukup (72,73% untuk Profesionalisme Guru; 83,6% untuk prestasi belajar siswa), didukung oleh data observasi dan wawancara, menunjukkan pengaruh positif dan signifikan Profesionalisme Guru terhadap prestasi belajar siswa sebesar 75,5% (Arifin & Yaqin, 2022). Secara parsial, baik profesionalisme guru ($t = 4,361$, $p < 0,05$) maupun motivasi kerja ($t = 3,650$, $p < 0,05$) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru ekonomi, kemudian secara simultan, kedua faktor tersebut juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru ekonomi ($F = 0,000$, $p < 0,05$) (Dewi, 2015). Shinta Nurmaida dan Rosmawati menyimpulkan bahwa profesionalisme guru berpengaruh terhadap mutu pembelajaran, disertai pengaruh dari disiplin guru, sementara Seftiani menjelaskan motivasi murid dipengaruhi secara signifikan oleh profesionalisme guru dan Suhartini menemukan bahwa profesionalisme dan kompetensi guru berpengaruh terhadap kualitas pendidikan (Maullidina et al., 2023).

Hasil penelitian menunjukkan telah terbukti adanya hubungan positif dan signifikan antara pengaruh budaya sekolah dan pembentukan karakter peserta didik, serta antara profesionalisme guru dengan pembentukan karakter peserta didik, serta terdapat hubungan positif dan signifikan antara lingkungan sekolah dan profesionalisme guru terhadap pembentukan karakter peserta didik di kelas (Rejeki & Supeni, 2016). Kemudian Budaya sekolah berpengaruh positif terhadap mutu pendidikan sebesar 67,6% (kategori sedang), sementara motivasi kerja guru memiliki pengaruh positif sebesar 100% (kategori kuat) yang mana keduanya secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap mutu pendidikan (Zubaidah, 2015).

Perbedaan antara hasil penelitian Rejeki & Supeni (2016) dan Zubaidah (2015) terletak pada fokus dan temuan yang disampaikan. Rejeki & Supeni menemukan hubungan positif antara lingkungan sekolah, profesionalisme guru, dan pembentukan karakter peserta didik, sedangkan Zubaidah menyoroti pengaruh budaya sekolah dan motivasi kerja guru terhadap mutu pendidikan dengan persentase pengaruh yang berbeda. Sementara itu, penelitian di SD Islam Al-Azhar 14 Semarang adalah untuk mengidentifikasi budaya sekolah yang mendukung

pembentukan profesionalisme guru.

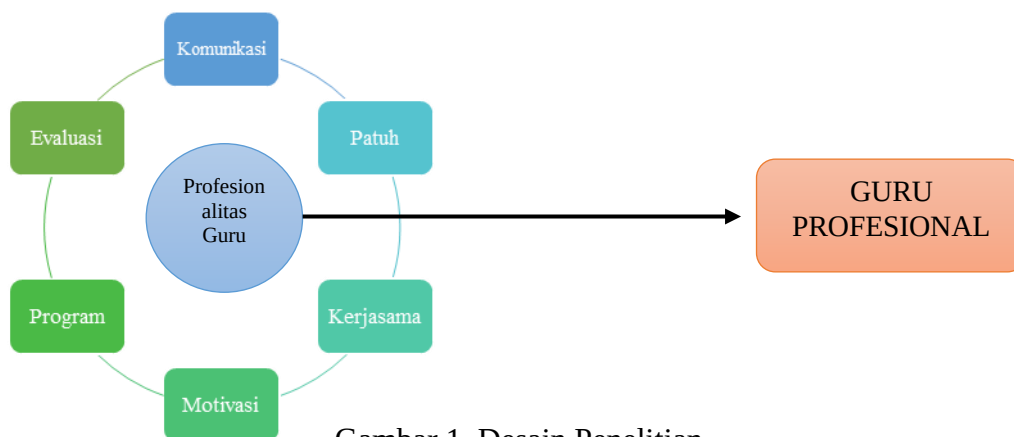
Tujuan penelitian mengenai implementasi budaya sekolah dalam membentuk profesionalisme guru di SD Islam Al-Azhar 14 Semarang adalah untuk mengidentifikasi budaya sekolah yang ada di SD Islam Al-Azhar 14 Semarang yang berkontribusi dalam membentuk profesionalisme guru. Hal ini meliputi nilai-nilai, norma-norma, dan praktik-praktik yang diterapkan secara kolektif di lingkungan sekolah. Sehingga berdasarkan hasil penelitian, sekolah dan pihak terkait untuk dapat meningkatkan implementasi budaya sekolah yang lebih mendukung pembentukan profesionalisme guru. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengetahuan akademis tentang pentingnya budaya sekolah dalam membentuk profesionalisme guru, khususnya di lingkungan sekolah Islam.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian mengenai implementasi budaya sekolah dalam membentuk profesionalisme guru di SD Islam Al-Azhar 14 Semarang dilakukan dengan pendekatan kualitatif menggunakan studi kasus. Metode ini dipilih untuk mendalaminya secara mendetail dan kontekstual. Pengambilan data utama dilakukan melalui wawancara langsung dengan berbagai pihak terkait, seperti kepala sekolah, guru, staf, dan siswa. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk memahami pandangan dan pengalaman mereka secara langsung, memperoleh informasi yang mendalam mengenai budaya sekolah dan praktik yang mendukung profesionalisme guru.

