



MANAJEMEN BUDAYA SEKOLAH KOLABORATIF DALAM MENUMBUHKAN KOMITMEN KERJA GURU DI SEKOLAH MENENGAH PERTAMA ISLAM TERPADU CENDEKIA

Mariah Kubtiah^{1(*)}, Zahriyanti², Iis Marsithah³

Universitas Almuslim, Aceh, Indonesia¹²³

mariahkubtiah178@gmail.com¹, zahriyanti_zubir@yahoo.co.id², iismarsithah@umuslim.ac.id³

Abstract

Received: 30 April 2024
Revised: 30 April 2024
Accepted: 30 April 2024

This study aims to analyze collaborative school culture management in fostering teachers' work commitment, with a management scope encompassing planning, organizing, implementation, and supervision. The research employs a descriptive qualitative approach, utilizing interviews, observations, and documentation to gather in-depth data. The research subjects include the principal, vice-principal, and teachers at SMP IT Cendekia. The findings indicate that collaborative culture planning is conducted through participative development of the school's vision and mission, involving the principal, teachers, and stakeholders. In the organizing stage, the principal clearly defines roles and provides opportunities for teachers to participate in decision-making. The implementation of the collaborative culture is realized through regular activities, such as morning assemblies, outings, and skill development sessions, which strengthen relationships among teachers and foster a sense of belonging. Supervision is carried out through regular supervision and evaluation, providing constructive feedback to ensure activities align with the school's objectives. This study concludes that collaborative school culture management effectively enhances teachers' work commitment at SMP IT Cendekia. This approach creates a supportive, motivating, and participatory work environment, ultimately reinforcing teacher loyalty and performance in achieving the school's vision.

Keywords: Manajemen; Budaya; Sekolah; Kolaboratif; Komitmen Kerja Guru

(*) Corresponding Author: Kubtiah, mariahkubtiah178@gmail.com

How to Cite: Kubtiah, M., Zahriyanti, Z., & Marsithah, I. (2024). MANAJEMEN BUDAYA SEKOLAH KOLABORATIF DALAM MENUMBUHKAN KOMITMEN KERJA GURU DI SEKOLAH MENENGAH PERTAMA ISLAM TERPADU CENDEKIA. *Research and Development Journal of Education*, 10(1), 1404-1419

INTRODUCTION

Pendidikan adalah elemen penting dalam kehidupan yang berperan besar dalam membentuk individu dan masyarakat. Dalam proses pendidikan, guru memiliki peran sentral yang tak tergantikan. Sebagai pengajar dan pendidik, guru bukan hanya bertugas menyampaikan pengetahuan, tetapi juga membentuk karakter dan nilai-nilai moral siswa. Peran ini menjadikan guru sebagai pilar utama dalam dunia pendidikan. Guru adalah sosok yang menghubungkan teori dengan praktik dalam kehidupan sehari-hari, membantu siswa memahami konsep-konsep akademis dan bagaimana konsep tersebut diterapkan dalam dunia nyata. Dengan peran mereka sebagai fasilitator, motivator, dan teladan, guru berperan besar dalam mendorong siswa untuk mencapai potensi terbaik mereka. Mereka mempersiapkan generasi masa depan dengan membekali siswa tidak hanya dengan pengetahuan akademis, tetapi juga keterampilan hidup seperti kemampuan berpikir kritis, kerja sama, dan kreativitas.

Lebih dari itu, guru juga berperan dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif. Mereka tidak hanya memberikan pelajaran, tetapi juga menciptakan suasana kelas yang mendukung perkembangan intelektual dan emosional siswa. Dengan demikian, pendidikan menjadi lebih dari sekadar proses belajar mengajar, melainkan perjalanan pengembangan diri yang holistik. Dalam skala yang lebih luas, guru berperan dalam menciptakan masyarakat yang berpengetahuan dan berbudaya. Melalui pendidikan, guru menanamkan nilai-nilai kemanusiaan, tanggung jawab sosial, dan kepedulian terhadap lingkungan. Dengan kontribusi mereka, pendidikan menjadi salah satu pilar penting dalam menciptakan masyarakat yang maju, sejahtera, dan beradab. Oleh karena itu, pendidikan yang melibatkan guru adalah proses yang sangat penting dalam membangun masa depan. Peran guru sebagai pembimbing, pendidik, dan teladan menjadikan mereka sebagai fondasi utama dalam membentuk generasi yang berpengetahuan, berkarakter, dan siap menghadapi tantangan di masa mendatang.

Komitmen kerja guru sangat dibutuhkan bahkan memiliki peran yang sangat penting dalam dunia pendidikan. Guru yang memiliki komitmen tinggi terhadap pekerjaannya akan memberikan dampak yang signifikan terhadap kualitas pembelajaran, perkembangan karakter siswa, serta keberhasilan sekolah secara keseluruhan. Pertama, komitmen kerja guru berpengaruh langsung terhadap peningkatan kualitas pembelajaran. Guru yang berkomitmen tinggi akan merencanakan, mempersiapkan, dan melaksanakan proses pembelajaran dengan penuh dedikasi. Mereka selalu mencari cara untuk menciptakan suasana belajar yang menyenangkan, inovatif, dan efektif. Dengan demikian, siswa akan mendapatkan pengalaman belajar yang lebih baik, yang memungkinkan mereka mencapai hasil akademis yang optimal.

Selain itu, guru yang berkomitmen juga memiliki peran penting dalam membangun karakter dan prestasi siswa. Tidak hanya mendidik secara akademis, guru dengan komitmen kuat memberikan perhatian lebih terhadap perkembangan moral dan etika siswa. Mereka menjadi teladan yang baik dan memberi motivasi kepada siswa untuk tumbuh sebagai individu yang berprestasi, baik dari segi akademis maupun kepribadian. Komitmen kerja guru juga terlihat dalam keterlibatan mereka dalam pengembangan sekolah. Guru yang berdedikasi tidak hanya mengajar, tetapi juga berpartisipasi aktif dalam kegiatan sekolah lainnya, seperti kegiatan ekstrakurikuler, program pengembangan profesional, dan perumusan kebijakan sekolah. Mereka memiliki rasa tanggung jawab terhadap kemajuan institusi secara keseluruhan, bukan hanya fokus pada kelas atau mata pelajaran yang diajarkan.

