



BUDAYA ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN PROFESIONALISME PEMBELAJARAN GURU DI SEKOLAH

Rina Wahyuni^{1*}, Dagai L. Limin², Eshariyani³, Amellya Maretta Savitri⁴, Nur Mentarini⁵
^{1,2,3,4,5} FKIP, Universitas Palangka Raya, Indonesia.

Info Artikel

Abstrak

Riwayat Artikel:

Diterima:

21 Agustus 2023

Direvisi:

24 September 2023

Disetujui:

18 Oktober 2023

Kata Kunci:

Budaya Organisasi,
Profesionalisme,
Pembelajaran
Sekolah Dasar.

Tujuan penelitian ini adalah mendeskripsikan budaya organisasi dalam meningkatkan profesionalisme pembelajaran guru di sekolah. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kualitatif, dengan rancangan penelitian studi kasus. Pemilihan informan dilakukan dengan *purposive sampling* dan *snowball sampling*. Prosedur pengumpulan data penelitian dilakukan dengan observasi, wawancara dan dokumentasi. Setelah data terkumpul, kemudian dilakukan analisis dengan menggunakan pola interaktif, meliputi: kondensasi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dalam meningkatkan profesionalisme pembelajaran guru di sekolah sudah baik dengan menerapkan: (a) budaya disiplin bagi guru dan siswa, dan (b) budaya *melek* teknologi serta penguatan kemampuan guru melalui supervisi pembelajaran dan pemberian tindak lanjut melalui *in house training* sebagai upaya mengembangkan kompetensi dan kapasitas pembelajaran guru di sekolah. Selain itu, tantangan dalam meningkatkan profesionalisme pembelajaran guru di sekolah meliputi: (a) keterbatasan kemampuan guru dalam menyesuaikan diri dengan pembaharuan kurikulum yang berlaku, (b) minimnya antusiasme dan komitmen guru khususnya bagi guru yang sudah mendekati masa pensiun (purna tugas), serta (c) masih ada guru yang mempertahankan kebiasaan penggunaan metode pembelajaran dengan teknik ceramah sepanjang pembelajaran.

Korespondensi:

Rina Wahyuni*

Universitas Palangka Raya

E-mail:

rina.wahyuni@mp.upr.ac.id

Abstract

The aim of this research is to describe organizational culture in improving the professionalism of teacher learning in schools. The approach used in this research is qualitative, with a case study research design. The selection of informants was carried out using purposive sampling and snowball sampling. Research data collection procedures were carried out by observation, interviews and documentation. After the data is collected, analysis is then carried out using an interactive pattern which includes: data condensation, data presentation and drawing conclusions. The research results obtained have shown that organizational culture in improving the professionalism of teacher learning in schools is good by implementing: (a) a culture of discipline for teachers and students; (b) a culture of technological literacy and strengthening teachers' abilities through supervision of learning and providing follow-up through in-house training as an effort to develop the competence and learning capacity of teachers in schools. Apart from that, challenges in increasing the professionalism of teacher learning in schools include: (a) limited ability of teachers to adapt to current curriculum updates; (b) lack of teacher enthusiasm and commitment, especially for teachers who are approaching retirement (after service); and (c) there are still teachers who maintain the habit of using learning methods using lecture techniques throughout the lesson.



PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan bagian yang terpenting di dalam mencapai tujuan yang diharapkan oleh suatu organisasi. Keberadaan sumber daya manusia yang ada di dalamnya ikut berperan aktif dalam memperlancar kegiatan organisasi tersebut. Kualitas sumber daya manusia memegang peran utama dalam menentukan keberhasilan aktifitas berbagai sektor pembangunan fisik maupun non fisik. Era globalisasi memberikan perubahan besar pada tatanan dunia secara menyeluruh dan perubahan itu dihadapi bersama sebagai suatu perubahan yang wajar. Sebab mau tidak mau, siap tidak siap perubahan itu akan terjadi. Era ini ditandai dengan proses kehidupan mendunia, kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, terutama dalam bidang transformasi dan komunikasi serta terjadinya lintas budaya (Sapariah, 2016).

