

PENGEMBANGAN BUDAYA SEKOLAH UNTUK PENINGKATAN KOMPETENSI PROFESIONAL GURU PADA MTSN 1 TAKENGON

Nazir Usman¹, Yusrizal², Murniati AR³

¹⁾ Magister Administrasi Pendidikan Program Pascasarjana Universitas Syiah Kuala Banda Aceh

^{2,3)} Prodi Magister Administrasi Pendidikan Unsyiah, Darussalam, Banda Aceh 23111, Indonesia

Email Penulis: nazir.gayo.usman@gmail.co.id

Abstract: *Organizational culture is a key variable that could encourage the professional development of teachers, which in turn can improve school performance, success or failure of a teacher in the teaching and learning activities required good organizational culture to improve the quality of education. This study aimed to obtain data on organizational culture applied in schools so as to improve the professional competence of teachers. To achieve this study, researchers used a qualitative approach with descriptive methods. Data collection techniques of observation, interviews, and study dokumentsi data analysis procedures are data reduction, data display, and verification, research subjects were principals, vice-principals, and teachers. The results showed that: (1) The development of a culture of discipline in obeying the school rules by principals can improve the professional teachers in improving the quality of school education, (2) development of a culture of responsibility by the principal is always met by the head of the school so that all teachers not play in carrying out its activities as an educator. (3) The development of the culture of shame by principals also continue to be the principal so that the teachers can not play games in the process of teaching and learning*

Keywords : *Cultural School / Organization and Professional Teacher*

Abstrak: Budaya organisasi merupakan variabel kunci yang bisa mendorong pengembangan profesionalisme guru yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja sekolah, berhasil atau tidaknya seorang guru dalam kegiatan belajar mengajar dibutuhkan budaya organisasi yang baik untuk meningkatkan mutu pendidikan. Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan data tentang budaya organisasi yang diterapkan disekolah sehingga dapat meningkatkan kompetensi profesional guru. Untuk mencapai penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Teknik pengumpulan data observasi, wawancara, dan study dokumentsi prosedur analisis data adalah reduksi data, display data, dan verifikasi, subjek penelitian adalah kepala sekolah, wakil kepala sekolah, dan guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) Pengembangan budaya disiplin dalam menaati peraturan sekolah oleh kepala sekolah dapat meningkatkan professional guru dalam meningkatkan mutu pendidikan sekolah, (2) Pengembangan budaya tanggung jawab oleh kepala sekolah selalu dipenuhi oleh kepala sekolah sehingga semua guru tidak bermain-main dalam menjalankan aktivitasnya sebagai pendidik. (3) Pengembangan budaya malu oleh kepala sekolah juga terus dilakukan kepala sekolah sehingga guru-guru tidak bisa bermain main dalam proses belajar pembelajaran.

Kata kunci : Budaya Sekolah/Organisasi dan Professional Guru

PENDAHULUAN

Perubahan situasi dunia, organisasi menghadapi berbagai tantangan yang dapat mengadopsi budaya organisasi yang tidak hanya fleksibel tetapi juga harus sensitif terhadap perbedaan-perbedaan budaya yang ada. Semua

organisasi termasuk sekolah mempunyai satu budaya yang bergantung pada kekuatannya, budaya dapat mempunyai pengaruh yang bermakna pada sikap dan perilaku anggota-anggota organisasi. Orang mulai belajar untuk bergantung dan menaruh harapan pada budaya. Budaya dianggap mampu

memberikan stabilitas dan jaminan bagi mereka, karena mereka dapat memahami hal-hal yang sedang terjadi dalam masyarakat mereka dan mengetahui cara menanggapi.

Dalam dunia pendidikan, budaya organisasi diistilahkan sebagai kultur sekolah yang pada intinya mengatur para pendidik agar memahami bagaimana seharusnya bersikap terhadap profesinya, beradaptasi terhadap rekan kerja dan lingkungan kerjanya serta berlaku reaktif terhadap kebijakan pemimpinya, sehingga terbentuklah sebuah sistem nilai, kebiasaan, citra akademis, etos kerja yang terinternalisasikan dalam kehidupannya, sehingga mendorong adanya apresiasi diri 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.