Guru yang berkomitmen tinggi turut menciptakan lingkungan kerja yang positif. Dengan komitmen dan semangat kerja yang tinggi, mereka membangun suasana yang harmonis dan saling mendukung di antara rekan-rekan sejawatnya. Hal ini juga berdampak pada kepuasan kerja mereka sendiri, sehingga suasana kerja di sekolah menjadi lebih produktif dan menyenangkan. Guru yang memiliki komitmen tinggi juga lebih terbuka terhadap perubahan dan inovasi dalam Pendidikan yang siap untuk beradaptasi dengan teknologi baru, menerapkan metode pengajaran yang lebih efektif, dan mendukung strategi-strategi yang berfokus pada perkembangan siswa. Sikap ini menjadikan mereka penggerak perubahan di sekolah, yang sangat dibutuhkan dalam menghadapi tantangan pendidikan di era globalisasi.

Komitmen guru berkontribusi pada tercapainya tujuan pendidikan yang lebih luas, yaitu menciptakan masyarakat yang cerdas, berakhlak, dan mampu bersaing di tingkat global. Guru yang berdedikasi tidak hanya fokus pada pencapaian akademis siswa, tetapi juga berusaha untuk membentuk individu yang siap menghadapi tantangan kehidupan di masa depan. Dengan demikian, komitmen kerja guru merupakan faktor kunci dalam menjaga dan meningkatkan kualitas pendidikan. Guru yang berkomitmen tidak hanya

menjadi pengajar, tetapi juga pendorong utama perubahan positif di sekolah dan pembangun masa depan siswa yang lebih baik.

Meyer & Allen (1991) merumuskan suatu definisi mengenai komitmen yaitu sebagai suatu keadaan psikologis yang mengikat individu pada organisasinya dan mengurangi kemungkinan individu untuk meninggalkan organisasi tersebut. Komitmen ini terbagi dalam tiga komponen: komitmen afektif, normatif, dan kontinuan (Subagya, 2014). Hasil observasi yang peneliti lakukan di SMP IT Cendekia Kabupaten Aceh Tengah terdapat : (1) Masih ada beberapa guru yang menunjukkan belum memiliki rasa tanggung jawab dan kepedulian terhadap sekolah (2) masih ada guru yang belum mengembangkan strategi pengajaran yang sesuai dengan kebutuhan siswa bahkan belum sepenuhnya mengimplementasi pembelajaran berdeferiansiasi.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sabariah et al., (2024) menunjukkan menunjukkan: (1) budaya sekolah: memotivasi guru untuk bekerja, disiplin guru melalui sosialisasi peraturan sekolah dan mengecek absensi kehadiran guru, mengadakan pertemuan rutin antar guru, serta membangun komunikasi yang positif antara kepala sekolah dengan guru dan guru dengan guru. (2) dampak: kinerja guru membaik dan pengelolaan pembelajaran berjalan dengan lancar. Kesimpulan: budaya sekolah telah terimplementasi dengan baik dan teratur.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Leha et al., (2022) menunjukkan Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dikemukakan tentang komitmen kerja guru SMA Negeri 1 Seluas Kecamatan Seluas Kabupaten Bengkayang, dapat disimpulkan sebagai berikut: 1) bentuk komitmen guru SMA Negeri 1 Seluas, diantaranya: 1) komitmen afektif terdiri dari; guru terlibat dalam kegiatan sekolah, guru menerima dengan senang hati kritikan yang sifatnya membangun dan guru saling bekerjasama dengan rekan sejawat, komitmen normatif yang terdiri dari guru peduli terhadap perkembangan sekolah, dan komitmen berkelanjutan yang terdiri dari guru patuh terhadap aturan sekolah, guru loyal terhadap sekolah, dan guru siap menjadi guru sepanjang karirnya, 2) strategi menumbuhkan komitmen kerja guru SMA Negeri 1 Seluas dapat dilakukan melalui; menyusun struktur organisasi berdasarkan kemampuan guru, menyusun program kerja yang dilengkapi dengan deskripsi tugas pokok dan fungsi guru, melibatkan seluruh warga sekolah dalam menumbuhkan komitmen guru, membantu rekan sejawat yang mengalami kesulitan dalam menjalankan tugasnya, dan meningkatkan kompetensi guru, dan 3) implikasi komitmen kerja guru, diantaranya dapat meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri 1 Seluas.

Salah satu pendekatan yang diyakini dapat meningkatkan komitmen guru adalah penerapan manajemen budaya sekolah kolaboratif. Budaya sekolah yang kolaboratif menekankan kerja sama antar guru, staf, dan pihak manajemen untuk mencapai tujuan bersama. Dalam budaya ini, guru tidak bekerja secara individual, melainkan dalam sebuah sistem yang saling mendukung dan berbagi tanggung jawab. Manajemen sekolah yang mendukung kolaborasi juga diyakini memungkinkan guru untuk merasa dihargai, didukung secara emosional dan profesional, serta terlibat dalam proses pengambilan keputusan.

METHODS

Jenis penelitian ini adalah kualitatif dengan pendekatan deskriptif kualitatif. SMP IT Cendekia, yang beralamatkan di Jl. Pertamina Kampung Lemah Burbana Kecamatan Bebesen Kab. Aceh Tengah. Waktu penelitian dilaksanakan dalam jangka waktu enam bulan, terhitung mulai bulan IMei sampai dengan Oktober 2024. Sedangkan subjek

penelitian kepala sekolah, wakil kepala sekolah dan guru. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, observasi dan dokumentasi. Sedangkan teknik analisis data dengan menggunakan reduksi data, penyajian data, dan pemeriksaan kesimpulan.