Setelah data terkumpul, proses pengolahan data dilakukan melalui tahap kondensasi, penyajian data, dan penyimpulan. Kondensasi data membantu dalam menyederhanakan informasi yang diperoleh dari berbagai sumber, sedangkan penyajian data memungkinkan untuk mengorganisir dan mengekspos temuan-temuan kunci secara jelas dan terstruktur. Selanjutnya, penyimpulan dilakukan untuk menarik kesimpulan yang kuat berdasarkan analisis terhadap data yang telah diproses.

Untuk memastikan keabsahan dan validitas data, penelitian ini menggunakan triangulasi teknik dan sumber. Triangulasi teknik dilakukan dengan membandingkan hasil dari berbagai metode pengumpulan data, seperti wawancara dan observasi. Sementara itu, triangulasi sumber dilakukan dengan memeriksa konsistensi temuan dari berbagai sumber informasi, termasuk pandangan berbeda dari partisipan yang terlibat. Pendekatan ini tidak hanya meningkatkan kepercayaan terhadap hasil penelitian, tetapi juga menguatkan interpretasi yang dilakukan terhadap fenomena budaya sekolah dan praktik profesionalisme guru di SD Islam Al-Azhar 14 Semarang. Adapun desain penelitian dijelaskan sebagai berikut:



Gambar 1. Desain Penelitian

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Budaya Komunikasi yang Baik di SD Islam Al-Azhar 14 Semarang

Budaya profesionalisme guru terbentuk melalui komunikasi yang sangat berpengaruh dalam sebuah organisasi. Budaya organisasi memengaruhi gaya komunikasi di dalamnya. Keberadaan budaya memainkan peran kunci dalam manajemen sekolah, sebab budaya dapat diprogram dan dikelola seperti program mental kolektif. Dengan demikian, nilai-nilai dalam budaya dapat berubah, sehingga budaya itu sendiri dapat mengalami perubahan atau modifikasi seiring dengan manajemen yang terorganisir dengan baik. Di SD Islam Al-Azhar 14, kepala sekolah mengimplementasikan sistem komunikasi yang unik. Salah satu aspek penting dari komunikasi dalam manajemen adalah memastikan terjalinnya hubungan kerja yang baik di dalam organisasi. Tingkat dan luasnya komunikasi dalam organisasi sering kali bergantung pada struktur hirarki komando yang ada. Dalam konteks ini, komunikasi menjadi kunci dalam menciptakan dan mempertahankan budaya organisasi yang sangat penting. Pendekatan ini menjadi strategi utama dalam menciptakan serta mengelola budaya profesionalisme guru di sekolah tersebut. Kepala sekolah menggunakan program khusus untuk memfasilitasi komunikasi antara guru-guru dan antara guru dengan kepala sekolah.

Kepala sekolah meningkatkan profesionalisme guru melalui komunikasi langsung dan tertulis, memperkuat disiplin dengan teladan kehadiran, dan mendorong tanggung jawab dalam menyelesaikan masalah pembelajaran dengan koordinasi komite dan pengawas sekolah (Mesino & Mawaddah, 2021). Kepala sekolah menggunakan komunikasi lisan dan tulisan untuk meningkatkan profesionalisme guru, menunjukkan disiplin dengan teladan kehadiran, dan mendorong tanggung jawab dalam menyelesaikan masalah pembelajaran dengan koordinasi komite sekolah dan pengawas (Fatimah et al., 2015). Polanya komunikasi antara kepala sekolah dan guru sangat mempengaruhi iklim kerja dan kinerja guru dengan komunikasi yang terbuka, responsif, dan berorientasi pada solusi yang menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan kolaboratif, serta kurangnya komunikasi, ketidakjelasan dalam arahan, dan ketidakresponsifan kepala sekolah dapat menyebabkan ketegangan dan ketidakpuasan di antara staf pengajar (Pertwi, 2024). Pengaruh komunikasi atasan terhadap kesediaan bawahan untuk tetap bekerja (Stay) dan berprestasi (Strive) lebih dominan daripada faktor lain seperti gaji, lingkungan kerja, dan beban kerja, dengan Kepala Sekolah memenuhi harapan bawahan melalui penghargaan terhadap pendapat dalam pengambilan keputusan dan perhatian terhadap kinerja mereka (Danar & Nurhanizah, 2021).

2. Budaya Patuh Peraturan SD Islam Al-Azhar 14 Semarang

SD Islam Al-Azhar 14 Semarang telah mengadopsi berbagai strategi manajemen untuk menciptakan budaya profesionalisme guru. Salah satu strategi utamanya adalah dengan mengimplementasikan semua kegiatan sekolah sesuai dengan konsep dari visi, misi, dan tujuan sekolah. Konsep ini dijalankan melalui perencanaan yang terstruktur dalam jangka pendek, menengah, dan panjang. Rencana ini diwujudkan dalam bentuk dokumen perencanaan yang terus menerus diperbarui. Langkah lain yang dilakukan adalah memastikan bahwa pelaksanaan budaya profesional guru tetap konsisten dengan visi, misi, dan tujuan sekolah yang telah ditetapkan. Dengan pendekatan ini, SD Islam Al-Azhar 14 Semarang berusaha untuk membangun budaya organisasi yang kuat dan memastikan bahwa semua kegiatan sekolah mendukung pertumbuhan profesionalisme dan pengembangan guru secara

berkelanjutan.