Sekolah merupakan sebuah organisasi yang tidak bisa lepas dari budaya yang diciptakan. Sekolah yang berprestasi merupakan dambaan setiap komponen masyarakat, dan menaruh perhatian besar terhadap kuantitas dan kualitas output sekolah yang dihasilkan. Dalam kondisi seperti ini jelas sulit diharapkan untuk mewujudkan sekolah berprestasi, banyak masalah yang harus dihadapi oleh sekolah. Berkaitan dengan terwujudnya sekolah berprestasi, hal ini tidak terlepas dari kinerja guru yang berada di organisasi sekolah tersebut. Kinerja guru pada dasarnya terfokus pada kemampuan profesional yang dimiliki guru dalam bekerja. Sedangkan perihal efektivitas kerja guru dapat dilihat sejauh mana kemampuan

profesional guru tersebut dapat memberikan pengaruh kepada anak didik.

Budaya organisasi yang kuat akan mempengaruhi setiap perilaku. Peran budaya organisasi sekolah adalah untuk menjaga dan memelihara komitmen sehingga kelangsungan mekanisme dan fungsi yang telah disepakati oleh organisasi dapat mencapai terealisasi sesuai dengan tujuan. Hal itu tidak hanya membawa dampak pada keuntungan organisasi sekolah secara umum, namun juga akan berdampak pada perkembangan kemampuan profesional guru itu sendiri. Nilai-nilai budaya yang ditanamkan oleh organisasi akan mampu meningkatkan kemauan, kesetiaan, dan kebanggaan serta lebih jauh menciptakan efektivitas kerja. Budaya organisasi sekolah sehari-hari sangat berpengaruh pada guru dalam melaksanakan tugasnya. Budaya organisasi sekolah yang menyenangkan dapat membawa konsekuensi bagi guru untuk melaksanakan tugas dengan baik sehingga dapat menimbulkan motivasi kerja guru yang baik pula. Budaya organisasi itu hakikatnya untuk membantu kelompok dalam hal mengembangkan interaksi yang produktif yang dilakukan oleh kelompok dalam melaksanakan tugas yang efektif.

Konsep guru sebagai tenaga profesional yang bekerja melaksanakan tugas disekolah haruslah memiliki kompetensi agar mampu melaksanakan tugasnya dengan baik, kompetensi sangat diutamakan demi mutu dan peningkatan profesional guru itu sendiri sesuai dengan Undang-Undang Guru Nomor 14 Tahun 2005 tentang "kualifikasi dan sertifikasi" pasal 8 disebutkan: guru wajib memiliki kualifikasi akademik,

kompetensi, sertifikasi pendidik, sehat jasmani dan rohani serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan pendidikan Nasional.

Budaya organisasi merupakan variabel kunci yang bisa mendorong pengembangan profesionalisme guru yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja sekolah. Sutrisno (2010:11) menyebutkan "budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja". Budaya organisasi juga merupakan alat untuk melakukan integrasi internal. Jika peran ini berfungsi dengan baik dan dibarengi oleh penyusunan strategi yang tepat maka bisa diharapkan kinerja organisasi akan meningkat.

KAJIAN PUSTAKA

Konsep Kompetensi Profesional Guru

Istilah yang berkaitan dengan profesional agar tidak terjadi kesalah pahaman antara profesional dan profesionalisme. Menurut Arifin (Nasution dan Irwan 2005:27) mengemukakan bahwa "kata profesional berasal dari kata profesi, merupakan kata yang masuk ke dalam kosa kata Bahasa Indonesia melalui Bahasa Inggris "*Profession*" yang mengandung arti sama dengan occupation yaitu : suatu pekerjaan yang memerlukan keahlian yang diperoleh melalui pendidikan atau latihan khusus".

Berdasarkan pengertian di atas dapat dinyatakan bahwa pada mulanya kata profesi seperti yang kita ketahui dan pergunakan sekarang adalah seseorang yang mem[unyai keahlian khusus. Jadi seseorang yang mengatakan bahwa profesinya adalah guru, maka sebenarnya tidak lain dari pada memberitahukan kepada orang lain bahwa bidang

pekerjaan yang dipilihnya adalah mengajar.