RESULTS & DISCUSSION

Results

1. Perencanaan Budaya Sekolah Kolaboratif dalam Menumbuhkan Komitmen Kerja Guru di SMP IT Cendekia

Dalam menyusun perencanaan budaya sekolah kolaboratif dalam menumbuhkan komitmen kerja guru di SMP IT Cendekia melibatkan beberapa indikator diantaranya adalah menyusun visi dan misi bersama. Berdasarkan wawancara dengan kepala sekolah (SY) mengatakan:

“Proses penyusunan visi misi melibatkan semua stakeholder yang ada di sekolah dan dilakukan diawal tahun pelajaran kami melakukan musyawarah dengan semua pemangku kepentingan jika dirasa ada yang perlu diubah, maka kami ubah tapi kalau dirasa tidak perlu maka tidak kami lakukan perubahan”.

Hal ini juga dibenarkan oleh wakil kepala sekolah (ND):

“Biasanya disusun di awal tahun Pelajaran dengan melibatkan seluruh Masyarakat sekolah dan Memastikan bahwa visi dan misi di susun sesuai dengan tujuan akhir yang ingin dicapai disekolah”.

Demikian halnya dengan guru (WD) mengatakan:

“Proses penyusunan yang dilakukan melibatkan semua pihak. hal ini dibuktikan dengan perlombaan/kegiatan yang dilakukan pasti melihat dengan aspek yang harus dicapai (langkah /misi). Untuk partisipasi saya dalam menentukan, saya hanya merasa untuk menerapkan, kalau membuat/menyusun tidak karena visi dan misi sudah ada saat saya belum bergabung di sekolah ini”.

Guru (SE) juga mengungkapkan:

“Tidak ada partisipasi dalam menentukan visi dan misi Sekolah, kami hanya disosialisasikan saja untuk penerapan visi misi oleh kepala sekolah. Kalau visi misi biasa dibuat melalui rapat yang dilakukan oleh yayasan bersama dengan kepala sekolah dan wakil kepala sekolah”.

Berdasarkan wawancara dengan berbagai pihak di SMP IT Cendekia Aceh Tengah, proses penyusunan visi dan misi sekolah melibatkan stakeholder utama, seperti kepala sekolah, wakil kepala sekolah, dan yayasan. Keterlibatan penuh masyarakat sekolah dilakukan melalui musyawarah di awal tahun ajaran untuk memastikan visi dan misi tetap relevan dengan tujuan sekolah. Jika ada perubahan yang dirasa perlu, musyawarah menjadi forum untuk memutuskan penyesuaian

tersebut. Secara umum, dapat disimpulkan bahwa proses penyusunan visi dan misi di SMP IT Cendekia bersifat partisipatif di level manajemen, dengan guru-guru berperan aktif dalam penerapannya meskipun tidak semua terlibat langsung dalam pembuatannya.

Selain visi dan misi, yang dilakukan kepala sekolah pada perencanaan budaya kolaboratif dalam menumbuhkan komitmen guru adalah membangun kepercayaan yaitu dengan melakukan berbagai kegiatan dimana dengan kegiatan tersebut diharapkan mampu meningkatkan tingkat kolaboratif guru dan diharapkan guru mampu untuk menumbuhkan komitmen kerjanya, berikut langkah-langkah yang dilakukan kepala sekolah (SY) untuk membangun kepercayaan guru adalah:

“Langkah yang dilakukan adalah dengan berusaha menjadi teladan yang baik di sekolah dan dengan bergiliran memberikan tugas sebagai ketua panitia dalam berbagai kegiatan yang ada di sekolah”.

Hal senada diungkapkan oleh wakil kepala sekolah (ND) yaitu:

“Langkah yang diambil dengan mengadakan/melaksanakan kegiatan-kegiatan penunjang seperti: upgrading dan evaluasi guru setiap Sabtu, Rihlah setiap akhir semester dan kegiatan pengembangan lainnya, serta aktif membangun komunikasi dua arah dengan seluruh anggota sekolah. Tentu dengan adanya kegiatan seperti ini diharapkan di sekolah bukan hanya sebagai tempat kerja namun ada suasana kekeluargaan serta memanusiakan manusia”

Kegiatan lainnya juga diungkapkan oleh guru (WD) yaitu:

“Memberi Pujian, Reward, Rihlah (tamasya bersama), daurah Manzili (Makan dan masak bersama)”.

Selanjutnya guru (SE) juga mengungkapkan:

“Mengadakan rihlah dan upgrading pada hari Sabtu. Hubungan menjadi baik dengan rekan kerja yang lain”.

Berdasarkan wawancara di atas, terlihat bahwa kepala sekolah dan manajemen sekolah berfokus pada upaya membangun kepercayaan dan memperkuat hubungan antara guru dan pimpinan melalui berbagai langkah dan kegiatan yang partisipatif. Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa pendekatan personal, apresiasi, dan kegiatan kolektif yang konsisten menjadi strategi utama sekolah dalam membangun kepercayaan dan meningkatkan komitmen para guru.

2. Pengorganisasian Budaya Sekolah Kolaboratif dalam Menumbuhkan Komitmen Kerja Guru di SMP IT Cendekia

Dalam melakukan pengelolaan visi dan misi dilakukan secara terstruktur dengan memastikan keterlibatan aktif pimpinan dalam setiap program sekolah. Supervisi rutin, baik formal maupun informal, menjadi langkah strategis untuk memantau dan mengevaluasi penerapan visi dan misi dalam kegiatan mengajar, manajemen staf, dan aktivitas sekolah lainnya.