Sekolah sebagai organisasi pendidikan memiliki peran dan fungsi untuk berusaha mengembangkan, melestarikan dan mewariskan nilai-nilai budaya kepada seluruh unsur dan personil sekolah baik itu kepala sekolah, guru, staf, dan terutama siswanya. Sekolah merupakan tempat berlangsungnya kegiatan belajar mengajar. Belajar dan mengajar tidak hanya dimaknai sebagai kegiatan transfer ilmu pengetahuan dari guru ke siswa saja tetapi mencakup kegiatan seperti bagaimana membiasakan seluruh warga sekolah disiplin dan patuh terhadap peraturan yang berlaku di sekolah, saling menghormati, membiasakan hidup bersih dan sehat serta memiliki semangat berkompetisi secara *fair* dan sejenisnya merupakan kebiasaan yang harus ditumbuhkan di lingkungan sekolah sehari-hari. Kebiasaan-kebiasaan, nilai-nilai, norma, ritual, mitos yang dibentuk dalam perjalanan panjang sekolah disebut budaya sekolah. Budaya sekolah dipegang bersama oleh kepala sekolah, guru, staf administrasi, dan siswa sebagai dasar dalam memahami dan memecahkan berbagai persoalan yang muncul di sekolah. Sekolah menjadi wadah utama dalam transmisi kultural antar generasi. Seperti halnya yang diungkapkan oleh Arfandi & Iffah (2019) bahwa antara pendidikan dan kebudayaan terdapat hubungan yang sangat erat dalam arti keduanya memiliki suatu hal sama yaitu nilai-nilai. Pendidikan selalu berkaitan dengan manusia, sedang manusia selalu menjadi anggota masyarakat dan mendukung budaya organisasi tertentu. Budaya organisasi merupakan salah satu peluang untuk membangun SDM melalui aspek perubahan sikap dan perilaku yang diharapkan mampu menyesuaikan diri dengan tantangan yang sedang berjalan dan akan datang. Lebih lanjut, Harsoyo dkk (2020) mengungkapkan dalam lembaga pendidikan, budaya organisasi (nilai, kebiasaan, dan sikap positif) akan menjadi kekuatan modal non-material tersendiri yang kuat bagi terwujudnya lembaga pendidikan yang unggul. Budaya organisasi yang terbentuk dari keterlibatan semua warga sekolah dalam menyusun serta melaksanakan program sekolah merupakan bentuk nyata bahwa budaya organisasi berfungsi sebagai alat untuk menambah komitmen para anggotanya dan juga untuk mengorganisasikan anggota.

Budaya organisasi dapat dikatakan baik jika mampu menggerakkan seluruh personil 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. Budaya organisasi meningkatkan pemahaman kepada warga sekolah tentang hakekat tugas fungsi sekolah dalam masyarakat, strategi yang diyakini sebagai asumsi, dan nilai ditanam pada setiap anggota dalam organisasi sehingga memiliki komitmen dan loyalitas yang tinggi terhadap organisasi. Tanjung dkk (2020) mengatakan organisasi dengan budaya positif akan menghadirkan citra positif jika berjalan dengan baik, namun sebaliknya jika budaya organisasi tidak baik akan memberikan citra negatif terhadap organisasi/madrasah. Sementara itu Susanto (2016) menjelaskan budaya yaitu nilai-nilai dan kebiasaan yang diterima sebagai acuan bersama yang diikuti dan menghormati pada setiap para anggota dalam sebuah organisasi. Lebih lanjut dijelaskan bahwa budaya organisasi merupakan suatu kegiatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu

organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Budaya dalam suatu organisasi mencerminkan penampilan suatu organisasi seperti yang dilihat oleh orang luar.