Peraturan yang menggunakan sistem kontrol tidak hanya mempermudah guru, tetapi juga dianggap efektif dalam membentuk dan mengubah perilaku menjadi lebih baik dengan memberikan hukuman bagi pelanggar dan reward bagi siswa yang berperilaku sesuai aturan dalam buku peraturan (Mabuka, 2021). Pelaksanaan peraturan adalah tindakan penerapan aturan yang telah disusun secara matang dan terperinci yang harus diikuti dalam proses pembelajaran, dengan disiplin sebagai tolak ukur pencapaian tujuan, sehingga semakin banyak yang disiplin, semakin baik pelaksanaan peraturan dalam membentuk disiplin belajar (Mujahidin et al., 2023). Penegakan peraturan di sekolah sangat penting karena implementasinya dapat mengurangi tindakan negatif dan sekolah harus menjalankan peraturan secara konsisten oleh guru dan siswa untuk meningkatkan kualitas perilaku SDM nya (Abdi, 2019).

Peraturan sekolah memegang peranan krusial sebagai instrumen manajemen yang efektif dalam mengatur perilaku siswa dan menjaga kualitas pendidikan di sekolah. Dengan adanya peraturan yang jelas dan terstruktur, sekolah mampu menetapkan standar yang konsisten dalam perilaku dan etika belajar. Ini tidak hanya menciptakan kerangka kerja yang stabil bagi siswa untuk belajar dan berkembang, tetapi juga memberikan pedoman yang diperlukan bagi guru dalam menjalankan tugas pengajaran mereka secara efektif. Peraturan yang diterapkan dengan baik membantu mengurangi gangguan di dalam kelas, mempromosikan rasa tanggung jawab, serta meningkatkan fokus pada tujuan akademik yang telah ditetapkan.

Peraturan yang efektif juga berperan penting dalam menciptakan lingkungan belajar yang aman, teratur, dan produktif bagi seluruh anggota sekolah. Dengan memastikan kedisiplinan dan penghargaan terhadap aturan, sekolah menciptakan atmosfer yang mendukung pertumbuhan intelektual dan sosial siswa. Lingkungan belajar yang teratur dan aman memungkinkan setiap siswa merasa nyaman dan fokus pada proses pembelajaran, sementara guru dapat mengajar dengan lebih efektif tanpa harus terganggu oleh masalah disiplin yang berlebihan. Dalam konteks ini, peraturan bukan hanya sekadar alat kontrol, tetapi juga fondasi bagi pembangunan karakter dan sikap positif yang akan membawa dampak positif jangka panjang terhadap perkembangan pribadi dan akademik siswa di masa depan.

3. Budaya Kerjasama dengan Pihak Eksternal di SD Islam Al-Azhar 14 Semarang

Kesuksesan budaya profesionalisme guru di SD Islam Al-Azhar 14 didukung oleh berbagai pihak. Yayasan secara aktif mengontrol dan memotivasi kepala sekolah, sementara wali siswa memberikan dukungan agar anak-anak mereka sukses setelah lulus. Kerjasama yang baik antara guru, kepala sekolah, dan pegawai juga turut berperan dalam menciptakan lingkungan kompetitif yang mendorong nilai-nilai kekeluargaan, kerja keras, dan kedisiplinan. Dukungan ini tercermin dalam fasilitas dan pelayanan yang memuaskan. Kepemimpinan kepala sekolah menerapkan pendekatan kolektif dan kultural, dengan kerjasama yang baik namun belum maksimal antara kepala sekolah dan tenaga pendidik, serta strategi meliputi komunikasi, pengarahan, motivasi, dan penghargaan, menggarisbawahi pentingnya kerjasama tim di lembaga pendidikan karena seorang pemimpin tidak bisa sukses tanpa dukungan tim untuk mencapai keberhasilan bersama (Santi & Fitrillia, 2021).

Kerjasama di SD Islam Al-Azhar 14 ini tercermin pada beberapa kegiatan: pertama

pihak sekolah memberikan masukan kepada yayasan terkait rekrutmen guru, memastikan mereka memenuhi standar kompetensi yang diatur dalam Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Kedua, kepala sekolah memahami para guru akan makna profesionalitas dan mengintegrasikannya dengan visi dan misi sekolah. Ketiga, kepala sekolah mendorong partisipasi guru dalam program sertifikasi untuk meningkatkan kompetensi mereka, termasuk penilaian dari luar sekolah. Keempat, menjalin kerjasama dengan lembaga seperti LPMP Jawa Tengah dan Qiro'ati guna mendukung pengembangan pengetahuan dan profesionalisme para guru. Proses-proses ini menunjukkan komitmen SD Islam Al-Azhar 14 dalam membangun iklim organisasi yang mendukung pengembangan profesionalisme guru serta memastikan berkelanjutan budaya yang diinginkan oleh sekolah tersebut. Kepala sekolah telah berupaya mendorong kolaborasi antar guru dengan menjadi contoh, mengadakan pelatihan, dan melakukan diskusi rutin, yang terwujud dalam bentuk kolaborasi seperti pengajaran tim dan guru tutor (Werang et al., 2023).