Selain itu, diskusi dan komunikasi terbuka antara kepala sekolah, guru, dan staf juga menjadi kunci agar setiap keputusan dan tindakan yang diambil sejalan dengan visi dan misi sekolah. Dengan demikian, visi dan misi tidak hanya berfungsi sebagai

slogan, tetapi menjadi pedoman utama dalam setiap aspek kegiatan dan pengambilan keputusan di sekolah. Adapun cara kepala sekolah (SY) memastikan bahwa visi dan misi sekolah dikelola dengan baik dan diintegrasikan ke dalam setiap aktivitas sekolah, termasuk dalam kegiatan mengajar dan pengelolaan staf sebagai berikut:

“Untuk memastikan visi dan misi sekolah benar-benar dijalankan, saya selalu terlibat langsung dalam setiap program yang ada. Mulai dari kegiatan belajar mengajar hingga pengelolaan staf, saya usahakan visi dan misi tidak hanya menjadi slogan, tapi betul-betul diterapkan. Kami juga melakukan supervisi secara berkala, baik formal maupun informal. Supervisi ini membantu memastikan bahwa setiap aktivitas, baik dalam kelas maupun kegiatan di luar kelas, selaras dengan tujuan sekolah. Selain itu, saya dan tim manajemen selalu berdiskusi dengan guru dan staf agar setiap langkah yang diambil tetap mengacu pada visi dan misi yang sudah ditetapkan. Jadi, visi dan misi ini benar-benar menjadi pedoman dalam segala hal, mulai dari cara mengajar hingga pengambilan keputusan sehari-hari”.

Kemudian wakil kepala sekolah (ND) mengungkapkan:

“Visi dan misi yang telah ditetapkan tentunya sejalan dengan cita-cita atau tujuan sekolah yang ingin dicapai, tentu seiring berjalannya waktu akan ada perubahan-perubahan sesuai dengan evaluasi terkait visi dan misi sekolah. Namun, hal tersebut tidak mengubah tujuan awal kami dalam mewujudkan cita-cita yang ingin dicapai untuk menjadi generasi Rabbani”.

Dalam pengelolaan visi dan misi di sekolah, kepala sekolah melakukan evaluasi berkala untuk memastikan visi dan misi tetap relevan dan dipahami oleh seluruh anggota sekolah. Seperti yang dikatakan oleh guru (WD) yaitu:

“dilaksanakan pada pekan evaluasi secara berkala dan itu terlaksana saat memilih dan mengikuti kegiatan atau membuat kegiatan pagi di sekolah”.

Sama halnya diungkapkan oleh guru (SE) adalah:

“Pengelolaan visi dan misi di SMP IT Cendekia menurut saya sudah berjalan dengan baik. Kepala sekolah selalu memastikan visi dan misi bukan hanya sekadar formalitas, tetapi benar-benar diintegrasikan ke dalam kegiatan harian. Setiap guru dan staf diajak memahami dan menerapkan visi dan misi dalam cara mengajar, berinteraksi, serta mengambil keputusan. Terkait evaluasi, memang ada evaluasi berkala, biasanya melalui rapat rutin atau saat supervisi. Dalam rapat ini, kami bersama-sama meninjau apakah kegiatan di sekolah masih selaras dengan visi dan misi. Jika ditemukan bahwa ada bagian yang kurang relevan atau butuh penyesuaian, kami diskusikan dan perbaiki bersama”.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa pengelolaan visi dan misi di SMP IT Cendekia Aceh Tengah berjalan secara efektif dan terstruktur. Kepala sekolah memastikan bahwa visi dan misi bukan hanya sekadar slogan, tetapi diintegrasikan ke dalam setiap aktivitas, baik dalam kegiatan belajar mengajar maupun pengelolaan staf. Keterlibatan langsung kepala sekolah dalam program-program sekolah dan supervisi berkala menjadi langkah utama untuk memastikan bahwa seluruh aktivitas sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Evaluasi terhadap visi dan misi juga dilakukan secara berkala, baik melalui rapat rutin, supervisi, maupun pekan evaluasi, agar visi dan misi tetap relevan dan dipahami oleh seluruh anggota sekolah. Dalam proses evaluasi ini, apabila ditemukan ketidaksesuaian atau kebutuhan perubahan, keputusan diambil bersama untuk memastikan setiap langkah tetap sejalan dengan cita-cita sekolah.

Secara keseluruhan, budaya kolaboratif dalam pengelolaan visi dan misi di sekolah ini tercermin dari komunikasi terbuka antara kepala sekolah, manajemen, dan guru, yang memungkinkan penyesuaian dan peningkatan dilakukan secara berkelanjutan.

Selain melakukan pengelolaan terhadap visi dan misi dalam melakukan pengorganisasian, kepala sekolah juga memberikan kesempatan kepada guru dan staf untuk terlibat dalam kepemimpinan sekolah. Berikut hal-hal yang dilakukan oleh kepala sekolah (SY):

“Memberikan kepercayaan secara penuh dalam memikul tanggung jawab sembari memberikan kesempatan tetap berkoordinasi pada hal-hal yang penting”.

Hal ini juga dikatakan oleh wakil kepala sekolah (ND) adalah:

“kepemimpinan itu harus dimiliki oleh semua anggota masyarakat sekolah, salah satu yang kami lakukan untuk menumbuhkan jiwa kepemimpinan disemua kalangan adalah dengan melibatkan baik tenaga pendidik maupun kependidikan untuk menjadi ketua dalam kegiatan-kegiatan besar seperti: kegiatan parenting, pelepasan kelas 9 dll. Namun, tetap melibatkan kepala sekolah sebagai pemangku kebijakan dalam setiap Keputusan”.

Kepemimpinan yang dilakukan oleh kepala sekolah dan diterapkan kepada guru tidak hanya dalam proses belajar mengajar namun diterapkan dalam banyak kegiatan. Dalam hal ini bahwa kepemimpinan di sekolah bersifat kolaboratif dan tidak hanya terpusat pada kepala sekolah. Berikut contoh kegiatan kepemimpinan kolaboratif yang dilakukan oleh kepala sekolah berdasarkan wawancara dengan guru (WD) adalah:

“Menjadi Koordinator Proyek, memberikan arahan Ketika ada Kendala dalam Kelas, bisa guru/ Siswa”.