Selanjutnya Menurut Arifin (Nasution dan Irwan 2005:27) "Profesi sebagai bidang keahlian yang khusus untuk menangani lapangan pekerjaan tertentu yang membutuhkannya. Inti dari pengertian profesi ialah seseorang harus memiliki keahlian tertentu". Di dalam masyarakat sederhana, keahlian tersebut diperoleh dengan cara meniru dan diturunkan dari orang tua kepada anak atau dari kelompok masyarakat ke generasi penerus.

Pendapat di atas menegaskan bahwa kemampuan profesional adalah kemampuan yang harus dimiliki seseorang untuk melakukan tugas dan aktivitas dalam bidang ilmu yang secara sengaja harus dipelajari dan kemudian diaplikasikan bagi kepentingan umum. Kemampuan merupakan perilaku yang rasional untuk mencapai tujuan yang disyaratkan sesuai dengan kondisi yang diharapkan. Kemampuan profesional dapat dikatakan sebagai kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya secara bertanggung-jawab dan layak.

Pada perkembangannya dalam Bahasa Indonesia kata profesi sebagai lawan kata dari amatir. Sedangkan profesional merupakan kata benda dari kata profesi. Kunandar (2007:45) menjelaskan: Profesionalisme berasal dari kata profesi yang artinya suatu bidang pekerjaan yang ingin atau ditekuni oleh seseorang. Profesi juga diartikan sebagai suatu jabatan atau pekerjaan tertentu yang mensyaratkan pengetahuan dan keterampilan khusus yang diperoleh dari pendidikan akademis yang intensif (webstar, 1989). Jadi profesi adalah suatu pekerjaan atau jabatan yang menuntut keahlian tertentu. Artinya suatu

pekerjaan atau jabatan yang disebut profesi tidak dapat dipegang oleh sembarang orang, tetapi memerlukan persiapan melalui pendidikan dan pelatihan secara khusus.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa, seorang profesional menjalankan pekerjaan sesuai dengan tuntutan profesi atau dengan kata lain memiliki kemampuan dan sikap sesuai dengan tuntutan profesinya.

Pengertian profesional guru adalah orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan maksimal. Dengan kata lain pekerjaan yang bersifat profesional adalah pekerjaan yang hanya dapat dilaksanakan oleh orang khusus dipersiapkan untuk itu dan bukan pekerjaan yang dilakukan oleh mereka yang tidak memperoleh pekerjaan lain.

Profesional guru juga dapat diartikan sebagai suatu tugas yang memadai atau pemilikan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dituntut oleh jabatan seseorang.

Syarat Profesional Guru

Kemampuan profesional guru dapat dikatakan sebagai pilar dari suatu profesi karena dalam kehidupan sehari-hari kemampuan ini menjadi penentu untuk pencapaian rujukan. Menurut Arikunto (2006:11) ciri-ciri profesional adalah: adanya standar kerja yang baku dan jelas. (a) Ada lembaga pendidikan khusus menghasilkan pelakunya dengan program dan jenjang pendidikan yang baku serta memiliki standar akademik yang memadai dan bertanggung jawab tentang pengembangan ilmu pengetahuan yang melandasi

profesi itu. (b) Ada organisasi profesi yang mewadahi para pelakunya untuk mempertahankan dan memperjuangkan eksistensinya dan kesejahteraannya. (c) Ada etika dan kode etik yang mengatur pelakunya dalam memperlakukan klien. (d) Ada sistem imbalan terhadap jasa layanannya yang adil dan baku. (e) Ada pengakuan masyarakat terhadap pekerjaan itu sebagai suatu profesi.

Guru sebagai suatu profesi tentu saja memiliki ciri-ciri khusus sebagai syarat profesional selain ciri-ciri umum yang diuraikan di atas. Untuk menjadi guru profesional. Ada beberapa komponen yang harus dimiliki guna, yaitu: “Kemampuan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan mengevaluasi pembelajaran”.