Namun pada kenyataannya permasalahan yang berkenaan dengan budaya organisasi di suatu lembaga persekolahan masih cukup menyita perhatian terlebih jika hal tersebut berdampak pada profesionalisme guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai tenaga pendidik di sekolah. Seperti terlihat dari: (1) tindakan dan perilaku guru yang masih kurang disiplin dalam menyusun administrasi pembelajaran di setiap awal semester, (2) masih ditemukan guru yang melakukan negosiasi dengan kepala sekolah jika akan dilakukan supervisi apalagi jika kepala sekolah merupakan “kerabat” dari guru yang bersangkutan, (3) beberapa guru yang masih menggunakan metode dan strategi mengajar “lama” atau mengindahkan pembaharuan-pembaharuan yang telah ditetapkan dalam kurikulum merdeka belajar, (4) strategi “*teacher center*” masih sangat melekat pada diri guru dalam melaksanakan pembelajaran di kelas, serta (5) minimnya kemauan dan kemampuan guru dalam melakukan inovasi rencana pembelajaran yang inovatif dan kreatif sesuai dengan kebutuhan siswa di sekolah. Permasalahan-permasalahan yang seyogianya sudah tidak ada lagi di zaman milenial seperti saat ini malah semakin menjamur dan “mendarah daging” sebagai kebiasaan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai tenaga pendidik yang profesional. Hal tersebut berbanding terbalik dengan yang disampaikan oleh Susanto (2016) bahwa ada dua sisi manfaat yang diperoleh apabila budaya organisasi dalam suatu lembaga persekolahan dipahami oleh seluruh lapisan sumber daya manusia dan bagi sekolah. Manfaat bagi sumber daya manusia adalah: (1) sebagai pedoman berperilaku di dalam sekolah. dimana seluruh warga sekolah tidak dapat semena-mena bertindak atau berperilaku sekehendak hati, melainkan harus menyesuaikan diri dengan siapa dan dimana mereka berada; (2) adanya kesamaan langkah dan visi di dalam melakukan tugas dan tanggung jawab masing-masing individu dapat meningkatkan fungsinya dan mengembangkan tingkat interpendensi antar individu atau bagian karena individu atau bagian yang lain saling melengkapi dalam kegiatan pembelajaran di sekolah; (3) memberikan dorongan kepada warga sekolah untuk mencapai prestasi kerja atau produktivitas yang lebih baik; serta (4) mengetahui secara pasti tentang karirnya di sekolah sehingga mendorong mereka untuk konsisten dengan tugas dan tanggung jawab. Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan-tujuan lembaga pendidikan, sebaliknya yang lemah atau negatif menghambat dan bertentangan dengan tujuan-tujuan lembaga pendidikan dalam sebuah sistem pendidikan yang budaya organisasinya kuat, nilai-nilai bersama dipahami secara mendalam, dianut dan diperjuangkan oleh sebagian besar para anggota organisasi. Budaya yang kuat dan positif sangat berpengaruh terhadap perilaku dan efektifitas kinerja suatu lembaga pendidikan. Dengan demikian, budaya organisasi sebagai output dalam lembaga pendidikan ini yang akan mengimplementasikan tujuan-tujuan yang sudah menjadi visi dan misi budaya organisasi di lembaga pendidikan tersebut.

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan budaya organisasi dalam meningkatkan profesionalisme pembelajaran guru di SDN 3 Palangka Kota Palangka Raya.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan rancangan studi kasus yang bertujuan untuk menganalisis dan mendeskripsikan budaya organisasi dalam meningkatkan profesionalisme pembelajaran guru di sekolah. Ghony & Almanshur (2012) mengatakan “penelitian kualitatif ditujukan untuk mendeskripsikan dan menganalisis fenomena, peristiwa, aktivitas sosial, sikap, kepercayaan, persepsi, dan pemikiran manusia secara individu maupun kelompok”. Lebih lanjut dijelaskan bahwa “penelitian kualitatif mengungkap situasi sosial tertentu dengan mendeskripsikan kenyataan secara benar, dibentuk oleh kata-kata berdasarkan teknik pengumpulan dan analisis data yang relevan yang diperoleh dari situasi yang alami”. Sementara itu, Sugiyono (2012) menyatakan metode penelitian kualitatif adalah metode

