

UPAYA SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN DALAM MENYIAPKAN LULUSANNYA SEBAGAI TENAGA KERJA YANG PROFESIONAL

Murywantobroto dan Ghufron Abdullah

Institut Keguruan dan Ilmu Pendidikan PGRI Semarang,
Jl. Sidodadi Timur No. 24 Semarang

mury_broto@ikippgrismg.ac.id dan ghufron@ikippgrismg.ac.id

***Abstract:** The development of professional cultures at school were conducted by (1) adopting a strict procedure for selecting new students, (2) conducting an orientation program for new students, (3) implementing school rules and compensation assignments, (4) implementing an established system of learning, and (5) marketing school graduates. Positive habits as the basis for professional culture could be developed at Sepuluh Nopember Vocational High School of Semarang by first internalizing good values to both teachers and students. On the students' part, the internalization of values could take place because of the following reasons: (1) some efforts were made by teachers and school management to develop some awareness about professional culture values among students, (2) there were some internal factor among students (support from the students themselves) and (3) adjustment to the environment with established professional culture was conducted. On the part of teachers, the internalization could take place due to: (1) teachers being able to adapt to their duties, (2) their employment status, and (3) their assumption that being a teacher is some sort of "dedication".*

Abstrak: Mengembangkan budaya profesional di sekolah dilakukan dengan: (1) menerapkan sistem penerimaan siswa baru yang ketat, (2) kegiatan orientasi sekolah pada siswa baru, (3) memberlakukan tata tertib sekolah dan tugas kompensasi, (4) melaksanakan sistem pembelajaran yang mantap, dan (5) melaksanakan pemasaran lulusan. Kebiasaan positif yang menjadi dasar budaya profesional dapat tumbuh dan berkembang di SMK Sepuluh Nopember Semarang dimulai dengan proses internalisasi nilai-nilai luhur budaya profesional tersebut pada diri siswa maupun guru. Pada diri siswa proses internalisasi tersebut terjadi karena hal-hal sebagai berikut: (1) penanaman kesadaran tentang nilai-nilai budaya profesional oleh pimpinan sekolah, (2) faktor internal siswa (dorongan dari diri sendiri), dan (3) penyesuaian diri dengan lingkungan yang telah berbudaya profesional. Pada guru proses tersebut terjadi karena: (1) adaptasi guru terhadap tugas-tugas lingkungannya, (2) dimilikinya status kepegawaian, dan (3) anggapan mereka bahwa melaksanakan tugas sebagai guru merupakan "pengabdian".

Keywords: professional cultures, positive habits and internalizing good values.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang mampu berperan sebagai faktor keunggulan kompetitif adalah yang menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi, memiliki keterampilan yang tinggi, berperilaku profesional dan dapat mengembangkan diri. Pendidikan Menengah Kejuruan sebagai sub sistem dari pendidikan nasional berperan penting dalam menyiapkan sumber daya manusia yang berkualitas profesional.

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) harus dapat menyiapkan lulusannya sebagai calon tenaga kerja yang profesional. Untuk itu SMK, dituntut untuk dapat Mengembangkan mutu dan relevansinya. Salah satu langkah yang diambil Pendidikan Menengah Kejuruan dalam rangka Mengembangkan mutu dan relevansinya adalah mendorong semua SMK agar dapat berfungsi sebagai “Pusat Pengembangan Budaya Profesional”.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi berkembangnya budaya profesional di SMK. Faktor-faktor yang berkaitan dengan jalannya proses pembelajaran di SMK sangat mempengaruhi Pengembangan budaya profesional tersebut. Faktor kepala sekolah, guru, karyawan, kepemimpinan, administrasi dan pengelola sekolah diduga juga dapat mempengaruhi berkembangnya budaya profesional di SMK. Budaya profesional tersebut tidak muncul begitu saja tetapi perlu ditumbuh kembangkan.

Perilaku-perilaku profesional di SMK tidak lepas dari faktor guru dan kepemimpinan sekolah. Guru merupakan komponen sekolah yang berhubungan langsung dengan siswa terutama melalui proses belajar mengajar (PBM). Dalam proses belajar mengajar guru berinteraksi dengan siswa. Sesuai dengan tugasnya, perilaku guru akan mempengaruhi perilaku siswa. Guru cenderung menjadi contoh bagi siswanya. Dari hal-hal tersebut diatas diperkirakan guru mempunyai andil yang besar dalam menanamkan kebiasaan-kebiasaan kepada siswa.

Salah satu dari SMK yang ada di Kota Semarang yang telah melaksanakan budaya profesional adalah SMK Sepuluh Nopember. Di SMK Sepuluh Nopember Semarang kebiasaan-kebiasaan yang menjadi dasar perilaku profesional seperti diuraikan dimuka telah terlaksana dengan baik. Hal tersebut terbukti dari survai pendahuluan dapat diketahui beberapa hal penting berkaitan dengan : kedisiplinan, kebersihan, dan tertib administrasi.