Budaya Organisasi

Budaya merupakan istilah yang tidak asing lagi karena istilah hal ini sering dibicarakan di masyarakat, perusahaan, pemerintah, dan bahkan telah berkembang dalam dunia pendidikan. Istilah budaya atau kultur dalam bahasa Inggris *culture*, berasal dari bahasa Latin yakni *colere* yang berarti mengerjakan atau mengolah. Dalam kamus bahasa Indonesia, kata budaya adalah kata benda yang berarti pikiran atau akal budi. Selanjutnya, untuk memahami konsep budaya organisasi secara teoretis,

Budaya Organisasi Sekolah Dan Penerapannya Di Sekolah

Pentingnya membangun budaya organisasi di sekolah terutama berkenaan dengan upaya pencapaian tujuan pendidikan sekolah dan peningkatan kinerja sekolah. Budaya sekolah yang telah dipublikasikan, dari beberapa hasil studi menunjukkan bahwa: “budaya organisasi di sekolah berkorelasi dengan peningkatan motivasi dan

prestasi belajar siswa serta kepuasan kerja dan produktivitas guru”.

Upaya untuk mengembangkan budaya organisasi di sekolah terutama berkenaan tugas kepala sekolah selaku *leader* dan manajer di sekolah. Dalam hal ini, kepala sekolah hendaknya mampu melihat lingkungan sekolahnya secara holistik, sehingga diperoleh kerangka kerja yang lebih luas guna memahami masalah-masalah yang sulit dan hubungan-hubungan yang kompleks di sekolahnya. Melalui pendalaman pemahamannya tentang budaya organisasi di sekolah, maka ia akan lebih baik lagi dalam memberikan penajaman tentang nilai, keyakinan dan sikap yang penting guna meningkatkan stabilitas dan pemeliharaan lingkungan belajarnya.

Budaya Sekolah

Budaya sekolah sangatlah penting bagi pengembangan profesional guru, karena budaya sekolah merupakan kunci keberhasilan sekolah tersebut dalam menjalankan proses pembelajaran. Namun budaya sekolah harus diterapkan oleh kepala sekolah terlebih dahulu, sehingga diikuti oleh semua guru dan staf yang ada di sekolah tersebut. Ada beberapa budaya sekolah yaitu;

Budaya disiplin

Disiplin adalah sikap yang selalu tepat janji, sehingga orang lain mempercayainya, karena modal utama dalam berwirausaha adalah memperoleh kepercayaan dari orang lain. *Disiplin* berasal dari bahasa Inggris yaitu “disciple” yang berarti pengikut atau murid. Perkataan disiplin mempunyai arti latihan dan ketaatan kepada aturan. Dengan melaksanakan disiplin, berarti semua pihak dapat menjamin kelangsungan hidup dan kelancaran

kegiatan belajar, bekerja, dan berusaha. Kemauan kerja keras yang kita peroleh dari disiplin, akan melahirkan mental yang kuat dan tidak mudah menyerah walaupun dalam keadaan sulit.

Budaya disiplin adalah tindakan manajemen untuk memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi, ini adalah pelatihan yang mengarah pada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan-pengetahuan sikap dan perilaku pegawai sehingga ada kemauan pada diri pegawai untuk menuju pada kerjasama dan prestasi yang lebih baik”. Disiplin itu sendiri diartikan sebagai kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi.

Budaya Tanggung Jawab

Pengertian tanggung jawab dalam Kamus Umum Bahasa Besar Indonesia adalah keadaan dimana wajib menanggung segala sesuatu, sehingga berkewajiban menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya. Secara definisi merupakan kesadaran manusia akan tingkah laku atau perbuatan baik yang disengaja maupun yang tidak disengaja

Berkaitan dengan tanggung jawab guru Muslich (2010:37) menjelaskan: “Guru harus mengetahui, serta memahami nilai, norma, moral, sosial, serta berusaha berperilaku dan berbuat sesuai dengan nilai dan norma tersebut. Guru juga harus bertanggung jawab terhadap segala tindakannya dalam pembelajaran di sekolah dan dalam kehidupan bermasyarakat”.