Senada dengan yang dikatakan oleh guru (SE) yaitu:

“ketika kepala sekolah berhalangan hadir, tugasnya akan diambil alih oleh staf yang ditunjuk. Setiap pagi, kami juga rutin melaksanakan apel, dan kepala sekolah memberikan kepercayaan kepada kami secara bergiliran untuk menyampaikan ceramah serta motivasi. Menurut saya, kegiatan ini sangat bermanfaat karena tidak hanya melatih kemampuan berbicara di depan umum, tetapi juga

meningkatkan rasa percaya diri dan tanggung jawab setiap guru”.

Berdasarkan wawancara, kepemimpinan di SMP IT Cendekia diterapkan secara kolaboratif, tidak terpusat hanya pada kepala sekolah, tetapi melibatkan seluruh guru dan staf. Kepala sekolah memberikan kepercayaan penuh kepada guru dan staf untuk memikul tanggung jawab dengan tetap memastikan adanya koordinasi dalam pengambilan keputusan penting. Wakil kepala sekolah menekankan bahwa kepemimpinan perlu dimiliki oleh semua anggota komunitas sekolah. Salah satu bentuk pengembangannya adalah dengan melibatkan tenaga pendidik dan kependidikan sebagai ketua dalam kegiatan besar, meskipun keputusan strategis tetap berada di bawah wewenang kepala sekolah.

3. Pelaksanaan Budaya Sekolah Kolaboratif dalam Menumbuhkan Komitmen Kerja Guru di SMP IT Cendekia

Pemahaman dan kesepakatan terhadap visi dan misi sekolah oleh seluruh anggota sekolah merupakan fondasi penting dalam mencapai tujuan pendidikan yang diharapkan. Setelah visi misi rampung direncanakan, maka dalam pelaksanaannya seluruh warga sekolah harus disosialisasikan oleh kepala sekolah agar anggota sekolah memahami dan menyepakati visi misi yang telah disusun. Kepala sekolah (SY) memastikan bahwa semua anggota sekolah, termasuk guru dan staf, memahami dan sepenuhnya menyepakati visi dan misi sekolah, dalam wawancara berikut:

“Kami memastikan bahwa setiap anggota sekolah, baik guru maupun staf, benar-benar memahami dan menyepakati visi dan misi melalui evaluasi secara berkala. Evaluasi ini dilakukan dalam berbagai kegiatan, seperti supervisi rutin dan program-program lain yang melibatkan seluruh tim. Dalam proses ini, kami berdiskusi dan merefleksikan pencapaian bersama, serta meninjau apakah aktivitas sehari-hari masih sejalan dengan visi dan misi yang sudah ditetapkan. Dengan cara ini, pemahaman dan komitmen terhadap tujuan sekolah bisa terus diperkuat di setiap langkah”.

Berikut yang dilakukan wakil kepala sekolah (ND):

“Dengan melihat sejauh mana program yang dirancang masing-masing bidang dapat berjalan sebagaimana yang diharapkan, tentu semua diukur dengan melakukan evaluasi”

Sementara menurut guru (WD) adalah:

“Adanya Sosialisasi Seperti closing (bagi walimurid baru), Parenting (untuk Semua Wali murid), diskusi dengan orang tua Secara berkala (STS, SAS, atau Via telepon) terkait Peserta didik Atau Kegiatan Sekolah”

Kemudian pendapat guru (SE) adalah:

“Melalui program-program sekolah yang dirancang untuk melibatkan semua pihak. Program ini mencakup sosialisasi rutin, kegiatan parenting, dan pertemuan antara sekolah dan orang tua. Selain itu, dalam kegiatan sehari-hari, visi dan

misi sering disampaikan kembali kepada siswa agar mereka memahami nilai-nilai yang diinginkan”.

Melalui evaluasi berkala, supervisi rutin, dan berbagai program sosialisasi seperti kegiatan parenting dan diskusi berkala, sekolah menanamkan nilai-nilai visi dan misi secara konsisten. Upaya ini menciptakan pemahaman bersama dan membangun komitmen di seluruh komunitas sekolah, sehingga setiap pihak merasa terlibat dan berperan dalam pencapaian tujuan sekolah.

Di SMP IT Cendekia Aceh Tengah, partisipasi aktif guru dan staf dalam proses pengambilan keputusan menjadi bagian penting dari budaya sekolah yang kolaboratif. Melibatkan mereka dalam setiap langkah strategis tidak hanya memperkuat komitmen kerja tetapi juga memastikan bahwa setiap kebijakan dan program yang diambil selaras dengan kebutuhan serta aspirasi seluruh anggota sekolah. Seperti yang dikatakan oleh kepala sekolah (SY) dalam wawancara berikut:

“dengan meminta pandangan terkait hal yang ingin disepakati dan jika perlu dilibatkan dalam pelaksanaannya”.

Sama halnya dengan yang dilakukan oleh wakil kepala sekolah (ND) dalam wawancara nya sebagai berikut:

“Disekolah ini ada hari khusus untuk rapat manajemen, yang Dimana di hari itu semua program akan di evaluasi serta untuk merancang kegiatan maupun program yang akan datang, tentu penghargaan yang diberikan adalah dengan meminta saran dan pendapat dari masing-masing bidang yang ada di tim manajemen”.

Terdapat komitmen kuat untuk melibatkan guru dan staf dalam pengambilan keputusan. Kepala sekolah menekankan pentingnya meminta pandangan dan melibatkan anggota sekolah dalam pelaksanaan kebijakan, sementara wakil kepala sekolah menjelaskan adanya rapat manajemen yang rutin, di mana setiap program dievaluasi dan saran dari setiap bidang di tim manajemen dihargai. Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif, di mana semua anggota merasa didengarkan dan berkontribusi terhadap perencanaan serta pelaksanaan program sekolah, sehingga meningkatkan rasa kepemilikan dan tanggung jawab terhadap tujuan bersama. Dan dalam hal ini juga dibenarkan oleh guru (WD) adalah:

“Selalu didiskusikan dengan semua pihak yang terlibat. contoh (saat menilai karakter ananda, akan ditanyakan kepada semua guru terkait sikap di kelas ataupun luar kelas)”.

