

BUDAYA ORGANISASI UNTUK MENINGKATKAN PROFESIONALISME GURU DI SEKOLAH

Siti Zubaidah¹, Aih Ervanti Ayuningtyas²

Universitas Kristen Satya Wacana

sitizubaidah28031991@gmail.com¹, aih.ayuningtyas@gmail.com²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penerapan budaya organisasi yang dapat meningkatkan profesionalisme guru di sekolah. Penelitian dilakukan dengan pendekatan deskriptif kualitatif; Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode kajian pustaka. Analisis data dilakukan dengan analisa dalam bentuk kata verbal dan uraian deskriptif. Cara pembahasan yang digunakan untuk menganalisis data adalah dengan menggunakan pola pikir induktif, yaitu berangkat dari fakta-fakta atau peristiwa-peristiwa yang bersifat empiris kemudian temuan tersebut dipelajari dan dianalisis sehingga bisa dibuat suatu kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik budaya organisasi di sekolah, yaitu (1) *observed behavioral regularities*; (2) *norms*; (3) *dominant value*; (4) *philosophy*; (5) *rules* dan (6) *organization climate*. Karakteristik tersebut sangat menunjang untuk peningkatan profesionalisme guru di sekolah. Budaya organisasi di sekolah berkorelasi dengan peningkatan motivasi dan prestasi belajar siswa serta kepuasan kerja dan profesionalisme guru. Berkaitan dengan kompetensi guru yaitu profesionalisme.

Kata kunci: Budaya Organisasi, profesionalisme

The purpose of this study is to know the application of organization culture which can improve teachers professionalism in schools. This study using qualitative descriptive approach; The data collected by using literature review method. Data analysis was performed by analysis in the form of descriptive and verbal description. The way of discussion that is used to analyze the data is using inductive mindset, which departs from empirical facts or events then the finding studied and analyzed so that it can be made for a conclusion. The results showed that the characteristics of the organizational cultures in school, are (1) observed behavioral regularities; (2) norms; (3) the dominant value; (4) philosophy; (5) rules and (6) organization climate. The characteristics really support the improvement of teachers professionalism in schools. Organizational culture in school correlates with increasing of motivation and students achievement and also job satisfaction and professionalism of teachers. Related to the competence of teachers is the professionalism.

Keywords: Organizational Culture, professionalism

I. PENDAHULUAN

Kualitas pendidikan di Indonesia mengalami pasang surut. Perkembangan kualitas pendidikan di Indonesia masih dikategorikan rendah baik di tingkat dunia maupun di tingkat Asia Tenggara. Meskipun telah dilakukan upaya, baik oleh pemerintah pusat maupun oleh pihak swasta untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Upaya-upaya yang telah dilakukan pemerintah diantaranya: 1) perubahan sistem pendidikan yang berkali-kali, baik mengenai substansi materi maupun organisasi pendidikan; 2) peningkatan kualitas pendidik/SDM melalui diklat; 3) pengadaan

materi dan media pembelajaran; 4) perbaikan sarana prasarana pembelajaran; 5) upaya peningkatan manajemen sekolah.

Perubahan sistem pendidikan terjadi dalam proses yang relatif cepat sehingga membuat banyak pendidik/guru perlu beradaptasi diri terutama pada budaya organisasi sekolah. Budaya organisasi sekolah dengan sistem tradisional masih melekat pada perilaku sumberdaya manusia yang ada. Selain kepala sekolah, dan budaya organisasi sekolah, guru termasuk salah satu komponen penting yang berperan dalam keberhasilan peningkatan kualitas produktivitas sekolah. Kinerja guru sering dipertanyakan oleh masyarakat ketika terjadi ketidakpuasan pada hasil pendidikan peserta didik seperti hasil Ujian Nasional (UN) siswa yang rendah dan SDM lulusan sekolah kalah kualitasnya dengan negara lain. Namun demikian kinerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh kualifikasi dan kompetensinya tetapi juga dipengaruhi oleh berbagai faktor lain yang secara langsung maupun tidak langsung ikut berperan. Oleh karena itu untuk mengubah budaya organisasi sekolah yang modern dan profesional dalam waktu singkat merupakan hal yang berat bagi guru maupun kepala sekolah. Hal tersebut juga disebabkan oleh adanya dukungan berbagai pihak termasuk dinas pendidikan suatu saat sebagai pembina terkait tidak sesuai dengan apa yang diharapkan guru maupun kepala sekolah.