Tanggung jawab bersifat kodrati, yang artinya tanggung jawab itu sudah menjadi bagian

kehidupan manusia bahwa setiap manusia dan yang pasti masing-masing orang akan memikul suatu tanggung jawabnya sendiri-sendiri. Apabila seseorang tidak mau bertanggung jawab, maka tentu ada pihak lain yang memaksa untuk tindakan tanggung jawab tersebut. Dengan demikian tanggung jawab itu dapat dilihat dari dua sisi, yaitu: Dari sisi yang berbuat dan Dari sisi yang kepentingan pihak lain.

Tanggung jawab adalah ciri manusia beradab (berbudaya). Manusia merasa bertanggung jawab karena ia menyadari akibat baik atau buruk perbuatan yaitu, dan menyadari pula bahwa pihak lain memerlukan pengabdian atau pengorbanannya. Untuk memperoleh atau meningkatkan kesadaran bertanggung jawab perlu ditempuh usaha melalui pendidikan, penyuluhan, keteladanan dan takwa kepada Tuhan Yang Maha Esa.

Budaya malu

Malu adalah salah satu bentuk emosi manusia. Malu memiliki arti beragam, yaitu sebuah emosi, pengertian, pernyataan, atau kondisi yang dialami manusia akibat sebuah tindakan yang dilakukannya sebelumnya, dan kemudian ingin ditutupinya penyandang rasa malu secara alami ingin menyembunyikan diri dari orang lain karena perasaan tidak nyaman jika perbuatannya diketahui oleh orang lain.

Di sekolah-sekolah dan tempat-tempat semacamnya kita sering menjumpai slogan 'Tumbuhkan Budaya Malu' dengan 7 butir malu. Lalu, apakah arti dari budaya malu tersebut? Budaya artinya hal yang sering dilakukan atau kebiasaan sehari-hari. Sedangkan malu mempunyai arti merasa tidak enak hati. Jadi,

budaya malu mempunyai arti membiasakan diri untuk mempunyai rasa malu terhadap hal-hal yang negatif.

Butir pertama, malu karena pulang terlambat atau pulang cepat. Entah itu terlambat karena hal yang mendesak ataupun karena hal yang disengaja. Apalagi pulang cepat, seringkali kita mempunyai keinginan untuk pulang cepat karena bosan terhadap apa yang kita kerjakan. Kerjakanlah pekerjaan kita tepat waktu, biasakan diri untuk tidak terlambat ataupun pulang cepat dan mempunyai rasa malu terhadap hal itu.

Butir kedua, malu karena melihat rekan sibuk melakukan aktivitas. Seperti di kelas contohnya, jika teman sedang melaksanakan piket dan kita diam saja melihat mereka membersihkan ruangan. Seharusnya kita ikut membantu, karena hal itu menyangkut kepentingan kita bersama. Jangan hanya diam, tidak tahu malu.

Butir ketiga, malu karena melanggar peraturan. Kebanyakan orang disaat melanggar peraturan pasti punya rasa malu. Tetapi ada juga orang yang sudah kebal akan pelanggaran, disinilah hal yang perlu diperbaiki.

Butir keempat, malu untuk berbuat salah. Jika hari ini berbuat salah, maka kedepan berbuatlah yang lebih baik. Jangan terpuruk akan kesalahanmu sekarang, tetapi ambillah hikmahnya.

Butir kelima, malu karena bekerja tidak berprestasi. Bekerja pastinya menuntut hal yang maksimal. Jika ingin mencapai pencapaian yang maksimal, berusahalah bekerja keras dengan tidak bekerja setengah-setengah. Apabila jika bekerja hanya sekedar bekerja, hasilnya pasti akan sia-sia.

Butir keenam, malu karena tugas tidak

terlaksana/selesai tepat waktu. Usaha yang paling tepat untuk menanggulangi hal ini adalah dengan ‘mencivil tugas’. Seringkali kita dihadapkan dengan masalah waktu, tetapi jika didukung dengan kemauan keras, kemungkinan hal apapun itu pasti dapat terlaksana.