Di SMK Sepuluh Nopember Semarang terdapat ‘keunikan’ apabila dibandingkan dengan SMK lain di kota Semarang, khususnya dalam mengembangkan budaya profesional. Hal yang khas tersebut dianggap sebagai suatu kasus kelembagaan. Dalam hal ini berupa kasus keberhasilan dari SMK Sepuluh Nopember Semarang dalam mengembangkan budaya profesional. Meskipun demikian sampai saat ini di SMK Sepuluh Nopember belum pernah

dilakukan penelitian tentang hal tersebut. Oleh karena itu kasus keberhasilan tersebut perlu dikaji lebih dalam. Untuk mengungkap dan mendiskripsikan semua permasalahan yang terkait dengan mengapa di SMK Sepuluh Nopember Semarang budaya profesional tersebut dapat ditumbuhkembangkan, maka sangat perlu dilakukan penelitian yang mendalam melalui studi kasus.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka dapatlah dikemukakan bahwa yang menjadi permasalahan adalah: (a) faktor apakah yang mempengaruhi guru dalam berperan aktif mengembangkan budaya profesional di SMK Sepuluh Nopember Semarang?, (b) mengapa kebiasaan-kebiasaan profesional dapat tumbuh dan berkembang di SMK Sepuluh Nopember Semarang?

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah: (a) mengungkap dan mendeskripsikan faktor-faktor yang mempengaruhi guru dalam berperan aktif mengembangkan budaya profesional di SMK Sepuluh Nopember Semarang, (b) Mengungkap dan mendeskripsikan alasan kebiasaan-kebiasaan profesional dapat tumbuh dan berkembang di SMK Sepuluh Nopember Semarang.

Pengertian Budaya Profesional. Sebelum membahas budaya profesional terlebih dahulu perlu dikemukakan makna dari kata “budaya” dan “profesional”. Budaya dapat diartikan sebagai praktek-praktek dalam masyarakat dan kehidupan individu yang mengandung nilai intrinsik (moral). Dalam arti sempit, budaya dapat diartikan sebagai suatu kebiasaan atau tradisi. Sedangkan profesional berasal dari *profession* yang artinya pekerjaan. Profesional adalah suatu kondisi kemampuan bekerja di bidang tertentu yang mempersyaratkan kualitas tinggi dan tidak setiap orang dapat melakukannya (J. Pakpahan dan Narsoyo, 1990).

Seseorang dapat diklasifikasikan profesional apabila memiliki ciri-ciri: (a) menampilkan performa kerja yang cepat, tepat dan efisien pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya; (b) proses dan produk kerjanya memenuhi standar nilai profesi; dan; (c) pekerjaan yang sesuai bidang keahliannya memberi makna yang berarti.

Seorang profesional digerakkan lebih oleh bisikan hati untuk berbuat sebaik-baiknya dari pada oleh kepentingan pribadi. Jadi seorang yang profesinal, dalam keadaan bagaimanapun harus memberikan jasa yang paling bermutu.

Dari pengertian di atas, budaya profesional dapat diartikan sebagai kebiasaan bekerja dengan tataran kemampuan yang tinggi dan dilandasi oleh nilai-nilai intrinsik (moral).

Tujuan Pengembangan Budaya Profesional. Pembentukan budaya profesional, pada hakikatnya dimaksudkan untuk Mengembangkan kualitas hidup seseorang menjadi

hidup yang bermakna. Hidup dikatakan bermakna bagi seseorang apabila orang tersebut: (a) taqwa kepada Tuhan Yang Mahaesa; (b) bangga dan senang atas keahlian dan pekerjaannya; dan (c) berguna bagi sesama manusia (J. Pakpahan dan Narsoyo, 1990).

Prinsip-prinsip Pengembangan Budaya Profesional. Budaya yang mencakup sikap, nilai serta perilaku dapat ditumbuhkan melalui pendidikan di sekolah. Dalam menumbuhkan suatu budaya harus ada norma, aktivitas dan materi.

Menurut J. Pakpahan dan Narsoyo (1990), untuk menumbuhkan budaya profesional harus melalui beberapa tahapan. Pertama, adalah membuat dan memberlakukan tata tertib yang membiasakan siswa berperilaku profesional.

Kedua, adalah memberi pengertian, pelatihan dan usaha untuk mencapai keahlian profesional. Ketiga, adalah memberikan contoh perilaku profesional oleh kepala sekolah, guru dan pegawai atau karyawan sekolah.

Mengembangkan budaya profesional memerlukan waktu yang lama. Pengembangan budaya profesional melalui sekolah merupakan bagian dari *total processs* yang panjang. Menurut J. Pakpahan dan Narsoyo (1990), Pengembangan budaya profesional mengikuti proses dengan tahapan: (a) internalisasi nilai-nilai luhur budaya profesional; (b) internalisasi nilai-nilai luhur akan membentuk sikap profesional; (c) sikap profesional mempengaruhi orang berperilaku profesional.