penelitian yang berlandaskan filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, dimana peneliti sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan pada *makna* daripada *generalisasi*. Fokus penelitian yakni: (a) budaya organisasi dalam meningkatkan profesionalisme pembelajaran guru di sekolah, serta (b) tantangan guru dalam meningkatkan profesionalisme pembelajaran di sekolah. Informan yang dijadikan sebagai sumber perolehan data dan informasi terkait dengan fokus penelitian yang ditetapkan yaitu kepala sekolah dan guru. Lokasi penelitian bertempat di SDN 3 Palangka Kota Palangka Raya. Penentuan informan kunci dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik *purposive sampling* yang kemudian dari informan kunci tersebut berkembang ke informan-informan lain untuk memperluas serta memperkaya data dan informasi penelitian dengan menggunakan *snowball sampling*. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Ulfatin (2014), begitu informan kunci pertama diwawancarai secukupnya, ia diminta untuk menunjukkan satu atau lebih sumber lain yang dianggapnya memiliki informasi yang dianggap relevan dan memadai, sehingga dapat dijadikan sebagai informan berikutnya. Dari informan kedua yang ditunjuk oleh informan pertama, kemudian ia diminta untuk menyebutkan sumber lain yang dapat dijadikan informan berikutnya lagi. Dengan cara inilah, informasi yang diperoleh peneliti menjadi semakin besar dengan melibatkan beberapa orang yang menurut Bogdan & Biklen (1998) diibaratkan seperti bola salju (*snowball sampling*). Setelah dilakukan pengumpulan data, kemudian penulis melakukan analisis data dengan mengadopsi pola interaktif dari Miles et al (2014) yang meliputi: kondensasi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Profesionalisme Pembelajaran Guru di Sekolah

Dalam meningkatkan profesionalisme pembelajaran guru di sekolah, sekolah menerapkan kebiasaan-kebiasaan yang diyakini dapat memberikan dampak positif dalam mendukung pencapaian profesionalisme guru sebagai tenaga pendidik yang terdiri dari: (1) menerapkan budaya disiplin di sekolah; (2) menerapkan budaya “melek” teknologi bagi guru-guru di sekolah; serta (3) penguatan kompetensi dan keterampilan guru-guru melalui penerapan supervisi pembelajaran dan *In House Training* (IHT) sebagai tindak lanjut dari hasil supervisi pembelajaran yang dilakukan.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan Tanjung dkk (2020) yang mengungkapkan organisasi dengan budaya positif akan menghadirkan citra positif jika berjalan dengan baik, namun sebaliknya jika budaya organisasi tidak baik akan memberikan citra negatif terhadap organisasi/madrasah. Ketika guru-guru telah terbiasa dengan budaya disiplin dan melek teknologi, dapat dipastikan bahwa dalam melaksanakan proses pembelajaran tidak akan ditemukan kesulitan. Bahkan guru dengan antusias sangat inovatif dalam mempersiapkan proses pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan siswa serta kurikulum yang berlaku; Sehingga dapat dikatakan bahwa budaya dalam suatu organisasi dapat memberikan dampak positif dan menjadi salah satu faktor penting dalam keberhasilan organisasi. Hal tersebut sejalan dengan yang disampaikan oleh Wijaya (2020) bahwa budaya organisasi menjadi faktor penting dan dapat pula berdampak pada kegiatan organisasi, baik secara individu maupun organisasional. Sementara itu, Silkyanti (dalam Fitirani & Muadin, 2022) mengungkapkan budaya organisasi telah menarik lebih banyak perhatian dalam beberapa dekade terakhir karena perannya yang potensial dalam meningkatkan prospek masa depan organisasi dari perspektif manajerial secara khusus pada lembaga pendidikan. Lebih lanjut, Fitriani & Muadin (2022) mengatakan budaya organisasi pada bidang pendidikan disebut juga sebagai budaya sekolah yang merupakan norma dan tradisi budaya yang melekat dalam kegiatan pendidikan serta memiliki resistensi yang kuat terhadap perubahan organisasi itu sendiri. Selain itu, Mulyasa (2012) mengatakan budaya sekolah adalah “sekumpulan nilai yang melandasi perilaku, tradisi, kebiasaan sehari-hari, dan simbol-simbol yang dipraktikkan oleh kepala sekolah, pendidik/guru,