Kerjasama seluruh warga sekolah adalah elemen kunci dalam menciptakan lingkungan belajar yang sukses dan berkelanjutan. Ketika semua anggota sekolah, termasuk guru, siswa, orang tua, dan staf pendukung, bekerja bersama-sama, mereka membentuk fondasi yang kokoh untuk mencapai tujuan pendidikan yang lebih tinggi. Kerjasama ini menciptakan atmosfer inklusif di mana setiap individu merasa dihargai dan terlibat secara aktif dalam kegiatan sekolah. Guru yang bekerja dalam tim dengan staf administrasi dan mendukung mendapatkan dukungan yang mereka butuhkan untuk merancang kurikulum yang inovatif dan memastikan keberhasilan akademik siswa. Selain itu, kolaborasi antara guru dan orang tua memperkuat hubungan yang positif dan saling mendukung, yang sangat penting untuk mendukung perkembangan sosial dan akademik siswa di rumah dan di sekolah.

Di samping itu, kerjasama antara siswa sendiri juga sangat penting. Ketika siswa belajar untuk bekerja sama, mereka mengembangkan keterampilan kolaboratif yang esensial untuk kehidupan di luar sekolah. Mereka belajar menghargai keberagaman pendapat dan mengembangkan kemampuan untuk bekerja dalam tim, yang penting untuk menangani tantangan kompleks di masa depan. Selain itu, lingkungan sekolah yang didasarkan pada kerjasama juga menciptakan rasa memiliki dan kebanggaan terhadap sekolah, yang dapat meningkatkan motivasi siswa dan meningkatkan partisipasi mereka dalam berbagai kegiatan ekstrakurikuler dan akademik. Dengan demikian, kerjasama yang kuat antara semua warga sekolah bukan hanya memperkuat komunitas pendidikan, tetapi juga membantu menciptakan lingkungan belajar yang mendukung, inklusif, dan memfasilitasi perkembangan holistik siswa secara optimal.

4. Budaya Memberikan Motivasi kepada Guru di SD Islam Al-Azhar 14 Semarang

Kepala sekolah di SD Islam Al-Azhar 14 Semarang telah mengambil langkah-langkah konkret untuk memotivasi para guru dengan memperhatikan kebutuhan esensial dari seorang profesional. Pertama, mereka memperhatikan kesejahteraan ekonomi para guru, mengamati bahwa pendapatan yang memadai sangat penting mengingat kondisi ekonomi yang sering kali menjadi tantangan bagi guru. Hal ini bertujuan untuk menjaga semangat dan motivasi dalam memberikan pendidikan kepada siswa. Kedua kepala sekolah juga memastikan bahwa para guru memiliki fasilitas pembelajaran yang memadai, seperti perangkat pembelajaran modern dan ruang belajar yang nyaman seperti laboratorium dan kelas yang lengkap. Ini penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung profesionalisme dan kualitas

pendidikan. Ketiga kepala sekolah mendorong para guru untuk bekerja keras dan terus mengembangkan diri sesuai dengan perkembangan terbaru dalam pendidikan. Monitoring yang rutin terhadap usaha keras para guru menjadi kunci dalam mencapai kesuksesan bersama. Dengan cara ini, kepala sekolah bertujuan untuk memberdayakan para guru agar dapat fokus pada tugas utama mereka sebagai profesional dalam mendidik dan menginspirasi siswa, serta menciptakan lingkungan sekolah yang kondusif untuk pertumbuhan dan kemajuan mereka.

Memotivasi seseorang bukan hanya soal mendorong atau memerintahkan secara serius, melainkan seni yang melibatkan kemampuan mengenali dan mengelola emosi diri sendiri dan orang lain; seseorang harus memahami bahwa motivasi internal mendorong tindakan sehingga tugas dan tanggung jawab dapat dijalankan dengan baik untuk mencapai tujuan lembaga (Djafar & Nurhafizah, 2018). Terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja guru dan kepemimpinan kepala sekolah secara bersamaan terhadap kinerja guru dalam proses pembelajaran di sekolah, sehingga peningkatan motivasi kerja guru melalui pelaksanaan fungsi kepemimpinan kepala sekolah yang efektif cenderung meningkatkan kinerja guru dalam pembelajaran (Benu, 2018). Pemberian motivasi kepala sekolah (X_1) dengan korelasi $r \geq 0,20$, kompetensi mengajar guru (X_2) dengan korelasi $r_{y2} = 0,2010$, dan pengaruh gabungan antara keduanya yang menghasilkan koefisien korelasi $r_{y3} = 0,2106$, semuanya menunjukkan adanya pengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y) (Ritonga, 2018).

Motivasi yang diberikan oleh seorang kepala sekolah memiliki dampak yang signifikan dalam menginspirasi dan mengarahkan seluruh komunitas sekolah menuju tujuan bersama. Seorang kepala sekolah yang memiliki kemampuan untuk memotivasi staf pengajar dan staf pendukung tidak hanya meningkatkan semangat mereka dalam melaksanakan tugas sehari-hari, tetapi juga memperkuat komitmen terhadap visi dan misi sekolah. Dengan membangkitkan semangat dan motivasi, kepala sekolah dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif di antara staf, di mana kolaborasi dan inovasi didorong. Motivasi yang kuat dari kepala sekolah juga membantu meningkatkan kinerja secara keseluruhan, karena staf merasa dihargai dan didukung dalam upaya mereka untuk mencapai tujuan pendidikan yang ditetapkan.