Proses internalisasi nilai-nilai luhur budaya profesional adalah proses pembentukan mental. Hal tersebut dimulai dengan meletakkan dasar-dasar kepatuhan dan ketekunan. Proses selanjutnya adalah pemberian dasar-dasar khusus yang sesuai dengan bidangnya. Pada proses ini menanamkan bagaimana melakukan tugas atau kegiatan yang baik dan dilandasi dengan pemahaman teori yang mantap. Langkah terakhir proses Pengembangan budaya profesional adalah kegiatan nyata dalam kondisi sebenarnya. Misalnya lembaga pendidikan.

Karakteristik Lulusan SMK yang Berbudaya Profesional. Sasaran utama dari Pengembangan budaya profesional di SMK adalah lulusan yang berbudaya profesional. Lulusan SMK yang berbudaya profesional memiliki karakteristik yang berbeda dari lulusan lain. Lulusan SMK yang berbudaya profesional tersebut merupakan produk dari Pengembangan budaya profesional.

Pakpahan dan Narsoyo (1990) menyatakan bahwa karakteristik lulusan SMK yang berbudaya profesional meliputi: (a) menampilkan kebiasaan berdisiplin yang baik; (b) tanpa diawasi oleh orang lain selalu berusaha bekerja dengan cara yang cepat, tepat dan efisien; (c) atas usaha sendiri selalu berupaya memelihara dan Mengembangkan keahliannya; (d) memiliki rasa bangga serta cinta kepada pekerjaan dan profesinya; (e) tidak

menyalahgunakan keahliannya sehingga merugikan orang lain; (f) menghargai dan menghormati teman seprofesi; dan (g) memiliki sistem nilai yang sesuai dengan profesi.

METODE

Pendekatan dalam penelitian ini adalah studi kasus. Dengan pendekatan studi kasus, akan dapat dilihat secara mendalam suatu fenomena melalui metode observasi. Metode observasi yang digunakan adalah observasi langsung yaitu mengamati secara langsung tentang kejadian-kejadian dalam proses kehidupan sekolah. Nana Sudjana dan Ibrahim (1989), menyatakan pada penelitian pendidikan banyak hal yang dapat diukur melalui observasi, seperti tingkah laku siswa pada waktu belajar, tingkah laku guru pada waktu mengajar dan sebagainya. Melalui pengamatan dapat diketahui bagaimana sikap dan perilaku individu. Dengan studi kasus juga dapat dilihat secara intensif tentang keadaan temporer yang aktual berkaitan dengan peristiwa dan interaksi fenomena di sekolah baik secara individu, kelompok maupun institusi.

Pada studi kasus ini peneliti mengumpulkan data berdasarkan situasi yang wajar, langsung, apa adanya, dan tanpa dipengaruhi unsur-unsur lain dari luar lingkungan. Untuk itu peneliti berhubungan langsung dengan situasi dan sumber informasi (informan). Peneliti mengadakan observasi langsung, wawancara terstruktur dan studi dokumentasi. Dengan teknik tersebut dari penelitian ini diperoleh data-data deskriptik yang berupa catatan-catatan lapangan dan hasil wawancara serta data yang berupa frekuensi kejadian dari observasi dan studi dokumentasi.

Penelitian ini dilaksanakan di SMK Sepuluh Nopember Semarang yang beralamat di Jalan Ketileng Raya Telp (024) 724924 Semarang. SMK Sepuluh Nopember Semarang dipilih sebagai latar penelitian karena memiliki beberapa keunikan apabila dibandingkan dengan SMK lain di Semarang.

Pertama, peneliti melakukan observasi pendahuluan. Pada langkah ini peneliti mengadakan pengamatan tentang proses pendidikan yang dilaksanakan di SMK Sepuluh Nopember Semarang baik proses pembelajaran maupun situasi dan iklim sekolah. Hasil observasi ini untuk menentukan kelayakannya sebagai tempat penelitian. Pada langkah ini pula peneliti mengadakan pendekatan dengan pihak sekolah dalam hal ini Kepala Sekolah, tentang kesediaan SMK Sepuluh Nopember dijadikan subyek penelitian.

Kedua, Berdasarkan hasil observasi pendahuluan bahwa SMK Sepuluh Nopember Semarang bersedia untuk subyek penelitian dan layak diteliti.

Ketiga, mengumpulkan data dengan observasi langsung, wawancara terstruktur dan studi dokumentasi. Pengamatan langsung dilakukan oleh peneliti sendiri di kelas, maupun di ruang guru. Hal ini dimaksudkan untuk mendapatkan data tentang segala kegiatan yang dilakukan guru dan siswa dalam proses belajar mengajar. Pengamatan dengan *chek list* dilakukan oleh peneliti untuk mendapatkan data-data tentang iklim dan aktivitas sekolah. Pengamatan ini dilaksanakan pada jam masuk dan jam pelajaran berakhir. Kadang-kadang juga dilaksanakan pengamatan pada jam-jam pelajaran berlangsung maupun pada waktu istirahat.