Butir ketujuh, malu karena tidak berperan aktif dalam mewujudkan kebersihan lingkungan kantor/sekolah. Lingkungan yang bersih mampu menambah semangat dalam bekerja. Kita harus bisa menjaga kebersihan lingkungan bersama.

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Menurut Moleong (2008:4) yang mengemukakan bahwa: “penelitian kualitatif merupakan penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati”. Hal ini dilakukan untuk memberikan makna yang mendalam agar dapat melihat fenomena yang ada pada saat sekarang. Sasaran penelitian diarahkan pada usaha menguasai teori-teori dasar penelitian yang bersifat deskripsi dengan mementingkan penguasaan proses penelitian, tidak semata-mata pada hasil, dan melalui analisis induktif peneliti mengungkapkan makna dari keadaan yang diamatinya.

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan mengikuti tahapan-tahapan; penggalan data, display data, reduksi data, dan pengambilan kesimpulan yang dilakukan secara berulang dan berkesinambungan sesuai dengan prinsip penelitian kualitatif. Selama berada dilapangan peneliti

berusaha untuk tidak mengganggu suasana. Meskipun pada mulanya kehadiran peneliti akan menjadi pusat perhatian, terutama ketika mengadakan pengamatan di sanggar. Namun hal ini akan dapat diatasi karena kegiatan dilakukan berulang-ulang sehingga terjadi pembiasaan. penelitian ini dilaksanakan pada MTsN Takengon 1 yang terletak di jalan Lebe Kader No. 13 Kecamatan Lut Tawar Kabupaten Aceh Tengah.

Pemilihan lokasi ini di karenakan masalah yang menarik yaitu pengembangan budaya sekolah untuk peningkatan kompetensi professional guru yang bertujuan agar penulis mendapatkan data dan informasi yang tepat sesuai dengan fokus penelitian. Sedangkan waktu penelitian telah dilaksanakan selama 3(tiga) bulan, yaitu pada bulan januari pebruari maret 2015.

Subjek penelitian merupakan sumber data yang memberikan kejelasan mengenai duduk persoalan yang dikaji. Penelitian ini menggunakan subjek yang berkaitan dengan cara pengumpulan data yakni, subjek ditentukan berdasarkan tingkat penguasaannya terhadap informasi yang akan diungkapkan oleh karena itu informasi yang mempunyai informasi lengkap dan cermat akan diutamakan menjadi subjek. Subjek dalam penelitian ini terdiri dari kepala sekolah, wakil kepala sekolah dan guru guru yang ada di MTsN I Takengon.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah pedoman observasi (dengan menggunakan *checklis*), dokumentasi dan pedoman wawancara. Setiap penelitian kualitatif, biasanya peneliti bertindak sebagai instrumen, hal ini sesuai dengan pendapat Moleong (2008:56) yang

mengernukakan bahwa: “peneliti bertindak sebagai instrumen penelitian atau peneliti sebagai alat utama yang terjun langsung kelapangan”. Dengan kata lain peneliti melaksanakan langsung penelitian dan pengamatan atau melakukan wawancara dapat juga dengan hanya menggunakan buku atau catatan untuk mengumpulkan data.

Uji kredibilitas data tetap berpedoman kepada pendapat Moleong (2008:130), yaitu dengan mengikuti: “proses mengatur urutan data mengorganisasikannya di dalam suatu pola, kategori dan satuan uraian dasar sehingga memberikan arti yang signifikan terhadap analisis, menjelaskan pola uraian, dan mencari hubungan diantara dimensi uraian”.

Observasi adalah pengamatan langsung, sehingga akan diperoleh gambaran pasti dari kegiatan-kegiatan yang berlaugsung di sekolah. Pengumpulan data melalui observasi ini bertujuan untuk mengamati langsung kegiatan-kegiatan yang dilakukan kepala sekolah, guru serta siswa dan untuk mengecek hasil wawancara yang dilakukan dengan kenyataan yang sebenarnya.