Motivasi yang ditunjukkan oleh seorang kepala sekolah juga berdampak langsung pada motivasi siswa. Kepala sekolah yang mampu mengkomunikasikan visi sekolah secara jelas dan memotivasi siswa untuk berprestasi dapat membentuk lingkungan belajar yang mendorong eksplorasi, pencapaian, dan kepemimpinan siswa. Dengan menginspirasi siswa untuk berpartisipasi aktif dalam kegiatan akademik dan ekstrakurikuler, seorang kepala sekolah dapat membantu meningkatkan motivasi intrinsik siswa, yaitu motivasi yang berasal dari dalam diri mereka sendiri. Selain itu, kepala sekolah yang mampu membangun hubungan yang empatik dan mendukung dengan siswa dapat membantu mengatasi tantangan dan hambatan yang mereka hadapi dalam proses belajar, sehingga meningkatkan rasa percaya diri dan minat mereka terhadap pendidikan. Dengan demikian, peran motivasi yang dimainkan oleh kepala sekolah bukan hanya penting untuk kesejahteraan staf, tetapi juga untuk menciptakan atmosfer belajar yang positif dan memastikan kesuksesan akademik dan pribadi setiap siswa.

5. Budaya Menjalankan Program Non Formal SD Islam Al-Azhar 14 Semarang

Kepala sekolah juga menerapkan budaya profesional melalui program-program formal maupun informal yang didasarkan pada strategi dasar dengan tujuan yang telah ditetapkan, yang meliputi beberapa aspek penting: Pertama, kepala sekolah membudayakan pencapaian tujuan bersama. Filosofi ini menekankan bahwa visi misi sekolah tidak dapat diwujudkan oleh individu semata, melainkan memerlukan kerja tim yang kompak. Dalam pelaksanaannya, untuk mencapai budaya profesionalisme guru di SD Islam Al-Azhar 14, kepala sekolah selalu mengaitkan kinerja guru dengan visi dan misi sekolah. Setiap program yang dibuat dan diimplementasikan selalu terorganisir sesuai dengan visi misi sekolah, membiasakan guru untuk bekerja dengan fokus mencapai tujuan bersama.

Kedua, kepala sekolah membangun teamwork dalam setiap program kegiatan. Pembentukan tim kerja yang solid dianggap sebagai fondasi untuk meraih keberhasilan bersama. Kepala sekolah mengidentifikasi dan mengembangkan potensi-potensi yang dimiliki para guru, baik yang terlihat maupun yang terpendam. Bagi guru-guru yang memiliki potensi terpendam, kepala sekolah memberdayakan mereka melalui pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka sehingga setara dengan yang lain. Ketiga, kepala sekolah memberikan kepercayaan dan kesempatan yang lebih besar kepada para guru dalam melaksanakan tugas mereka. Ini merupakan tanggung jawab yang penting, karena hanya dengan memberikan kepercayaan, guru dapat menggali dan mengeksplorasi potensi yang mereka miliki secara optimal. Dalam konteks ini, kepala sekolah memastikan bahwa penyerahan tanggung jawab kepada guru dilakukan secara terpimpin, sehingga guru merasa memiliki tanggung jawab yang lebih besar dan merasa lebih leluasa dalam mengembangkan potensi mereka.

Selain itu, proses terciptanya budaya profesionalisme guru di SD Islam Al-Azhar 14 juga dipengaruhi oleh sistem komunikasi yang unik yang dibangun oleh kepala sekolah. Komunikasi di dalam organisasi ini tidak hanya berfungsi untuk administrasi, tetapi juga menjadi kunci dalam menjaga hubungan kerja yang baik di antara semua anggota sekolah. Kepala sekolah memahami pentingnya rentang komunikasi yang luas dalam menciptakan dan mempertahankan budaya organisasi yang positif. Dengan pendekatan ini, strategi komunikasi yang dipilih menjadi sarana utama dalam menciptakan dan mengelola budaya profesionalisme guru di sekolah tersebut. Pelaksanaan kebijakan program kerja organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap manajemen program kerja organisasi, yang berkontribusi sebesar 83,17% dalam mewujudkan efektivitas pencapaian program kerja sekolah, sementara sisanya sebesar 15,83% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model, menunjukkan bahwa efektivitas pencapaian program kerja sekolah dipengaruhi oleh sejauh mana manajemen dan kebijakan program kerja dijalankan (Kurniawan, 2020).

Menjalankan program non formal di SD Islam Al-Azhar 14 Semarang memiliki peran yang sangat penting dalam memperluas akses pendidikan dan memenuhi kebutuhan belajar siswa di luar lingkungan kelas reguler. Program non formal seperti ini memberikan kesempatan bagi siswa untuk mengembangkan keterampilan tambahan atau mengejar minat khusus yang tidak selalu tercakup dalam kurikulum reguler. Hal ini berarti sekolah tidak hanya berfokus pada pendidikan formal yang terstruktur, tetapi juga mengakomodasi keberagaman kebutuhan dan minat siswa secara lebih luas. Program non formal sering kali menghadirkan peluang untuk pengembangan bakat, pembelajaran berbasis proyek, atau bahkan kursus-kursus yang dapat meningkatkan keterampilan praktis siswa di bidang tertentu,

seperti seni, musik, olahraga, atau teknologi.