Wawancara terstruktur dilaksanakan di ruang kepala sekolah, ruang guru, di ruang BP wawancara dilakukan kepada Kepala Sekolah, Bagian pengajaran, bagian kesiswaan, guru dan juga kepada siswa. Wawancara ini untuk memperoleh data-data tentang proses pembelajaran, evaluasi belajar, manajemen, administrasi, kesejahteraan guru dan karyawan, kebersihan lingkungan, dan penerapan tata tertib. Studi dokumentasi dilakukan terhadap arsip-arsip atau catatan tentang struktur organisasi sekolah, kegiatan sekolah, hasil evaluasi belajar, penerimaan siswa baru dan hubungan masyarakat.

Keempat, langkah berikutnya adalah tahapan verifikasi data. Data yang telah terkumpul dari hasil observasi, wawancara dan studi dokumentasi dirangkum dan dianalisis. Hasil analisis tersebut juga didiskusikan kembali kepada informan untuk mendapatkan koreksi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Di dalam menumbuhkembangkan kebiasaan-kebiasaan profesional di SMK Sepuluh Nopember Semarang, peranan manusia pelaku pendidikan amatlah dominan. Siswa akan terbiasa berperilaku profesional tidak lepas dari campur tangan dan teladan yang diberikan oleh guru, kepala sekolah, para wakil kepala sekolah dan karyawan di sekolah tersebut.

Peranan Guru. Peranan guru SMK Sepuluh Nopember Semarang dalam mengembangkan budaya profesional dilakukan sesuai dengan tugas dan jabatannya. Sebagai pengajar dan pendidik guru-guru memberikan contoh perilaku profesional dengan menampilkan diri pada tingkat kompetensi yang tinggi. Contoh perilaku profesional tersebut antara lain disiplin, tanggung jawab, etos kerja, dan komitmen yang tinggi terhadap tugasnya.

Di dalam pembelajaran, guru-guru SMK Sepuluh Nopember Semarang sering memberikan pengarahan-pengarahan tentang pentingnya berperilaku profesional dan memiliki mental yang baik. Hal tersebut dilakukan dengan menghubungkannya kepada profil tenaga kerja yang dibutuhkan oleh dunia industri. Guru-guru tersebut juga berusaha

menumbuhkan motivasi belajar dan bekerja pada diri siswa. Untuk itu guru-guru SMK Sepuluh Nopember selalu berupaya menciptakan situasi kelas dan situasi bengkel yang menyenangkan. Disamping itu di dalam pembelajaran guru-guru menerapkan berbagai metode mengajar yang bertujuan agar siswa dapat menguasai materi pelajaran sebanyak banyaknya. Untuk itu guru-guru tersebut bersedia meningkatkan kemampuan yang dimilikinya. Evaluasi yang obyektif dilaksanakan guru-guru SMK Sepuluh Nopember Semarang terbukti dapat meningkatkan motivasi siswa dalam belajar sehingga kualitas hasil pembelajaran meningkat.

Guru-guru di SMK Sepuluh Nopember Semarang menerapkan peraturan dengan tegas, lebih-lebih dalam pembelajaran praktek. Di dalam pembelajaran praktek guru-guru benar-benar membimbing siswa, antara lain dengan memberi contoh disiplin, mendemonstrasikan suatu ketrampilan, mengawasi praktek dan menilai hasil praktek siswa. Ketentuan praktek di bengkel benar-benar ditegakkan.

Guru-guru praktek juga berperan menyediakan semua sarana pembelajaran praktek di bengkel. Hal tersebut dilaksanakan dengan menyiapkan alat dan mesin sehingga siap pakai, bahan praktek yang cukup.

Di dalam kegiatan orientasi bagi siswa baru, guru-guru SMK Sepuluh Nopember Semarang berperan aktif membimbing siswa. Karena hampir semua guru terlibat dalam kegiatan tersebut, maka semua guru ikut berperan dalam pembimbingan terhadap siswa tersebut. Peranan guru-guru dalam Orientasi Siswa Baru adalah memperkenalkan tata tertib dan budaya SMK Sepuluh Nopember, memberi contoh perilaku disiplin, memberlakukan tata tertib dan sangsi dengan tegas, membina mental siswa serta membentuk pribadi yang luhur.

Di dalam penerimaan siswa baru, guru-guru SMK Sepuluh Nopember Semarang berperan melaksanakan sistem seleksi yang obyektif dan berdasarkan kemampuan. Sehingga dari kegiatan tersebut diperoleh siswa baru yang berkualitas. Siswa yang demikian akan mudah dibina sehingga berperilaku profesional sebagai salah satu budaya di SMK Sepuluh Nopember Semarang.

Sebagai wali kelas, guru-guru berperan memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada siswa disamping juga membina mental siswa. Namun sebagai wali kelas peranan guru yang menonjol adalah di dalam membantu memecahkan masalah yang dihadapi siswa. Dengan pemecahan masalah yang tepat akan menyebabkan siswa tersebut dapat kembali berkonsentrasi terhadap pelajaran di sekolah.