Menurut pendapat guru (SE) adalah sebagai berikut:

“saya merasa sangat terlibat dalam proses pengambilan keputusan di sekolah. Misalnya, saat kami merencanakan kegiatan ekstrakurikuler, kepala sekolah mengundang pendapat dari semua guru dan staf tentang jenis kegiatan yang ingin diadakan. Dalam diskusi tersebut, kami bisa menyampaikan ide dan saran”

Kepala sekolah memang melibatkan seluruh warga sekolah dalam setiap proses pengambilan keputusan. Namun, berdasarkan observasi yang peneliti lakukan, terlihat

bahwa masih ada beberapa guru muda yang perlu mendapatkan pembinaan lebih lanjut. Hal ini disebabkan oleh rasa memiliki dan cinta terhadap sekolah yang belum sepenuhnya terinternalisasi dalam diri mereka. Oleh karena itu, diperlukan arahan dan dukungan yang lebih intensif dari pihak manajemen untuk membantu mereka memahami visi dan misi sekolah serta peran penting mereka dalam mencapainya. Dengan pendekatan yang tepat, diharapkan para guru muda ini dapat lebih mengembangkan rasa keterikatan dan komitmen terhadap sekolah, sehingga mereka dapat berkontribusi secara aktif dalam setiap keputusan yang diambil dan menjalankan tugas mereka dengan penuh dedikasi.

4. Pengawasan Budaya Sekolah Kolaboratif dalam Menumbuhkan Komitmen Kerja Guru di SMP IT Cendekia

Pengawasan budaya sekolah kolaboratif di SMP IT Cendekia memainkan peran krusial dalam menumbuhkan komitmen kerja guru. Dengan adanya pengawasan yang efektif, setiap langkah dalam penerapan budaya kolaboratif dapat dipantau dan dievaluasi, sehingga membantu memastikan ketercapaian target yang telah ditetapkan oleh sekolah. Melalui pengawasan yang dilakukan, guru dapat menerima umpan balik yang konstruktif, yang pada gilirannya mendorong mereka untuk berinovasi dan beradaptasi dalam proses pengajaran. Dengan demikian, pengawasan bukan hanya berfungsi sebagai alat untuk mengevaluasi kinerja, tetapi juga sebagai sarana untuk meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Hal ini menciptakan lingkungan belajar yang lebih dinamis dan responsif terhadap kebutuhan siswa, sekaligus memperkuat komitmen kerja guru dalam mencapai visi dan misi sekolah. Terkait dengan pengembangan komitmen kerja guru, kepala sekolah (SY) menilai ketercapaian target yang telah ditetapkan untuk sekolah dengan cara:

“dengan melihat perencanaan, proses dan evaluasinya”.

Sedangkan menurut wakil kepala sekolah (ND) adalah dengan cara:

“Melihat seberapa mampu siswa menerapkan SKL yang telah ditentukan sekolah dalam kegiatannya sehari-hari”.

Sejalan dengan yang dikatakan oleh guru (WD) adalah sebagai berikut:

“Melaksanakan proses pembelajaran dengan baik dan berusaha menyesuaikan dengan kebutuhan siswa”.

Sedangkan menurut guru (SE) cara menilai ketercapaian target yang telah ditetapkan oleh sekolah adalah:

“Dengan melihat siswa alumni”.

Kesimpulan dari wawancara di atas menunjukkan bahwa pengembangan komitmen kerja guru di SMP IT Cendekia dilakukan melalui beberapa pendekatan yang saling melengkapi dalam menilai ketercapaian target yang telah ditetapkan. Kepala sekolah menekankan pentingnya perencanaan, proses, dan evaluasi sebagai dasar penilaian, sementara wakil kepala sekolah fokus pada kemampuan siswa dalam menerapkan standar kompetensi lulusan (SKL) dalam kegiatan sehari-hari. Guru-guru juga berkontribusi dengan menunjukkan bagaimana mereka melaksanakan proses pembelajaran yang baik dan berusaha memenuhi kebutuhan siswa. Selain itu, analisis terhadap siswa alumni juga menjadi salah satu cara untuk menilai sejauh mana target-target tersebut tercapai. Secara keseluruhan, pendekatan ini mencerminkan kolaborasi

antara pimpinan dan guru dalam mengembangkan komitmen kerja yang efektif untuk mencapai tujuan pendidikan sekolah.

Terkait dengan target yang sudah tercapai dan belum tercapai, dalam hal ini kepala sekolah (SY) mengungkapkan:

“Dari semua bidang program yang ada disekolah banyak yang sudah tercapai seperti target hafalan alquran, komitmen guru dan orang tua menjadi faktor pendukung”.

Sementara wakil kepala sekolah (ND) tidak menjabarkan secara rinci target yang sudah atau belum bisa dicapai, namun untuk target tersebut sudah diagenda kan oleh kepala sekolah berdasarkan kesepakatan bersama. Berikut wawancara nya:

“Tentu tidak bisa kami jelaskan secara rinci terkait program apa saya yang tercapai dan yang belum, namun selalu ada agenda rapat kerja di akhir semester terkait program yang terlaksana dan yang belum berjalan sesuai harapan”.

Kemudian untuk target terhadap siswa baik yang sudah tercapai maupun belum, guru (WD) mengatakan:

“Yang Tercapai adalah Peserta didik di kelas mampu menyesuaikan, membuat jadwal dengan kegiatan pagi (dibantu Ketua Kelas dan perangkatnya). Kemudian yang Belum Tercapai adalah peserta didik belum mampu berbicara di depan umum Secara baik dan menyeluruh karena masih malu dan belum sering latihan”.

Berbeda dengan pendapat guru (SE) yang menjabarkan target yang sudah mampu dicapai dan yang belum adalah :

“Target tercapai, siswa masuk di SMA favorit. Yang gagal dalam penerapan karakter/ pendidikan karakter”.