Pemahaman tentang budaya organisasi sesungguhnya tidak lepas dari konsep dasar tentang budaya itu sendiri, yang merupakan salah satu terminologi yang banyak digunakan dalam bidang antropologi. Dewasa ini, dalam pandangan antropologi sendiri, konsep budaya ternyata telah mengalami pergeseran makna. Sebagaimana dinyatakan oleh C.A. Van Peursen (1984) bahwa dulu orang berpendapat budaya meliputi segala manifestasi dari kehidupan manusia yang berbudi luhur dan yang bersifat rohani, seperti : agama, kesenian, filsafat, ilmu pengetahuan, tata negara dan sebagainya. Tetapi pendapat tersebut sudah sejak lama disingkirkan. Dewasa ini budaya diartikan sebagai manifestasi kehidupan setiap orang dan setiap kelompok orang-orang. Kini budaya dipandang sebagai sesuatu yang lebih dinamis, bukan sesuatu yang kaku dan statis. Budaya tidak diartikan sebagai sebuah kata benda, kini lebih dimaknai sebagai sebuah kata kerja yang dihubungkan dengan kegiatan manusia.

Budaya juga dapat diartikan sebagai : “Seluruh sistem gagasan dan rasa, tindakan serta karya yang dihasilkan manusia dalam kehidupan bermasyarakat yang dijadikan miliknya melalui proses belajar (Koentjaraningrat, 2001: 72) sesuai dengan kekhasan etnik, profesi dan kedaerahan” (Danim, 2003:148). Akan tetapi dalam kehidupan sehari-hari kita lebih memahami budaya dari sudut sosiologi dan ilmu budaya, padahal ternyata ilmu budaya bisa mempengaruhi terhadap perkembangan ilmu lainnya seperti ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Sehingga ada beberapa istilah lain dari istilah budaya seperti budaya organisasi (organization culture) atau budaya kerja (work culture) ataupun biasa lebih dikenal lebih spesifik lagi dengan istilah budaya perusahaan (corporate culture). Sedangkan dalam dunia pendidikan dikenal dengan istilah kultur pembelajaran sekolah (school learning culture) atau Budaya akademis (Academic culture).

Dalam dunia pendidikan mengistilahkan budaya organisasi dengan istilah Budaya akademis yang pada intinya mengatur para pendidik agar mereka memahami bagaimana seharusnya bersikap terhadap profesinya, beradaptasi terhadap rekan kerja dan lingkungan kerjanya serta berlaku reaktif terhadap kebijakan pimpinannya, sehingga terbentuklah sebuah sistem nilai, kebiasaan (habits), citra akademis, etos kerja yang terinternalisasikan dalam kehidupannya sehingga mendorong adanya apresiasi dirinya terhadap peningkatan prestasi kerja baik terbentuk oleh lingkungan organisasi itu sendiri maupun dikuatkan secara organisatoris oleh pimpinan akademis yang mengeluarkan sebuah kebijakan yang diterima ketika seseorang masuk organisasi tersebut.