Sebagai pembina upacara, guru-guru SMK Sepuluh Nopember Semarang berperan memberikan pengarahan tentang perilaku disiplin, tanggung jawab, suka bekerja keras,

tenggang rasa, giat belajar dan berbudi luhur. Sedangkan sebagai pendamping kunjungan industri, guru-guru berperan menambah wawasan industrial siswa.

Peranan Kepemimpinan Sekolah.

Wujud nyata dari peranan kepemimpinan sekolah dalam mengembangkan profesional dapat dilihat dari peranan masing-masing personil pimpinan sekolah. Peranan dari pimpinan tersebut dibahas sebagai berikut.

Peranan Kepala Sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah tidak diragukan lagi peranannya dalam mengembangkan budaya profesional, sebab kepala sekolah mengkoordinir seluruh kegiatan di sekolah. Kepala SMK Sepuluh Nopember memberi contoh berperilaku profesional. Kepala sekolah telah berusaha mengembangkan kemampuan guru sehingga mengarah ke tingkat profesional. Sebab guru yang demikian yang dapat mendorong usaha mengembangkan budaya profesional di sekolah. Untuk menjadi profesional di samping hal tersebut di atas, pada diri guru juga harus timbul motivasi dan dedikasi yang tinggi. Maka kepala sekolah selalu memperjuangkan tingkat kesejahteraan guru, sebab mereka bisa berkonsentrasi dalam melaksanakan tugas apabila kesejahteraannya dijamin.

Kepala SMK Sepuluh Nopember Semarang selalu memotivasi guru dalam bekerja. Ada bermacam-macam langkah yang sudah ditempuh oleh kepala sekolah. Langkah-langkah tersebut antara lain kepala sekolah menilai unjuk kerja guru secara obyektif, penggajian yang tidak terlambat. Kepala SMK Sepuluh Nopember Semarang mengusahakan suasana kesejawatan dan kekeluargaan di antara semua pegawainya. Hubungan yang baik dan harmonis telah diciptakan. Juga telah diberikan penghargaan kepada guru/karyawan yang pantas menerima. Dari hal-hal tersebut ternyata kepala sekolah berhasil menciptakan suasana kerja yang menyenangkan.

Pembinaan terhadap guru dan karyawan dilaksanakan Kepala SMK Sepuluh Nopember Semarang dengan pendekatan yang manusiawi. Kepala sekolah telah menghindarkan bentuk pembinaan yang menegangkan. Dengan cara demikian guru yang melakukan kesalahan dengan kesadaran sendiri akan memperbaikinya.

Kepala sekolah memberi kebebasan penuh kepada guru untuk melaksanakan tugas pembelajaran sesuai dengan bidangnya masing-masing. Yang lebih utama menurut Kepala Sekolah SMK Sepuluh Nopember adalah kualitas pembelajaran yang tinggi.

Guru-guru SMK Sepuluh Nopember Semarang dalam hal mengajar selalu berusaha menciptakan suasana kelas yang kondusif. Hal tersebut telah dilaksanakan dengan langkah-langka: disiplin, melaksanakan tugas sesuai tata tertib sekolah, menerapkan metode tanya jawab serta penilaian hasil belajar siswa secara obyektif. Dengan suasana kelas yang

demikian pada diri siswa timbul motivasi yang besar untuk belajar dan suasana kelas menjadi lebih kompetitif. Guru-guru tersebut juga berusaha selalu meningkatkan kemampuan mengajarnya untuk menuju ke tingkat yang profesional.

Peranan Kurikulum. Peranan Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum dalam mengembangkan budaya profesional diwujudkan dengan menyusun jadwal mengajar serta menentukan guru pengampu pelajaran yang tepat. Sebab dengan urutan mata pelajaran yang tepat tiap-tiap harinya akan mempengaruhi kualitas pembelajaran hari itu. Hal tersebut telah dilaksanakan oleh Wakil Kepala Sekolah Bidang kurikulum SMK Sepuluh Nopember Semarang dan terbukti siswa selalu bisa berkonsentrasi terhadap semua mata pelajaran. Apabila urutan pelajaran tidak baik tentu akan menimbulkan kejenuhan bahkan kelelahan pada diri siswa. Dengan terjadinya hal demikian akan menyebabkan pembelajaran di kelas tersebut tidak berhasil.

Guru pelajaran yang tepat sesuai kemampuan akan meningkatkan kualitas pembelajaran. Hal tersebut mampu menaikkan tingkat penguasaan materi pembelajaran oleh siswa. Yang lebih penting lagi adalah guru benar-benar menguasai bidangnya sehingga dalam menyampaikan pembelajaran menjadi lebih bermutu.

Peranan yang lain dari Wakil Kepala Sekolah Kurikulum adalah mengatur kegiatan peningkatan guru secara berkala. Sebab untuk mengembangkan budaya profesional siswa diperlukan guru-guru yang mempunyai kemampuan tinggi di dalam bidangnya.