Kesimpulan dari wawancara di atas menunjukkan bahwa di SMP IT Cendekia, terdapat pencapaian dan tantangan dalam mencapai target yang telah ditetapkan. Kepala sekolah mencatat bahwa beberapa target, seperti hafalan Al-Qur'an dan komitmen guru serta orang tua, telah tercapai, menandakan dukungan yang kuat dari semua pihak. Namun, wakil kepala sekolah menyatakan bahwa penilaian rinci mengenai pencapaian target masih perlu dilakukan melalui agenda rapat kerja di akhir semester untuk mengevaluasi program yang berhasil dan yang belum berjalan sesuai harapan.

Discussion

1. Perencanaan Budaya Sekolah Kolaboratif dalam Menumbuhkan Komitmen Kerja Guru di SMP IT Cendekia

Perencanaan budaya sekolah kolaboratif di SMP IT Cendekia bertujuan untuk membangun keterlibatan aktif semua anggota sekolah dalam mencapai tujuan bersama, khususnya dalam meningkatkan komitmen kerja guru. Kepala sekolah menyatakan bahwa proses penyusunan visi dan misi sekolah dilakukan dengan melibatkan seluruh pemangku kepentingan melalui musyawarah yang diadakan di awal tahun ajaran. Dalam musyawarah ini, visi dan misi yang dirasa memerlukan penyesuaian akan diubah untuk menyesuaikan dengan kebutuhan dan situasi yang ada,

namun jika dianggap relevan, akan tetap dipertahankan. Menurut Mulyasa (2021), melibatkan semua pihak dalam perencanaan meningkatkan rasa memiliki serta tanggung jawab terhadap tujuan yang telah disepakati. Dengan pendekatan ini, diharapkan visi dan misi bukan hanya menjadi slogan, tetapi menjadi pedoman dalam setiap aktivitas sekolah.

Wakil kepala sekolah juga menambahkan bahwa visi dan misi disusun dengan melibatkan seluruh masyarakat sekolah untuk memastikan bahwa arah yang diambil selaras dengan tujuan akhir yang ingin dicapai oleh sekolah. Wakil kepala sekolah juga menyatakan bahwa kegiatan musyawarah ini memungkinkan semua guru dan staf untuk menyampaikan pandangan dan aspirasi mereka dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan kondusif bagi pengembangan komitmen guru. Robbins (2020) mengungkapkan bahwa perencanaan yang partisipatif mendorong motivasi dan komitmen yang lebih kuat dari para guru, karena mereka merasa memiliki peran aktif dalam proses perencanaan serta penerapan nilai-nilai yang ada di sekolah.

Proses perencanaan budaya kolaboratif ini tidak hanya terbatas pada musyawarah awal tahun, tetapi juga didukung oleh kegiatan-kegiatan lain yang menekankan pada komunikasi terbuka antara guru dan pimpinan. Kepala sekolah menyebutkan bahwa program rutin seperti upgrading dan rihlah guru setiap akhir semester, serta evaluasi berkala yang dilakukan, turut membantu memastikan bahwa semua guru memahami visi dan misi sekolah. Kegiatan ini, selain bertujuan meningkatkan kompetensi, juga mempererat hubungan antar-staf, sehingga suasana kekeluargaan dan dukungan kolektif menjadi kuat. Robbins dan Judge (2020) juga menekankan pentingnya kegiatan kolaboratif dalam membangun komitmen tim, karena ini menciptakan lingkungan yang saling mendukung dan memungkinkan semua anggota merasa termotivasi dalam mencapai tujuan bersama.

Selanjutnya, kegiatan perencanaan ini diperkuat dengan penetapan program-program sekolah yang mendukung penerapan visi dan misi dalam kegiatan sehari-hari. Dengan cara ini, setiap guru dan staf dapat melihat peran mereka dalam mendukung nilai-nilai sekolah melalui kegiatan yang dirancang untuk mendorong partisipasi aktif, seperti pelatihan, kegiatan parenting, serta berbagai lomba yang mencerminkan aspek misi sekolah. Perencanaan budaya kolaboratif yang diterapkan secara menyeluruh ini membantu menumbuhkan komitmen kerja guru, karena mereka tidak hanya memahami peran mereka dalam mencapai tujuan, tetapi juga merasa didukung dalam setiap langkahnya.

2. Pengorganisasian Budaya Sekolah Kolaboratif dalam Menumbuhkan Komitmen Kerja Guru di SMP IT Cendekia

Pengorganisasian budaya sekolah kolaboratif di SMP IT Cendekia merupakan bagian penting dalam menumbuhkan komitmen kerja di kalangan guru. Kepala sekolah mengungkapkan bahwa upaya pengorganisasian ini dimulai dengan pembagian peran yang jelas kepada setiap guru dan staf, disertai dengan arahan yang memungkinkan mereka merasa nyaman dalam menjalankan tanggung jawab masing-masing.

Konsep utama dalam proses pengorganisasian adalah penentuan job description, ada struktur kerja, organisasi dan kegiatan manajemen (Syahputra & Aslami, 2023). Pengorganisasian dalam bentuk struktur organisasi di SMP IT Cendekia dimaksudkan untuk:

- a. Struktur organisasi yang adaptif serta budaya partisipatif memungkinkan kolaborasi yang lebih baik di antara anggota sekolah. Inisiatif seperti penataan ulang struktur organisasi dan peningkatan partisipasi mendorong penguatan budaya

kolaboratif. Kepala sekolah memberikan instruksi khusus kepada tim yang telah dibentuk untuk memastikan keterlibatan yang maksimal.

- b. Penyesuaian struktur organisasi dan proses pengambilan keputusan dengan prinsip budaya kolaboratif dapat mempererat hubungan antaranggota sekolah dan meningkatkan kinerja guru di SMP IT Cendekia. Hal ini dicapai melalui penetapan peran dan tanggung jawab yang jelas bagi setiap guru.