Program non formal juga dapat menjadi sarana untuk mempromosikan nilai-nilai karakter dan keterampilan sosial di antara siswa. Melalui kegiatan ekstrakurikuler atau program khusus di luar jam belajar rutin, sekolah dapat membantu membentuk kepribadian siswa, membangun kepercayaan diri, dan meningkatkan keterampilan kepemimpinan. Program seperti ini juga memungkinkan siswa untuk belajar secara aktif dan kreatif, yang sering kali menjadi pengalaman belajar yang lebih berkesan dan memotivasi mereka untuk tetap terlibat dalam proses pendidikan. Dengan demikian, menjalankan program non formal di SD Islam Al-Azhar 14 Semarang tidak hanya melengkapi pendidikan formal mereka, tetapi juga mendukung visi sekolah dalam menciptakan lingkungan belajar yang holistik, inklusif, dan berorientasi pada pengembangan potensi setiap individu siswa secara menyeluruh.

6. Budaya Evaluasi terhadap profesional guru di SD Islam Al-Azhar 14 Semarang

Evaluasi merupakan kegiatan penting untuk mengumpulkan informasi tentang pelaksanaan budaya profesional guru, yang kemudian digunakan untuk memilih alternatif terbaik dalam pengambilan keputusan. Di SD Islam Al-Azhar 14 Semarang, pelaksanaan evaluasi budaya profesional guru sangat terstruktur. Administrasi melakukan evaluasi terhadap program-program yang telah dirancang, dengan menggunakan pendekatan CIPP di mana kepala sekolah secara terus-menerus mengawasi kinerja guru melalui kontrol dan observasi. Manajemen SD Islam Al-Azhar 14 Semarang melakukan berbagai upaya untuk menciptakan budaya profesional guru. Mereka menjalankan semua kegiatan organisasi sesuai dengan visi, misi, dan tujuan sekolah yang terintegrasi dalam rencana jangka pendek, menengah, dan panjang. Program-program ini terus dikembangkan dan diakumulasi dalam dokumen perencanaan yang terus-menerus diperbarui, dengan tujuan memastikan pelaksanaan budaya profesional guru tetap sesuai dengan arahan sekolah.

Komunikasi yang aktif dilakukan oleh manajemen puncak dengan yayasan, siswa, karyawan, wali siswa, dan terutama guru, menjadi kunci dalam menjaga hubungan yang baik. Komunikasi ini dilakukan secara terus-menerus, sementara monitoring dilakukan dengan memberikan reward dan punishment sebagai bagian dari tugas kepala sekolah untuk memastikan kinerja sesuai dengan aturan kepegawaian dan kode etik guru. Hal ini bertujuan untuk menciptakan iklim yang mendorong profesionalisme guru, dimana guru diharapkan menjalankan tugas mereka secara profesional sesuai dengan program yang telah ditetapkan dan aturan yang berlaku. Dukungan dari pihak yayasan yang konsisten dalam mengontrol dan memotivasi kepala sekolah, serta dorongan dari wali siswa untuk melihat anak-anak mereka sukses setelah lulus, turut berperan dalam kesuksesan budaya profesionalisme guru di sekolah ini. Kerjasama yang baik antara guru, kepala sekolah, dan staf juga berkontribusi dalam menciptakan lingkungan kompetitif yang didasari oleh nilai-nilai kekeluargaan, kerja keras, dan kedisiplinan. Dampaknya terlihat dari pelayanan dan fasilitas sekolah yang memuaskan, mencerminkan pencapaian lingkungan pendidikan yang mendukung pertumbuhan dan kemajuan para pendidik dan siswa di SD Islam Al-Azhar 14 Semarang.

Selain tugas manajerial, kepala sekolah juga memiliki tanggung jawab utama untuk melakukan supervisi terhadap pelaksanaan kerja guru dan staf, guna memastikan bahwa mereka bekerja dengan baik serta menjaga mutu proses dan hasil pendidikan di sekolah (Basuki, 2020). Fungsi controlling kepala sekolah mencakup pengawasan disiplin waktu,

absensi guru, perangkat pembelajaran, dan komunikasi, serta evaluasi sarana dan prasarana. Kepala sekolah juga mengevaluasi kinerja guru berdasarkan kompetensi dan keterampilan, serta meningkatkan mutu sekolah melalui evaluasi berkala (Saryati & Sakban, 2020). Lembaga Yayasan seharusnya menyediakan fasilitas yang nyaman, namun kurangnya komunikasi menyebabkan kekurangan sarana dan prasarana serta ketidaknyamanan pembelajaran, seperti kebutuhan alat peraga yang tidak terpenuhi; komunikasi dengan yayasan dapat memperoleh bantuan pembiayaan untuk mengatasi masalah lembaga pendidikan (Zahro et al., 2022).

Evaluasi yang dilakukan oleh kepala sekolah terhadap profesionalisme guru merupakan salah satu aspek penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah. Melalui evaluasi ini, kepala sekolah dapat memberikan umpan balik yang konstruktif kepada guru mengenai kinerja mereka dalam mengajar dan melaksanakan tugas-tugas pendidikan lainnya. Evaluasi ini tidak hanya fokus pada aspek akademik, tetapi juga meliputi keterlibatan dalam kegiatan sekolah, kemampuan untuk beradaptasi dengan perkembangan kurikulum, serta kemampuan untuk menciptakan lingkungan belajar yang positif dan inklusif bagi siswa. Dengan memahami kekuatan dan area pengembangan dari setiap guru, kepala sekolah dapat menyusun rencana pengembangan profesional yang sesuai untuk membantu guru dalam meningkatkan kompetensi mereka secara berkelanjutan.