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu antara pewawancara dengan yang diwawancarai. Dalam hal ini yang bertindak sebagai pewawancara adalah sipeneliti dan yang diwawancarai adalah kepala sekolah dan gum yang terkait dengan fokus penelitian. Tujuan wawancara ini adalah untuk memperoleh jawaban langsung secara lisan dari responden. Pedoman wawancara disusun berdasarkan kesesuaian dengan permasalahan penelitian. Dalam pelaksanaannya diupayakan untuk tidak mengikat tetapi bersifat fleksibel, dengan memberikan pertanyaan secara

terarah.

Dokumentasi digunakan untuk memperkuat pengumpulan data dari observasi dan wawancara, sehingga diperoleh data yang kuat dan akurat. Dokiumentasi dalam penelitian ini bertujuan untuk memperoleh data riil tentang peran budaya organisasi dalam pengembangan kemampuan profesionalisme guru.

Setelah data terkumpul, maka langkah selanjutnya adalah mengolah data. Adapun teknik pengolahan data yang digunakan yaitu teknik analisis kualitatif dengan menggunakan metode deskriptrif. Artinya hasil penelitian digambarkan dengan kata-kata dan bahasa yang baik untuk memudahkan mengambil kesimpulan pada laporan penelitian ini. Moleong (2008: 112) menyatakan bahwa “Analisis data adalah proses mengatur data, mengorganisasikannya ke dalam setiap pola dan sanitasi uraian dasar”.

Dalam analisis data kualitatif diperlukan daya kreatif dari peneliti untuk mengolah data tersebut menjadi informasi yang bermakna. Setelah data dikumpulkan maka dalam rangka penganalisaan penulis menggunakan metode penganalisaan data secara kualitatif. Dalam metode ini data diperoleh dan dikumpulkai, di lapangan dan dianalisa bukan dalam bentuk angka atau perhitungan matematika maupun statistik tetapi dibahas berdasarkan landasan teoritis yang selama ini telah penulis pelajari.

HASIL PENELITIAN

Hasil penelitian sesuai dengan rumusan masalah dan data yang dikumpulkan untuk menjawab pertanyaan penelitian berkenaan dengan

pengembangan profesionalisme guru melalui budaya organisasi pada MTsN 1 Takengon.

Disiplin adalah sikap mental yang mengandung kerelaan memenuhi semua ketentuan, peraturan dan norma yang berlaku dalam menunaikan tugas dan tanggung jawab. Untuk itu sangat penting diperhatikan agar tugas dan tanggung jawab dapat dilakukan dengan sebaik-baiknya. Ada dua jenis dorongan yang mempengaruhi disiplin, yaitu : Dorongan yang datang dari dalam diri manusia, yaitu pengetahuan, kesadaran dan kemauan untuk berbuat disiplin.

Tanggung jawab menurut kamus bahasa indonesia adalah, keadaan wajib menanggung segala sesuatunya. Sehingga bertanggung jawab menurut kamus umum bahasa indonesia adalah berkewajiban menanggung, memikul, menanggung segala sesuatunya, dan menanggung akibatnya. Tanggung jawab itu bersifat kodrati, artinya sudah menjadi bagian hidup manusia ,bahwa setiap manusia di bebani dengan tanggung jawab. Apabila di kaji tanggung jawab itu adalah kewajiban yang harus di pikul sebagai akibat dari perbuatan pihak yang berbuat.

Budaya malu (*shame culture*) sejatinya merupakan sikap dan sifat bangsa Timur/Asia termasuk kita. Intinya merupakan wujud hati nurani yang benar, bukan hanya di permukaan saja atau cari-cari publisitas saja.

Membudayakan budaya rasa malu dimulai dari hal kecil mulai dari membiasakan diri bersikap jujur, disiplin, berintegritas dan lain-lain. Dengan menjadi contoh dan menegur orang lain tentu sedikit demi sedikit akan mempengaruhi orang lain. Semisal kalau kita di kantor selalu tiba di kantor

tepat waktu dan pulang juga sesuai dengan jadwal, tentu orang lain akan sedikit demi sedikit akan terpengaruh.