Budaya organisasi merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Budaya selalu mengalami perubahan, hal ini sesuai dengan peranan sekolah sebagai agen perubahan yang selalu siap untuk mengikuti perubahan yang terjadi. Maka budaya organisasi sekolah diharapkan juga mampu mengikuti, menyeleksi, dan berinovasi terhadap perubahan yang terjadi. Tilaar, 2004: 41 mengemukakan bahwa kebudayaan dan pendidikan merupakan dua unsur yang tidak dapat dipisahkan karena saling mengikat. Budaya itu hidup dan berkembang karena proses pendidikan, dan pendidikan itu hanya ada dalam suatu konteks kebudayaan. Yang ada dalam arti kurikulum adalah sebagai rekayasa dari pembudayaan suatu masyarakat, sedangkan proses pendidikan itu pada hakekatnya merupakan suatu proses pembudayaan yang dinamik.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan dengan pendekatan deskriptif kualitatif; Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode kajian pustaka. Analisis data dilakukan dengan analisa dalam bentuk kata verbal dan uraian deskriptif. Cara pembahasan yang digunakan untuk menganalisis data adalah dengan menggunakan pola pikir induktif, yaitu berangkat dari fakta-fakta atau peristiwa-peristiwa yang bersifat empiris kemudian temuan tersebut dipelajari dan dianalisis sehingga bisa dibuat suatu kesimpulan.

Deskriptif Kualitatif yaitu suatu prosedur penelitian yang menggunakan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan pelaku yang dapat diamati. Sama halnya menurut arif Furchan, Pendekatan kualitatif, yaitu suatu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa ucapan atau tulisan dan perilaku yang dapat diamati dari subyek itu sendiri.

Dalam penelitian deskriptif kualitatif ini bertujuan untuk mendeskripsikan apa yang ada saat ini berlaku. Didalamnya terdapat upaya mendeskripsikan, mencatat, menganalisis dan menginterpretasikan kondisi-kondisi yang sekarang ini terjadi. Dengan kata lain penelitian deskriptif kualitatif bertujuan untuk memperoleh informasi-informasi mengenai budaya organisasi untuk meningkatkan profesionalisme guru disekolah dan melihat kaitan antar variable yang ada. Penelitian ini tidak menguji hipotesis, melainkan hanya mendeskripsikan informasi apa adanya sesuai dengan variable-variabel yang diteliti.

Dalam hal ini diperlukan bahan-bahan pustaka sebagai sumber ide untuk menggali pemikiran atau gagasan-gagasan yang ditemukan sebagai bahan-bahan yang dijadikan deskripsi dari pengetahuan yang telah ada. Sehingga kerangka teori baru dapat dikembangkan sebagai dasar pemecahan masalah. Penelitian kualitatif berusaha menampilkan secara utuh yang membutuhkan kecermatan dalam pengamatan. Disamping itu penelitian kualitatif peneliti harus terjun langsung ke lapangan guna memperoleh data yang dibutuhkan.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Budaya organisasi dapat dikatakan baik jika mampu menggerakkan seluruh personal secara sadar dan mampu memberikan kontribusi terhadap keefektifan serta produktivitas kerja yang optimal. Dengan demikian budaya organisasi sekolah sebagai bagian kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur formulanya untuk menciptakan norma perilaku pelaku organisasi dan menentukan arah organisasi secara keseluruhan dalam rangka mencapai tujuan organisasi sekolah. Dengan merujuk pada pemikiran Fred Luthan, dan Edgar Schein, di bawah ini akan diuraikan tentang karakteristik budaya organisasi di sekolah, yaitu tentang (1) *observed behavioral regularities*; (2) *norms*; (3) *dominant value*. (4) *philosophy*; (5) *rules* dan (6) *organization climate*.

1. *Observed behavioral regularities*; budaya organisasi di sekolah ditandai dengan adanya keberaturan cara bertindak dari seluruh anggota sekolah 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 anggota sekolah. Keberaturan cara bertindak dari para anggota yang tampak teramati, ketika anggota organisasi berinteraksi dengan anggota lainnya, mereka mungkin menggunakan bahasa umum, istilah, atau ritual tertentu.
2. *Norms*; budaya organisasi di sekolah ditandai pula oleh adanya norma-norma yang berisi tentang standar perilaku dari anggota sekolah, baik bagi siswa maupun guru. Standar perilaku ini bisa berdasarkan pada kebijakan intern sekolah itu sendiri maupun pada kebijakan pemerintah daerah dan pemerintah pusat. Standar perilaku siswa terutama berhubungan dengan pencapaian hasil belajar siswa, yang akan menentukan apakah seorang siswa dapat dinyatakan lulus/naik kelas atau tidak. Sedangkan berkenaan dengan standar perilaku guru, tentunya erat kaitannya dengan standar kompetensi yang harus dimiliki guru, yang akan menopang terhadap kinerjanya (Kompetensi pedagogik, Kompetensi kepribadian, Kompetensi social, dan Kompetensi professional). Berbagai standar perilaku yang ada, termasuk di dalamnya tentang pedoman sejauh mana suatu pekerjaan harus dilakukan.
3. *Dominant values*; adanya nilai-nilai inti yang dianut bersama oleh seluruh anggota organisasi, misalnya tentang kualitas produk yang tinggi, absensi yang rendah atau efisiensi