Selain memberikan umpan balik, evaluasi oleh kepala sekolah juga membantu menjaga akuntabilitas dan standar yang tinggi di antara staf pengajar. Dengan memastikan bahwa setiap guru berkinerja sesuai dengan harapan dan standar yang ditetapkan, kepala sekolah membantu menciptakan budaya sekolah yang berfokus pada peningkatan terus-menerus dalam pengajaran dan pembelajaran. Hal ini tidak hanya memberikan manfaat bagi perkembangan pribadi dan profesional guru, tetapi juga berkontribusi secara langsung terhadap pencapaian tujuan pendidikan sekolah secara keseluruhan. Evaluasi yang terstruktur dan adil juga mengirimkan pesan yang kuat tentang pentingnya komitmen terhadap kualitas pendidikan di mata semua pemangku kepentingan, termasuk siswa, orang tua, dan masyarakat. Dengan demikian, evaluasi oleh kepala sekolah bukan hanya merupakan alat untuk meningkatkan kinerja individu, tetapi juga memainkan peran krusial dalam memajukan mutu pendidikan di SD Islam Al-Azhar 14 Semarang atau sekolah manapun.

D. SIMPULAN

Budaya sekolah yang diimplementasikan oleh SD Islam Al-Azhar 14 Semarang sangat membantu guru dalam meningkatkan serta membentuk profesionalitasnya di sekolah. Budaya komunikasi SD Islam Al-Azhar 14 Semarang: pondasi profesionalisme guru, sistem unik, strategi untuk hubungan kerja solid, mengelola nilai kolektif, membangun dan pertahankan budaya kuat. Budaya patuh peraturan di SD Islam Al-Azhar 14 Semarang terwujud melalui strategi manajemen yang terintegrasi, sesuai visi-misi sekolah, dengan perencanaan terstruktur dan terus menerus diperbarui. Budaya kerjasama dengan pihak eksternal di SD Islam Al-Azhar 14 Semarang sangat mendukung profesionalisme guru. Yayasan mengawasi kepala sekolah, wali siswa memberi dukungan, dan kerjasama antara guru, kepala sekolah, dan pegawai menciptakan lingkungan kompetitif berdasarkan kekeluargaan, kerja keras, dan kedisiplinan. Hal ini tercermin dalam fasilitas dan layanan yang memuaskan, serta melalui berbagai kegiatan seperti rekrutmen guru sesuai standar kompetensi, pengintegrasian profesionalitas dengan visi

sekolah, partisipasi dalam sertifikasi guru, dan kerjasama dengan lembaga pendidikan dan profesional. Kemudian budaya motivasi Di SD Islam Al-Azhar 14 Semarang, kepala sekolah mengimplementasikan strategi motivasi yang menyeluruh bagi para guru. Mereka memperhatikan kesejahteraan ekonomi guru untuk menjaga semangat dalam mengajar. Selain itu, fasilitas pembelajaran modern dan ruang belajar yang nyaman seperti laboratorium dan kelas yang lengkap disediakan. Kepala sekolah juga mendorong pengembangan diri sesuai perkembangan pendidikan terbaru serta melakukan monitoring rutin terhadap usaha keras para guru. Tujuannya adalah menciptakan lingkungan yang mendukung profesionalisme, kualitas pendidikan, dan pertumbuhan para guru di sekolah. Budaya program non formal di SD Islam Al-Azhar 14 Semarang ditekankan oleh kepala sekolah melalui strategi berdasarkan visi misi sekolah, teamwork, dan kepercayaan guru dalam tugas mereka. Budaya evaluasi profesional guru di SD Islam Al-Azhar 14 Semarang sangat terstruktur dengan pendekatan CIPP. Manajemen memastikan kegiatan sesuai visi, misi, dan tujuan sekolah dalam rencana jangka pendek, menengah, dan panjang. Komunikasi aktif dan monitoring rutin mendukung iklim profesionalisme guru yang kompetitif dan berorientasi nilai.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdi, A. (2019). Pengaruh Penerapan Peraturan Sekolah Terhadap Tingkat Kedisiplinan Siswa Kelas X SMA Persiapan Stabat Tahun Pembelajaran 2017/2018. *Jurnal Serunai Pancasila dan Kewarganegaraan*, 08(01), 77 – 88.
- Adnan, A. (2016). Capaian Tingkat Profesionalisme Guru Pada Smp Dan MTs KOTA Payakumbuh. *Tingkap*, 12(01), 82 – 97.
- Arifin, Z., & Yaqin, A. (2022). Pengaruh Profesionalisme Guru terhadap Prestasi Belajar Siswa. *Buletin Edukasi Indonesia (BEI)*, 01(02), 39 – 45. DOI: 10.56741/bei.v1i02.89.
- Arifuddin. (2018). Pengaruh Profesionalitas Guru Terhadap Perkembangan Potensi Belajar Siswa Dalam Mata Pelajaran Akidah Akhlak Di Madrasah Aliyah Al-Ikhlash Ujung. *Al-Qayyimah*, 01(01), 31 – 52.
- Arum, W. S. A. (2017). Upaya Meningkatkan Profesionalisme Guru Berlandaskan Ilmu Pendidikan Dalam Mencerdaskan Kehidupan Bangsa. *Perspektif Ilmu Pendidikan*, 16(08), 93 – 101.
- Basuki, B. (2020). Evaluasi dan Supervisi Standar Kepala Sekolah dalam Peningkatan Proses Pembelajaran. *Jurnal Pendidikan Guru*, 1(2). <https://doi.org/10.47783/jurpendigu.v1i2.166>
- Benu, I. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Guru Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Dalam Pembelajaran. *Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan*, 02(02), 82 – 93.
- Daniar, A., & Nurhaniza, Z. (2021). Peran Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah Mendorong Guru Sekolah Alam Bandung dalam Bekerja dan Berprestasi. *KOMUNIKOLOGI: Jurnal Pengembangan Ilmu Komunikasi dan Sosial*, 05(02), 41 – 55.
- Dewi, T. A. (2015). Pengaruh Profesionalisme Guru Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMA Se-Kota Malang. *Jurnal Promosi*, 03(01), 24 – 35.
- Djafar, H., & Nurhafizah, N. (2018). Pengaruh Motivasi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Dan Pegawai Di SMK Muhammadiyah 3 Makassar. *Jurnal Idaarah*, 02(01), 24 – 36.