petugas tenaga kependidikan/administrasi, peserta didik, masyarakat sekitar sekolah. Budaya organisasi berpengaruh besar pada tingkat pemimpin dan karyawan, sehingga efektivitas proses kerja yang terjadi dapat berjalan dengan baik jika budaya organisasi yang terjadi sesuai dengan sistematika prestasi kerja organisasi yang bersangkutan (Suryanti, 2017). Selain itu, Kotangon dkk (2021) mengatakan bahwa sesuai dengan konteks pemberdayaan sumber daya manusia, agar menghasilkan pegawai yang profesional diperlukan adanya acuan baku yang diberlakukan oleh suatu organisasi. Acuan tersebut adalah budaya organisasi yang secara sistematis menuntun pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Budaya organisasi sering disebut juga budaya kerja karena tidak bisa dipisahkan dengan kinerja (*performance*) sumber daya manusia. Semakin kuat budaya organisasi, semakin kuat pula dorongan kerja. Salah satu faktor yang membedakan suatu organisasi dari organisasi yang lainnya ialah budayanya.

Pelaksanaan supervisi pembelajaran dirasa sangat memberikan bantuan bagi guru-guru dalam meningkatkan profesionalismenya sebagai tenaga pendidik. Hal ini dikarenakan supervisi pembelajaran yang dilakukan oleh kepala sekolah memberikan layanan bantuan, bimbingan serta pembinaan bagi guru-guru terutama guru-guru yang mengalami kendala atau permasalahan dalam proses pembelajaran yang dilaksanakannya. Gunawan (2015) mengungkapkan supervisi dilaksanakan untuk meningkatkan mutu pembelajaran dan pengembangan profesionalisme guru. Lebih lanjut, Berliani & Wahyuni (2017) mengemukakan banyak sekali manfaat yang didapatkan melalui pelaksanaan supervisi, antara lain: (1) guru dapat mengetahui kelebihan dan kelemahannya dalam proses belajar mengajar di sekolah, (2) guru menjadi lebih kreatif dan inovatif dalam mengembangkan metode dan strategi yang digunakan dalam pembelajaran, (3) guru menjadi lebih mengerti dan menguasai peralatan serta perlengkapan dalam menunjang pembelajaran, (4) guru dituntut untuk bisa mengenali sumber-sumber belajar yang relevan dan mengikuti perkembangan zaman, serta (5) guru dapat berkolaborasi dengan rekan sejawat baik dengan rekan guru junior maupun guru senior dalam berdiskusi dan berbagi pengalaman teruntuk memperbaiki pelaksanaan belajar mengajar (PBM).

Hasil dari supervisi pembelajaran yang dilakukan, kemudian digunakan dalam kegiatan tindak lanjut bagi guru-guru. Tindak lanjut di sini dilakukan dengan pelaksanaan IHT bagi guru-guru guna meningkatkan kemampuan dan mengembangkan keprofesionalannya sebagai seorang tenaga pendidik. Hal itu sejalan dengan pendapat Ayuningtyas (dalam Jayadipura, 2018) bahwa IHT merupakan program yang diselenggarakan di sekolah atau tempat lain menggunakan peralatan dan materi yang relevan dengan permasalahan yang dihadapi, tujuannya adalah untuk mengembangkan kompetensi berupa *skill*, *knowledge*, dan *attitude*. Sementara itu, Corinorita (2017) mengemukakan IHT merupakan program pelatihan yang diselenggarakan di tempat sendiri, sebagai upaya untuk meningkatkan kompetensi guru, dalam menjalankan pekerjaannya dengan mengoptimalkan potensi-potensi yang ada.

Tantangan yang Dihadapi Guru dalam Meningkatkan Profesionalisme Pembelajaran di Sekolah

Dalam meningkatkan profesionalisme pembelajaran guru di sekolah bukanlah tanpa tantangan dan kendala. Hal itu dibuktikan dengan adanya tantangan yang dialami guru sebagai berikut: (1) kesulitan guru dalam beradaptasi dengan pembaharuan kurikulum yang terbaru, (2) minimnya komitmen dan antusiasme guru dalam meningkatkan dan mengembangkan kapasitas dan kualitas diri sebagai tenaga pendidik (bagi oknum guru yang senior dan guru yang memasuki masa purna tugas), serta (3) masih menggunakan metode pembelajaran yang berorientasi pada guru (metode ceramah sepanjang pembelajaran).