Peranan Wakil Kepala Sekolah Kesiswaan. Bidang Kesiswaan di SMK Sepuluh Nopember Semarang dalam memberlakukan tata tertib sekolah berperan menentukan sangsi-sangsi terhadap pelanggaran yang dilakukan siswa. Bagian Kesiswaan tersebut menyusun jadwal pelaksanaan dan jenis pekerjaan dari tugas kompensasi. Di dalam menegakkan disiplin, Wakil Kepala Sekolah Kesiswaan SMK Sepuluh Nopember Semarang peranannya sangat besar. Sebab dengan tugas kompensasi yang telah disusun oleh bidang kesiswaan mampu mendidik siswa dan membuat mereka menjadi berhati-hati dan patuh terhadap peraturan sekolah. Padahal patuh terhadap peraturan merupakan dasar dari budaya profesional.

Selain hal tersebut di atas, bidang kesiswaan juga berperan membantu memecahkan permasalahan yang timbul pada siswa. Wakil Kepala Sekolah Kesiswaan SMK Sepuluh Nopember Semarang juga bertugas sebagai pembina OSIS. Dalam tugas yang disebutkan terakhir Wakil Kepala Sekolah Kesiswaan telah menjalankan peranannya dalam memupuk jiwa kepemimpinan, membina mental serta mendorong kreatifitas siswa.

Dari pembahasan di atas, dapat diketahui bahwa peranan pimpinan sekolah dalam mengembangkan budaya profesional serta bersama-sama cukup besar. Di dalam menumbuhkan sikap dan perilaku positif yang menjadi dasar budaya profesional menuntut kekompakan dari seluruh unsur pimpinan sekolah. Langkah-langkah membimbing dan mengarahkan siswa agar berbudaya profesional harus dilakukan bersama-sama. Dengan kata lain akan sulit dicapai hasil yang menggembirakan jika usaha mengembangkan budaya profesional dilakukan pimpinan sekolah secara sendiri-sendiri. Jadi di dalam mengembangkan budaya profesional di sekolah diperlukan peranan pimpinan sekolah secara kolektif.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Budaya Profesional di Sekolah dibahas sebagai berikut.

Motivasi Siswa. Motivasi siswa disini yang dimaksud adalah dorongan atau keinginan yang kuat pada diri siswa untuk menempuh semua proses pembelajaran di sekolah. Di SMK Sepuluh Nopember motivasi siswanya dapat dikatakan sangat baik. Hal tersebut tercermin dari ketekunan, kerajinan dan antusias siswa terhadap semua kegiatan di sekolah, baik itu pada pembelajaran teori maupun praktek di bengkel. Setelah ditanyakan kepada siswa, mereka umumnya menyatakan bahwa sekolah di SMK Sepuluh Nopember merupakan cita-citanya sejak di SLTP. Dengan demikian meskipun di sekolah tersebut peraturannya sangat ketat, karena memang sudah menjadi cita-citanya maka siswa dapat antusias mengikuti pembelajaran dan patuh terhadap peraturan.

Di dalam mengembangkan budaya profesional motivasi siswa tersebut sangat menentukan keberhasilannya. Motivasi tersebut mendorong siswa mau melakukan segala upaya untuk mencapai tujuannya. Biasanya orang yang mempunyai keinginan untuk memperoleh sesuatu di dalam dirinya akan terdapat suatu dorongan (motivasi) yang kuat untuk mencapainya.

Di SMK Sepuluh Nopember motivasi siswa tersebut berupa bermacam-macam tindakan positif. Motivasi siswa untuk bekerja di bengkel pada waktu pembelajaran praktek misalnya berupa kemauan bekerja dengan cepat, tepat waktu dan hasilnya memenuhi standar. Demikian juga motivasi untuk belajar dengan sungguh-sungguh serta motivasi untuk patuh pada tata tertib merupakan wujud dari tindakan positif tersebut.

Motivasi pada diri siswa memang dapat ditumbuhkembangkan. Dalam hal ini peranan guru sangat dominan. Guru-guru SMK Sepuluh Nopember Semarang sering menyampaikan pengalaman maupun memberikan pengertian tentang dunia kerja/industri, sehingga siswa mempunyai gambaran positif tentang masa depannya. Dengan demikian akan muncul dalam

diri suatu dorongan untuk belajar dengan sungguh-sungguh serta melatih ketrampilan dalam bidangnya sebanyak mungkin. Terhadap siswa yang mengalami kegagalan, guru segera memberi semangat dan dorongan sehingga siswa sadar kembali dan tidak putus asa. Dikatakan oleh Ibu Siti Fathonah, guru BP di SMK tersebut : “Terhadap siswa yang bermasalah kami ajak mereka bicara empat mata dan tidak jarang orang tuanya segera dipanggil ke sekolah untuk memecahkan masalahnya”. Motivasi yang kuat adalah yang muncul dari kesadaran diri siswa tersebut. Hal tersebut karena motivasi yang demikian yang tidak mudah luntur. Peranan guru adalah memberi pengertian sehingga siswa sadar akan dirinya, sadar akan tugasnya. Di SMK Sepuluh Nopember motivasi yang seperti ini yang senantiasa diupayakan para guru dengan jalan memberi pengertian dan menimbulkan kesadaran siswa tentang tugasnya sebagai pelajar.