PEMBAHASAN

Sekolah secara kelembagaan sudah memberikan pemahaman peraturan kedisiplinan sekolah kepada guru sehingga guru sudah tahu secara detail bagaimana sekolah memberikan peraturan dan sanksi kepada mereka. Kondisi ini membawa pengaruh positif terhadap peningkatan disiplin guru dalam melaksanakan tugas di sekolah. Hal ini sesuai dengan pendapat Mulyasa (2010:37) : “Disiplin yang dimaksudkan bahwa guru harus mematuhi berbagai peraturan dan tata tertib secara konsisten, atas kesadaran profesional, karena mereka bertugas untuk mendisiplinkan para peserta didik disekolah, terutama dalam pembelajaran. Oleh karena itu, dalam menanamkan disiplin guru harus memulai dari dirinya sendiri, dalam berbagai tindakan dan prilakunya”.

Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Budaya malu juga harus dimulai dari diri sendiri. Kepala sekolah tidak akan serta merta memiliki guru yang punya budaya rasa malu kalau kepala sekolahnya secara pribadi tidak pernah punya rasa malu ini. Rasa malu ini harus dimiliki orang seseorang sebelum bisa dicontoh oleh orang lain.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Pengembangan professional guru melalui pembinaan kedisiplinan kepala sekolah sejalan antara sosialisasi yang dilakukan dengan tindakan-tindakan terhadap pelanggar. Sekolah secara kelembagaan sudah memberikan pemahaman peraturan kedisiplinan sekolah kepada guru sehingga guru sudah tahu secara detail bagaimana sekolah memberikan peraturan dan sanksi kepada mereka.

Pengembangan profesionalisme guru melalui tanggung jawab kepala sekolah, yaitu ; kepala sekolah bertanggung jawab atas apa yang telah di perlukan oleh sekolah atau guru yang berada disekolah MTsN Takengon 1

Pengembangan profesional guru dalam peningkatan kinerja guru pada MTsN Takengon I melalui budaya malu yang diterapkan kepala sekolah dapat meningkatkan mutu dan kualitas pendidikan pada MTsN 1 Takengon

Saran

Hasil penelitian ini masih banyak kekurangannya dan hanya memberikan kontribusi yang kecil secara teoritis maupun praktis, hal ini penulis sadari karena keterbatasan dalam penelitian ini, namun berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan ada beberapa hal yang bias dijadikan saran antara lain:

Kepala sekolah hendaknya melakukan pembinaan disiplin organisasi dengan cara-cara yang lebih efektif, seperti mensosialisasi kebijakan disiplin, melakukan komunikasi yang harmonis untuk memecahkan berbagai masalah, membimbing guru, tidak melakukan pengawasan yang dapat

menurunkan semangat kerja guru dan memberi sanksi yang tegas sesuai dengan tingkat pelanggaran. Hendaknya pola-pola efektif dijadikan nilai-nilai budaya keunggulan sekolah yang dimuat dan diterapkan dalam rangka pengembangan profesionalisme guru.

Budaya malu sebagai faktor penghambat dalam pengembangan profesionalisme guru hendaknya dapat diminimalisir melalui tegur menegur sesama antara guru dan kepala sekolah, kepala sekolah dengan tata usaha apabila melakukan kesalahan menumbuhkan kesadaran dengan membudayakan malu antara semua yang terlibat dalam instansi sekolah tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik Edisi Revisi VI*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Depdiknas (2005). *Undang Undang Republic Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang System Pendidikan Nasional*. Jakarta : CV Tamita Utama
- Depdiknas (2005). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Sistem Pendidikan Nasional*, Jakarta : Depdiknas.
- Kunandar. (2007). *Guru Professional Edisi Revisi*. Jakarta : P.T Raja Grafindo Persada.
- Mulyasa, E. (2010). *Menjadi Guru Professional Menciptakan Pembelajaran Kreatif Dan Menyenangkan*, Bandung : PT Remaja Rosda Karya.
- Muslich, Masnur (2009). *Sertifikasi Guru Menuju Profesionalisme Pendidik*. Jakarta : Bumi aksara.
- Moleong, J.L. (2008). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Nasution, S., Irwan. (2005). *Manajemen Pembelajaran*, Ciputat : PT. Ciputat Pres.
- Sutrisno. (2010). *Budaya Organisasi* Jakarta : Kencana