Melihat dari hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat dikatakan bahwa guru kurang profesional dalam melaksanakan kewajibannya sebagai seorang pendidik yang mumpuni dan memiliki profesionalitas dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini tentu memiliki dampak yang kurang baik, baik itu bagi siswa maupun bagi guru itu sendiri. Pola pikir yang minim terkait dengan salah satu kebijakan perubahan kurikulum yang berlaku pada saat ini membuat guru

memiliki pemikiran sendiri yang seolah mewujudkan bahwa tugas seorang guru semakin lama semakin berat sehingga menjadi sebuah beban yang harus ditanggung, hal tersebut menjadikan guru kurang berkomitmen dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sebagai tenaga pendidik profesional. Hal serupa yang diungkapkan oleh Mubaroq (2022) dalam hasil penelitiannya menunjukkan bahwa hasil survey peneliti yang memperhatikan setiap tindakan budaya organisasi yang ada dimadrasah dan memberi gambaran bahwa budaya organisasi yang baik tetapi belum memenuhi syarat/peraturan yang diinginkan, seperti masih adanya guru-guru yang datang tidak tepat waktu ke madrasah, sebagian guru-guru yang membuat kelompok-kelompok khusus di dalam madrasah, serta beberapa guru yang sistem dan model mengajarnya yang kurang efektif dan efisien. Bertolak belakang dengan hal tersebut, Suyanto & Jihad (2013) menyatakan yang dimaksud kompetensi profesional adalah kemampuan atau kecakapan seorang guru dalam melaksanakan kewajiban secara bertanggung jawab untuk mencapai tujuan yang dipersyaratkan sesuai dengan kondisi yang diharapkan. Sementara itu, Purnamasari & Santoso (2019) mengungkapkan guru yang menerapkan budaya organisasi yang tinggi dan didukung oleh kompetensi profesional yang tinggi pula, tentu akan memiliki tingkat kinerja yang tinggi bila dibandingkan dengan guru yang menerapkan budaya organisasi yang tinggi namun tidak didukung oleh kompetensi profesional yang tinggi. Lebih lanjut hasil penelitian yang dilakukan Purnamasari & Santoso (2019) menemukan bahwa budaya organisasi sekolah dan kompetensi profesional guru berpengaruh terhadap kinerja guru; Sehingga dapat dikatakan bahwa budaya organisasi yang kuat dan sehat dapat memberikan dampak positif dalam meningkatkan dan mengembangkan kompetensi professional tenaga pendidik yang pada akhirnya berdampak pada pencapaian kinerja yang optimal.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dalam meningkatkan profesionalisme pembelajaran guru di sekolah telah terlaksana dengan baik, dimana dapat dilihat dari hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa di sekolah telah diterapkan budaya nyata dalam hal kedisiplinan bagi guru maupun siswa; kemudian dalam rangka meningkatkan profesionalisme guru dalam mengajar terlebih dengan pemanfaatan teknologi dalam proses pembelajaran tersebut, di sekolah juga diterapkan budaya *melek* teknologi bagi guru selaku fasilitator, mediator serta motivator dalam pelaksanaan pembelajaran di kelas. Selain itu, pelaksanaan supervisi pembelajaran serta IHT sebagai wujud tindak lanjut hasil supervisi pembelajaran tersebut juga teratur dilaksanakan di sekolah sehingga memberikan dampak positif dalam hal penguatan kompetensi dan keterampilan guru-guru dalam melaksanakan pembelajaran dengan optimal.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terimakasih kepada seluruh pihak yang berada di lingkungan Sekolah Dasar Negeri 3 Palangka Kota Palangka Raya yang telah memberikan kesempatan kepada tim peneliti untuk melakukan penelitian. Terimakasih kepada seluruh pimpinan di lingkungan FKIP Universitas Palangka Raya yang telah memberikan kesempatan kepada tim peneliti untuk memperoleh dana hibah Penelitian tahun anggaran 2023; Serta terimakasih kepada tim editorial *Equity in Education Journal (EEJ)* yang telah menerima artikel kami untuk dapat diterbitkan pada jurnal ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggreni. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Mutu Pendidikan. *Jurnal PTK dan Pendidikan*, 6(2), 49-56.