Etos Kerja Guru. Etos kerja guru dalam pengertian ini yang dimaksud adalah semangat dari guru-guru dalam melaksanakan tugas di sekolah. Di SMK Sepuluh Nopember etos kerja guru-gurunya cukup membanggakan. Guru-guru senantiasa dapat menempatkan dirinya sebagai pengabdian pada dunia pendidikan. Guru-guru berdisiplin tinggi dan mempunyai komitmen terhadap tugasnya. Tidak pernah ada kasus guru mengeluh karena tugasnya terlalu berat atau tidak cocok. Menurut bagian pengajaran, dalam pembagian tugas mengajar guru, pertimbangan utamanya adalah kemampuan yang dimiliki pada mata pelajaran yang diampunya. Sejak awal pada guru diberikan kebebasan untuk menyampaikan keberatan jika tidak cocok dengan pembagian tugas mengajar, terutama dengan mata pelajaran yang diampunya. Namun selama ini tidak pernah ada yang menyampaikan keberatan.

Etos kerja guru SMK Sepuluh Nopember Semarang yang cukup tinggi tersebut tidak lepas dari status dan kesejahteraannya. Dengan status sebagai pegawai tetap, mereka umumnya telah “nrimo” sebagai pegawai tetap yayasan. Dengan demikian guru-guru dapat berkonsentrasi pada tugasnya sebagai pendidik dan pengajar. Jarang ditemui guru meninggalkan tugasnya untuk urusan yang lain di luar sekolah.

Dengan status yang mantap tersebut serta sistem penggajian yang memadai, tingkat penghasilan guru SMK Sepuluh Nopember Semarang dapat dikatakan cukup baik. Apabila adanya tunjangan dari sekolah sesuai dengan kebijakan yayasan yang membuat tingkat kesejahteraan guru menjadi lebih baik. Dengan kesejahteraan yang cukup guru-guru bisa mengabdikan secara penuh kepada yayasan sehingga semua tugas yang dibebankan akan dilaksanakan dengan senang hati tanpa paksaan. Menurut Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum :”Guru-guru di sekolah ini tidak ada yang mengeluh dengan tugasnya”.

Dalam mengembangkan perilaku positif sebagai dasar budaya profesional, etos kerja guru tersebut sekaligus sebagai contoh bagi pengembangan etos belajar siswa. Etos kerja yang tinggi dari guru-guru SMK Sepuluh Nopember Semarang juga tidak lepas dari kualitas guru-guru itu sendiri. Sebab guru yang mempunyai kualitas yang baik akan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik pula. Di SMK Sepuluh Nopember Semarang kualitas guru-guru baru, yaitu dengan berdasarkan pada kemampuan calon guru. Kualitas terus diupayakan selama guru bertugas di dekolah tersebut dengan berbagai kegiatan misalnya penataran-penataran dan MGMP.

Peran Serta Yayasan. Keikutsertaan pihak yayasan sebagai pengelola SMK Sepuluh Nopember Semarang yang utama adalah menyediakan fasilitas/sarana yang diperlukan bagi penyelenggaraan proses pembelajaran. Siswa SMK bisa profesional apabila telah dibiasakan bekerja dengan mesin-mesin yang kondisinya baik dan jumlahnya cukup, sehingga siswa mempunyai tingkat keterampilan yang tinggi. Yayasan berperan menyediakan fasilitas pembelajaran tersebut.

Peran serta yayasan yang lain adalah dalam hal penilaian terhadap guru dan kepala sekolah. Pihak yang harus mengetahui dan menegaskan penilaian unjuk kerja guru pada DP3. Yayasan juga mengadakan monitoring dan evaluasi terhadap guru dan karyawan baru.

Jadi dapat dinyatakan bahwa peran serta yayasan dalam usaha mengembangkan budaya profesional di sekolah sudah cukup besar. Pengembangan budaya profesional tidak dapat dikerjakan dengan baik apabila tidak didukung oleh fasilitas yang memadai. Fasilitas tersebut disediakan terutama oleh pihak yayasan sebagai pengelola sekolah. Yayasan Al Fath sebagai pengelola sekolah ini juga memikirkan kelangsungan sekolah-sekolah di bawah naungannya termasuk SMK Sepuluh Nopember Semarang. Antisipasi dalam hal dana dilakukan Yayasan Al Fath dengan menyisihkan sebagian dana untuk ditabung di bank, dana simpanan tersebut digunakan apabila sekolah-sekolah penyangga dana tidak dapat menutup anggaran sekolah-sekolah yang defisit.

Kontribusi Unit Produksi dan Dunia Industri. Keberadaan unit produksi merupakan hal yang sangat penting pada sekolah kejuruan. Berkaitan dengan pengembangan budaya profesional, peranannya amat diperlukan. Unit produksi yang menerima pesanan dari masyarakat/industri merupakan wahana untuk menambah ketrampilan siswa tentang barang-barang industri. Sebab dengan mengerjakan pesanan (order), siswa mempunyai pengalaman mengerjakan barang-barang industri, namun peran serta siswa di dalam Unit Produksi SMK Sepuluh Nopember Semarang masih sangat kecil dan perlu ditingkatkan.