- Fatimah, Djailani, & Khairuddin. (2015). Komunikasi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada SMA Negeri 1 Geumpang Kabupaten Pidie. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 03(04), 149 – 159.
- Hamid, A. (2020). Profesionalisme Guru Dalam Proses Pembelajaran. *Aktualita*, 10(01), 1 – 17.
- Kurniawan, A. (2020). Pengaruh Pelaksanaan Kebijakan Program Kerja Organisasi Terhadap Manajemen Program Kerja Organisasi Dalam Mewujudkan Efektivitas Pencapaian Program Kerja Sekolah (Studi Di SMK Bakti Kusumah Kecamatan Kersamanah Kabupaten Garut). *Jurnal Publik*, 14(01), 40 – 48.
- Mabuka, O. (2021). Peraturan Sekolah Berperan Sebagai Pengendali Perilaku Siswa di SD Inpres Raja Kecamatan Morotai Selatan Barat. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 07(02), 360 – 372.
- Maullidina, K., Mulyani, E. S., & Atikah, C. (2023). Pengaruh Profesionalisme Guru terhadap Kualitas Pendidikan. *Journal of Education Research*, 4(4), 1731–1736. <https://doi.org/10.37985/jer.v4i4.519>
- Mesiono, & Mawaddah, R. (2021). Komunikasi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Mis Bidayatul Hidayah Makmur Kabupaten Deli Serdang. *Journal Ability*, 02(03), 1 – 9.
- Mujahidin, Zein, M., Bakhtiar, N., & Hendri, M. (2023). Pengaruh Pelaksanaan Peraturan dan Keteladanan Guru terhadap Kedisiplinan Belajar Siswa pada Pembelajaran Pendidikan Agama Islam. *AL-USWAH: Jurnal Riset dan Kajian Pendidikan Agama Islam*, 06(02), 95 – 113.
- Pertiwi, M. (2024). Pola Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah dan Guru di SMA Negeri 1 Indralaya Kabupaten Ogan Ilir. *Unisan Jurnal: Jurnal Manajemen Dan Pendidikan*, 03(03), 508 – 515.
- Rejeki, S., & Supeni, S. (2016). Pengaruh Lingkungan Sekolah Dan Profesionalisme Guru Terhadap Pembentukan Karakter Peserta Didik Di SMK Tunas Nusantara Jaten Karanganyar Tahun Ajaran 2015/2016. *Jurnal Global Citizen*, 01(01), 16 – 28.
- Ritonga, R. (2018). Pengaruh Motivasi Kepala Sekolah Dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Di Kecamatan Sawangan Kota Depok. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Guru Sekolah Dasar*, 02(02), 216 – 230.
- Santi, D., & Fitrillia, N. H. (2021). Strategi Kepala Sekolah dalam Membangun Kerjasama Antar Tenaga Pendidik dan Kependidikan di SMP II Luqman Al Hakim 02 Batam. *Tadribuna: Journal of Islamic Management Education*, 01(02), 40 – 50.
- Saryati, & Sakban, A. (2020). Fungsi Controlling dan Evaluasi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMPN 1 Lembar Lombok Barat. *CIVICUS : Pendidikan-Penelitian-Pengabdian Pendidikan Pancasila & Kewarganegaraan*, 08(02), 139 – 147.
- Sutiono. (2021). Profesionalisme Guru. *Tahdzib Al Akhlak*, 04(02), 16 – 25.
- Werang, B. R., Pradnyani, N. M. D. S., Natalia, N. K. D., Sukmawati, N. M. D., & Wulandari, K. A. S. (2023). Peran Kepala Sekolah dalam Mendorong Kolaborasi Antar Guru Sekolah Dasar di SD Negeri 2 Belantih. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 07(03), 30260 – 30264.
- Zubaidah, S. (2015). Pengaruh Budaya Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Mutu Pendidikan Di SMK N 1 Pabelan. *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan “Meretas Sukses Publikasi Ilmiah Bidang Pendidikan Jurnal Bereputasi”*, 177 – 184.