yang tinggi. Jika dihubungkan dengan tantangan pendidikan Indonesia dewasa ini yaitu tentang pencapaian mutu pendidikan, maka budaya organisasi di sekolah seyogyanya diletakkan dalam kerangka pencapaian mutu pendidikan di sekolah. Nilai dan keyakinan akan pencapaian mutu pendidikan di sekolah hendaknya menjadi hal yang utama bagi seluruh warga sekolah. Adapun tentang makna dari mutu pendidikan itu sendiri, Jiyono sebagaimana disampaikan oleh Sudarwan Danim (2002) mengartikannya sebagai gambaran keberhasilan pendidikan dalam mengubah tingkah laku anak didik yang dikaitkan dengan tujuan pendidikan. Sementara itu, dalam konteks Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah (Depdiknas, 2001), mutu pendidikan meliputi aspek input, proses dan output pendidikan.

4. *Philosophy*; adanya kebijakan-kebijakan yang berkenaan dengan keyakinan organisasi dalam memperlakukan pelanggan dan karyawan. 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. Dalam konteks Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah, Depdiknas (2001) mengemukakan bahwa : “pelanggan, terutama siswa harus merupakan fokus dari semua kegiatan di sekolah. Artinya, semua in put – proses yang dikerahkan di sekolah tertuju utamanya untuk meningkatkan mutu dan kepuasan peserta didik . Konsekuensi logis dari ini semua adalah bahwa penyiapan in put, proses belajar mengajar harus benar-benar mewujudkan sosok utuh mutu dan kepuasan yang diharapkan siswa.”
5. *Rules*; budaya organisasi ditandai dengan adanya ketentuan dan aturan main yang mengikat seluruh anggota organisasi. Setiap sekolah memiliki ketentuan dan aturan main tertentu, baik yang bersumber dari kebijakan sekolah setempat, maupun dari pemerintah, yang mengikat seluruh warga sekolah dalam berperilaku dan bertindak dalam organisasi. Aturan umum di sekolah ini dikemas dalam bentuk tata- tertib sekolah (school discipline), di dalamnya berisikan tentang apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan oleh warga sekolah, sekaligus dilengkapi pula dengan ketentuan sanksi, jika melakukan pelanggaran.
6. *Organization climate*; budaya organisasi ditandai dengan adanya iklim organisasi.perasaan keseluruhan (an overall “feeling”) yang menggambarkan dan disampaikan melalui kondisi tata ruang, cara berinteraksi para anggota organisasi, dan cara anggota organisasi memperlakukan dirinya dan pelanggan atau orang lain. Hay Resources Direct (2003) mengemukakan bahwa “organizational climate is the perception of how it feels to work in a particular environment. It is the “atmosphere of the workplace” and people’s perceptions of “the way we do things here

Budaya organisasi dapat dipandang sebagai sebuah sistem.Mc Namara (2002) mengemukakan bahwa dilihat dari sisi in put, budaya organisasi mencakup umpan balik (feed back) dari masyarakat, profesi, hukum, kompetisi dan sebagainya. Sedangkan dilihat dari proses, budaya organisasi mengacu kepada asumsi, nilai dan norma, misalnya nilai tentang : uang, waktu, manusia, fasilitas dan ruang. Sementara dilihat dari out put, berhubungan dengan pengaruh budaya organisasi terhadap perilaku organisasi, teknologi, strategi, image, produk dan sebagainya.