- Arfandi., & Iffah, U. (2019). Membentuk Budaya Organisasi di Lingkungan Lembaga Pendidikan Islam. *Edupedia*, 3(2): 183-190.
- Bafadal, I. (2009). *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Berliani, T., & Wahyuni, R. (2017). Implementasi Supervisi oleh Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru. *Jurnal Manajemen dan Supervisi Pendidikan*, 1(3), 218-226.
- Corinorita. (2017). Pelaksanaan In House Training Untuk Meningkatkan Kompetensi Guru dalam Menyusun RPP di Sekolah Menengah Pertama. *Jurnal Ilmu Pendidikan Sosial, Sains, dan Humaniora*, 3(1), 117-122.
- Gunawan, I. (2015). *Optimalisasi Peran dan Tugas Kepala Sekolah dalam Implementasi Kurikulum 2013*. Prosiding Seminar Nasional Implementasi Kebijakan Ujian Nasional, Dualisme Kurikulum, dan Sistem Seleksi Masuk Perguruan Tinggi Negeri, Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Malang, Malang, 15 s.d. 16 Mei 2015, hlm. 23-29.
- Harsoyo, R., Sulistyorini., & Samsudin. (2020). Pengembangan Budaya Organisasi dalam Mewujudkan Lembaga Pendidikan Islam Unggulan: Studi Deskriptif Kualitatif di Sekolah Dasar Islam Terpadu Darul Falah Sukorejo Ponorogo. *TRIBAKTI Jurnal Pemikiran Keislaman*, 31(1), 35-48.
- Jayadipura. (2018). In House Training untuk Meningkatkan Kemampuan Guru Dalam Menyusun RPP. *Jurnal Idaarah*, 2(2), 260-268.
- Miles, M.B., Huberman, A. M., & Saldana, J. (2014). *Qualitative Data Analysis A Methods Sourcebook*. United States of America: SAGE Publications Inc.
- Mubaroq. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Guru di Madrasah Hidayatussalam Desa Bandar Khalifah Kecamatan Percut Sei Tuan. *JURNAL MALAY – Manajemen Pendidikan Islam & Budaya*, 2(3).
- Muslim, S. B. (2013). *Supervisi Pendidikan Meningkatkan Kualitas Profesionalisme Guru*. Bandung: Alfabeta.
- Prayoga, S., & Yuniati, S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Sekolah terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Mataram. *Jurnal Kependidikan*, 5(1), 54-60.
- Purnamasari, D. D., & Santoso, B. (2019). Budaya Organisasi Sekolah dan Kompetensi Profesional Guru sebagai Determinan Kinerja Guru di SMK Negeri Kota Bandung. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 4(2), 275-284.
- Robbins, S. P., & Judge, T.A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Edisi Indonesia. Jakarta, Salemba Empat.
- Sagala, S. (2013). *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sahertian, P. A. (2008). *Konsep Dasar & Teknik Supervisi Pendidikan dalam Rangka Pengembangan SDM*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sapariah, S. (2016). Efektivitas Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Prestasi Sekolah (Studi Kasus di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Ciamis). *Jurnal Ilmiah EDUKASI*, 4(3), 305-314.
- Tanjung, M. S., Tanjung, H., & Pasaribu, S. E. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Dukungan Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Guru SMA Negeri di Lingkungan Dinas Pendidikan Provinsi Sumatra Utara Cabang Sunggal. *Jurnal Ilmiah EkonomidDan Bisnis Triangle*, 1(3), 122-136.
- Susanto, A. (2016) *Konsep Strategi dan Implementasi Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*. Jakarta. Predanamedia Group.
- Suyanto., & Jihad, A. (2013). *Menjadi Guru Profesional*. Jakarta: Erlangga.
- Ulfatin, N. (2014). *Metode Penelitian Kualitatif di Bidang Pendidikan: Teori dan Aplikasinya*. Malang: Bayumedia Publishing.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
- Wijaya, C. (2020). *Keefektifan Kerja: Analisis Persfektif Perilaku Individu Dalam Organisasi Pendidikan*. Jakarta: Kencana.
- Wijaya, C. (2021). *Kapita Selekta Manajemen Pendidikan: Isu-Isu Strategik Manajemen Pendidikan*. Medan: Pusdikra Mitra Jaya.