Kontribusi yang diberikan oleh dunia industri yang telah bekerja sama dengan SMK Sepuluh Nopember Semarang ada beberapa bentuk. Pertama, dunia industri bersedia menerima siswa-siswa SMK ini untuk melaksanakan PKL atau PSG. Dalam hal ini tidak ada kesulitan untuk menempatkan siswa-siswanya di industri. Sedangkan untuk industri di wilayah Kota Semarang lebih mudah lagi dalam menerima siswa SMK Sepuluh Nopember melaksanakan PKL di perusahaannya.

Sarana Pembelajaran. Untuk menumbuhkan sikap dan pengetahuan yang cukup sehingga lulusannya berbudaya profesional diperlukan sarana pembelajaran yang memadai. Baik pembelajaran di kelas maupun di bengkel dengan fasilitas pembelajaran yang cukup. Dengan demikian dalam mengajar guru-guru SMK Sepuluh Nopember tidak sekedar bicara, namun diusahakan agar siswanya benar-benar dapat mempraktkannya.

Di SMK Sepuluh Nopember fasilitas pembelajaran teori cukup baik. Alat-alat pembelajaran yang diperlukan guru pada waktu mengajar teori tersedia di tiap-tiap kelas, meskipun alat-alat tersebut sederhana seperti : macam-macam penggaris, jangka, kapur berwarna, busur derajat, dan papan petak, namun telah mampu difungsikan dengan baik. Penjelasan yang disampaikan guru di dalam kelas menjadi sangat jelas didukung oleh keberadaan alat-alat tersebut.

Demikian juga dengan sarana pembelajaran praktek, mesin-mesin yang tersedia jumlahnya cukup memadai. Prasarana praktek tersebut digunakan dengan baik sekali untuk pembelajaran. Siswa dapat berlatih dan mempraktekkan pengetahuan yang diperolehnya dengan mesin/alat praktek yang ada. Karena jumlah dan kondisi mesin/peralatan tersebut sangat mendukung, maka siswa-siswa dapat menguasai ketrampilan sesuai dengan profil kemampuan lulusan seperti yang tertuang pada GPPP. Dengan keadaan tersebut lulusan SMK Sepuluh Nopember dapat lebih mudah mengembangkan diri menjadi profesional.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan. Kebiasaan-kebiasaan positif yang menjadi dasar budaya profesional dapat dikembangkan di sekolah jika semua elemen di dalam sekolah tersebut mendukung. Faktor yang mempengaruhi pengembangan budaya profesional di sekolah adalah (1) motivasi siswa, (2) etos kerja guru, (3) peran serta yayasan, (4) kontribusi unit produksi dan dunia industri, dan (5) sarana pembelajaran.

Saran. Dengan pola pengembangan budaya profesional yang telah dilaksanakan mampu memberikan bekal sikap, mental dan ketrampilan dasar yang memadai. Namun di dalam dunia kerja nantinya hal tersebut perlu diikuti dengan pengalaman siswa melakukan

pekerjaan industri. Disarankan agar siswa lebih dilibatkan dalam unit produksi, mengerjakan pesanan (order) unit produksi, meningkatkan jumlah order dan melakukan sosialisasi unit produksi.

DAFTAR PUSTAKA

- Hidayat, M. Arief dkk. 1990. *Studi Tingkat Profesional Guru dalam Menghadapi Fungsionalisasi Jabatan bagi Guru-guru SMTA di Lingkungan Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Daerah Istimewa Yogyakarta*. FPTK IKIP Yogyakarta.
- Karti Suharto. 1995. *Komunikasi pembelajaran*. Surabaya : “SIC”
- Koontz, Harold. O’Donnell, Cyril. And Wehrich, Heinz. 1984. *Management* (Eighth.ed). New York : McGraw-Hill, Inc.
- Moleong, J Lexy 2000. *Metodologi penelitian kualitatif*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Thoah, Miftah. 1990. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Sudjana, Nana dan Ibrahim. 1989. *Penelitian dan Penilaian Pendidikan*. Bandung: Sinar Baru.
- Sahertian, A. 1994. *Profil Pendidik Professional*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Sriningsih, Retno. 1999. *Landasan Pendidikan (Pengantar ke arah Ilmu Pendidikan Pancasila)*.
- Joni, T. Raka 1991. *Pokok-pokok Pikiran Mengenai Pendidikan guru dalam Mencari Strategi Perkembangan Pendidikan Nasional Menjelang Abad XXI*. Jakarta : PT. Gramedia.
- Wardiman Djojonegoro. 1994. Kebijakan dan Program Pengembangan Pendidikan. Makalah seminar Nasional Surabaya : IKIP Semarang.
- Yin, Robert K. 1989. *Case study research : Design and methods*. London : Sage Publication. Revised Edition.
- Yukl, Gary. 1994. *Leadership in organizations*. New Jersey : Prentice Hall International, Inc.