Disekolah terjadi interaksi yang saing mempengaruhi antara individu dengan lingkungannya, baik lingkungan fisik maupun sosial. Lingkungan ini akan dipersepsi dan dirasakan oleh individu tersebut sehingga menimbulkan kesan dan perasaan tertentu. Dalam hal ini, sekolah harus dapat menciptakan suasana lingkungan kerja yang kondusif dan menyenangkan bagi setiap anggota sekolah, melalui berbagai penataan lingkungan, baik fisik maupun sosialnya. Moh Surya (1997) mengemukakan bahwa :

“Lingkungan kerja yang kondusif baik lingkungan fisik, sosial maupun psikologis dapat menumbuhkan dan mengembangkan motif untuk bekerja dengan baik dan produktif.Untuk itu, dapat diciptakan lingkungan fisik yang sebaik mungkin, misalnya kebersihan ruangan, tata letak, fasilitas dan sebagainya.Demikian pula, lingkungan sosial psikologis, seperti hubungan antar pribadi, kehidupan kelompok, kepemimpinan, pengawasan, promosi, bimbingan, kesempatan untuk maju, kekeluargaan dan sebagainya.

Menurut Vijay Sathe dengan melihat asumsi dasar yang diterapkan dalam suatu organisasi yang membagi “Sharing Assumption” (loc.cit Vijay Sathe, p. 18), Sharing berarti berbagi nilai yang sama atau nilai yang sama dianut oleh sebanyak mungkin warga organisasi. Asumsi nilai yang berlaku sama ini dianggap sebagai faktor-faktor yang membentuk budaya organisasi yang dapat dibagi menjadi :

- a). *Share thing*, misalnya pakaian seragam seperti pakaian Korpri untuk PNS, batik PGRI yang menjadi ciri khas organisasi tersebut.
- b). *Share saying*, misalnya ungkapan-ungkapan bersayap, ungkapan slogan, pemeo seperti didunia pendidikan terdapat istilah Tut wuri handayani, Baldatun thoyibatun wa robbun ghoffur diperguruan muhammadiyah.
- c). *Share doing*, misalnya pertemuan, kerja bakti, kegiatan sosial sebagai bentuk aktifitas rutin yang menjadi ciri khas suatu organisasi seperti istilah mapalus di Sulawesi, nguopin di Bali.
- d). *Share feeling*, turut bela sungkawa, aniversary, ucapan selamat, acara wisuda mahasiswa dan lain sebagainya.

Selain share assumption dari Sathe, faktor value dan integrasi dari Bennet ada beberapa faktor pembentuk budaya organisasi lainnya dari hasil penelitian David Drennan selama sepuluh tahun telah ditemukan dua belas faktor pembentuk budaya organisasi /perusahaan/budaya kerja/budaya akademis (Republika, 27 Juli 1994:8) yaitu :

- 1) Pengaruh dari pimpinan /pihak yayasan yang dominan
- 2) Sejarah dan tradisi organisasi yang cukup lama.
- 3) Teknologi, produksi dan jasa
- 4) Industri dan kompetisinya/ persaingan antar perguruan tinggi.
- 5) Pelanggan/stakeholder akademis
- 6) Harapan perusahaan/organisasi
- 7) Sistem informasi dan control
- 8) Peraturan dan lingkungan perusahaan
- 9) Prosedur dan kebijakan
- 10) Sistem imbalan dan pengukuran
- 11) Organisasi dan sumber daya
- 12) Tujuan, nilai dan motto.

Dalam rangka peningkatan kultur akademis dan profesionalisme kerja perlu adanya pengelolaan guru (Sufyarma, 2004:183), antara lain :

- a) Meningkatkan kualitas komitmen guru terhadap pengembangan ilmu yang sejalan dengan tugas pendidikan dan pengabdian pada masyarakat
- b) Menumbuhkan budaya akademik yang kondusif untuk meningkatkan aktifitas intelektual.
- c) Mengusahakan pendidikan lanjut dan program pengembangan lain yang sesuai dengan prioritas program studi.
- d) Menata ulang penempatan guru yang sesuai dengan keahlian yang dimilikinya agar profesionalisme dan efisiensi dapat ditingkatkan.
- e) Melakukan pemutakhiran pengetahuan guru secara terus menerus dan berkesinambungan

Sedangkan Mahfud MD (1998:4) antara lain menunjukkan beberapa karakteristik budaya akademis yang berpengaruh terhadap profesionalisme guru sebagai berikut :

1. Bangga atas pekerjaannya sebagai dosen dengan komitmen pribadi yang kuat dan berkualitas.
2. Memiliki tanggungjawab yang besar, antisipatif dan penuh inisiatif.
3. Ingin selalu menegrjakan pekerjaan dengan tuntas dan ikut terlibat dalam berbagai peran diluar pekerjaannya.
4. Ingin terus belajar untuk meningkatkan kemampuan kerja dan kemampuan melayani.
5. Mendengar kebutuhan pelanggan dan dapat bekerja dengan baik dalam suatu tim.
6. Dapat dipercaya, jujur, terus terang dan loyal.
7. Terbuka terhadap kritik yang bersifat konstruktif serta selalu siap untuk meningkatkan dan menyempurnakan dirinya.

Lebih jelas lagi diungkapkan oleh Desmond graves (1986:126) mencatat sepuluh item research tool (dimensi kriteria, indikator) budaya organisasi yaitu :

1. Jaminan diri (*Self assurance*)
2. Ketegasan dalam bersikap (*Decisiveness*)
3. Kemampuan dalam pengawasan (*Supervisory ability*)
4. Kecerdasan emosi (*Intelegence*)
5. Inisiatif (*Initiative*)
6. Kebutuhan akan pencapaian prestasi (*Need for achievement*)
7. Kebutuhan akan aktualisasi diri (*Need for self actualization*)
8. Kebutuhan akan jabatan/posisi (*Need for power*)
9. Kebutuhan akan penghargaan (*Need for reward*)

10. Kebutuhan akan rasa aman (*Need for security*).

Pentingnya membangun budaya organisasi di sekolah terutama berkenaan dengan upaya pencapaian tujuan pendidikan sekolah dan peningkatan kinerja sekolah. Sebagaimana disampaikan oleh Stephen Stolp (1994) tentang *School Culture* yang dipublikasikan dalam ERIC Digest, dari beberapa hasil studi menunjukkan bahwa budaya organisasi di sekolah berkorelasi dengan peningkatan motivasi dan prestasi belajar siswa serta kepuasan kerja dan produktivitas guru. Budaya organisasi di sekolah juga memiliki korelasi dengan sikap guru dalam bekerja. Studi yang dilakukan Yin Cheong Cheng membuktikan bahwa “*stronger school cultures had better motivated teachers. In an environment with strong organizational ideology, shared participation, charismatic leadership, and intimacy, teachers experienced higher job satisfaction and increased productivity*”.

IV. KESIMPULAN

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa penerapan budaya organisasi di sekolah sangat menunjang kompetensi guru yang salah satunya adalah profesionalisme. Budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja guru, sehingga mampu menciptakan situasi pembelajaran yang menyenangkan dan mampu mendorong motivasi guru dan peserta didik. Peningkatan kualitas kinerja seorang pendidik bisa dilakukan dengan memperhatikan kepuasan kerja secara intensif baik kepuasan intrinsik maupun kepuasan ekstrinsik dan memperbaiki budaya organisasi yang hanya berorientasi tugas semata dengan menerapkan budaya kerja yang berorientasi kinerja, persaingan, yang di sinergiskan dengan upaya re-inventing organisasi dan pengembangan jenjang karier secara berkala atau memperbaiki budaya organisasi yang berpola paternalistik dengan budaya organisasi berpola profesionalisme.

Sehingga para pendidik memiliki kemampuan untuk mengkomunikasikan secara langsung kepada rekan kerja ataupun kepada pihak pimpinan mengenai hal-hal yang menjadi hambatan psikologis dan komunikasi yang berhubungan dengan pemenuhan kebutuhan baik instrinsik maupun ekstrinsik dan pihak pimpinan senantiasa memperhatikan dan memegang teguh prinsip keadilan dan humanitas dalam pengembangan diri dimasa yang akan datang.

Agar membentuk kesadaran untuk tetap meningkatkan semangat dan budaya kerja yang inisiatif, kreatif dan penuh inovasi dan pihak pimpinan akademisi atau institusi dapat mengembangkan budaya terbuka dan dorongan terhadap seluruh aktifitas akademis yang didukung oleh adanya penghargaan, pengakuan dan bersifat reaktif dan pro-aktif terhadap permasalahan akademis maupun non-akademis yang terjadi dikalangan pendidik yang sebenarnya bisa berakibat menurunnya citra dan semangat kekeluargaan antara pendidik dengan pihak pimpinan akademisi.

Peningkatan kepuasan kerja berupa materi maupun non-materi untuk meningkatkan kesejahteraan dosen, kemudian tingkatkan budaya akademisi yang berbasis pada peningkatan penelitian, pengembangan jenjang pendidikan dosen yang diseimbangkan dengan ketegasan dan control sehingga tercipta budaya akademisi yang kondusif. Serta Tingkatkan profesionalisme kerja dalam pemberian jenjang jabatan tanpa menghilangkan budaya kekeluargaan yang kuat dan didasari adanya control dan penghargaan serta pengakuan yang proporsional.

UCAPAN TERIMA KASIH

Kami ucapakan banyak terima kasih kepada:

1. Tuhan YME yang telah memberikan nikmat yang tak terhingga kepada Kami
2. Pihak UNS selaku penyelenggara seminar
3. Dr. Bambang Ismanto M.Si selaku dosen pembimbing
4. Aih Ervanti Ayuningtyas selaku rekan kerja
5. Teman-teman MMP UKSW angkatan XXXIII
6. Keluarga yang selalu mendukung

REFERENSI

Alhumami, Amich. *Membangun Pendidikan yang Bermutu*. Kompas, 25 Agustus 2000.
Djoko Santoso Moeljono. 2005. *Culture-Budaya Organisasi Dalam Tantangan*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.

Edgar H. Schein. 1992. *Organizational Culture and Leadershif*. San Fransisco : Josseybass Publ

Prosiding Semiar Nasional Pendidikan Ekonomi & Bisnis
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan
Universitas Sebelas Maret Surakarta
Sabtu, 07 November 2015

Fred Luthan. 1995. *Organizational Behavior*. Singapore: McGraw.Hill,Inc.

Freedman, Mike and Benjamin B. Tregoe. 2004.*The Art and Dicipline of Strategic Leadership*.
Terjemahan Hikmat Kusumaningrat. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama,

[http://www. Budaya Organisasi. Com](http://www.BudayaOrganisasi.Com)

[http://www. Budaya Organisasi Untuk Meningkatkan Profesionalisme Guru.Com](http://www.BudayaOrganisasiUntukMeningkatkanProfesionalismeGuru.Com)

[http://www. Profesionalisme Guru. Com](http://www.ProfesionalismeGuru.Com)

Idochi Anwar dan Yayat Hidayat Amir. 2000. *Administrasi Pendidikan: Teori, Konsep, dan Issu*.
Bandung: Program Pasca Sarjana UPI Bandung.

Pusat Kurikulum, Balitbang Depdiknas. 2002. *Kurikulum Berbasis Kompetensi*. Jakarta:
Depdiknas.

Sufyarma, Kapita selekta. 2004. *Manajemen Pendidikan*. Bandung : Alfabeta

Taliziduhu Ndraha. 2003.*Budaya organisasi*. Jakarta : Rineka Cipta

LOLOS