Tim pengembangan sekolah secara spesifik diberikan rincian deskripsi tugas (*job description*), di mana setiap guru dan staf memiliki tanggung jawab masing-masing dalam mengembangkan berbagai aspek manajemen sekolah. Robbins (2020) menyebutkan bahwa organisasi yang efektif membutuhkan pembagian peran yang jelas serta dukungan dari manajemen untuk menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif. Dengan adanya struktur yang teratur, seluruh anggota sekolah dapat bekerja dengan lebih terkoordinasi dan termotivasi.

Selain pembagian peran, pengorganisasian juga dilakukan dengan memberikan kesempatan kepada guru untuk terlibat aktif dalam kepemimpinan kegiatan. Wakil kepala sekolah menjelaskan bahwa guru secara bergiliran ditunjuk sebagai ketua panitia dalam berbagai kegiatan sekolah, seperti acara parenting dan perayaan kelulusan kelas, yang tidak hanya mendorong kepemimpinan tetapi juga memperkuat rasa memiliki terhadap kegiatan sekolah. Menurut Yukl (2020), memberikan kesempatan kepada staf untuk memimpin kegiatan meningkatkan keterlibatan dan rasa tanggung jawab, karena mereka merasa peran mereka diakui dan dihargai.

Pengorganisasian budaya kolaboratif di SMP IT Cendekia juga mencakup rutinitas evaluasi dan supervisi untuk memastikan bahwa setiap guru memiliki panduan yang sesuai dengan visi sekolah. Kepala sekolah mengadakan supervisi rutin untuk meninjau kinerja guru dan memberikan umpan balik yang membangun. Mulyasa (2021) menjelaskan bahwa supervisi efektif dalam pengorganisasian budaya kerja adalah supervisi yang mendorong komunikasi dua arah dan memberikan kesempatan bagi staf untuk mengajukan pertanyaan dan menerima saran secara langsung. Hal ini membantu guru-guru di SMP IT Cendekia merasa didukung dalam pekerjaan mereka, serta mendorong komitmen terhadap peningkatan profesional.

3. Pelaksanaan Budaya Sekolah Kolaboratif dalam Menumbuhkan Komitmen Kerja Guru di SMP IT Cendekia

Pelaksanaan budaya kolaboratif di SMP IT Cendekia bertujuan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan meningkatkan komitmen kerja di antara para guru. Kepala sekolah menjelaskan bahwa budaya kolaboratif diterapkan melalui berbagai kegiatan yang memungkinkan guru untuk berperan aktif, seperti apel pagi, program rihlah, dan upgrading yang diadakan setiap akhir semester. Partisipasi dalam kegiatan ini memberikan kesempatan bagi guru untuk berbagi pengalaman dan motivasi, yang secara langsung meningkatkan semangat dan keterikatan mereka dengan sekolah. Menurut Mulyasa (2021), keterlibatan aktif dalam kegiatan sekolah dapat membentuk komitmen kerja yang kuat karena setiap anggota merasa dihargai dan didukung.

Selain itu, pelaksanaan budaya kolaboratif ini diperkuat dengan adanya program supervisi dan evaluasi berkala yang dilakukan oleh kepala sekolah. Melalui supervisi ini, guru diberikan umpan balik mengenai kinerja mereka, dan kesempatan untuk memberikan masukan mengenai program yang sedang berjalan. Menurut Robbins (2020), evaluasi yang terbuka dan bersifat konstruktif merupakan salah satu faktor penting dalam membangun budaya kolaboratif yang mendukung komitmen kerja.

Dengan pendekatan ini, guru merasa bahwa mereka memiliki peran dalam keberhasilan sekolah dan merasa termotivasi untuk terus meningkatkan kinerja.

Di SMP IT Cendekia, guru juga diberi kesempatan untuk memimpin kegiatan tertentu, seperti acara parenting atau pelepasan kelas, yang memperkuat peran mereka dalam lingkungan sekolah. Kepala sekolah memberikan kepercayaan kepada guru untuk mengambil tanggung jawab dalam berbagai acara penting, sehingga mereka tidak hanya merasa berkontribusi tetapi juga diberdayakan. Yukl (2020) menjelaskan bahwa pemberian tanggung jawab secara bergiliran dalam sebuah organisasi dapat meningkatkan keterikatan dan rasa memiliki, yang pada akhirnya memperkuat komitmen dan kolaborasi antaranggota tim.

Keterlibatan guru dalam berbagai aktivitas ini tidak hanya berdampak positif terhadap komitmen mereka, tetapi juga menciptakan rasa kebersamaan yang kuat. Wakil kepala sekolah menyatakan bahwa kegiatan-kegiatan kolaboratif, termasuk dalam proses pengambilan keputusan dan penyusunan program, membantu menciptakan hubungan yang harmonis di antara guru dan staf. Hal ini sesuai dengan penelitian Davis & Newstrom (2021;134) yang menemukan bahwa budaya kolaboratif yang memberikan ruang untuk partisipasi menciptakan rasa persatuan dan semangat kolektif, yang merupakan fondasi penting bagi komitmen kerja.

Dengan adanya pelaksanaan budaya kolaboratif ini, guru di SMP IT Cendekia dapat bekerja dalam suasana yang produktif dan mendukung, merasa termotivasi, dan memiliki rasa memiliki yang kuat terhadap sekolah. Kombinasi kegiatan kolaboratif, pemberian tanggung jawab, dan dukungan dari pimpinan sekolah membantu menciptakan komitmen yang tinggi dari para guru, yang selaras dengan tujuan sekolah untuk menciptakan lingkungan pendidikan yang berkualitas.

4. Pengawasan Budaya Sekolah Kolaboratif dalam Menumbuhkan Komitmen Kerja Guru di SMP IT Cendekia

Pengawasan dalam budaya sekolah kolaboratif di SMP IT Cendekia memiliki peran penting dalam memastikan komitmen kerja yang tinggi di antara para guru. Kepala sekolah menjelaskan bahwa pengawasan dilakukan melalui supervisi rutin dan evaluasi kinerja secara berkala. Supervisi ini tidak hanya berfungsi untuk memantau jalannya kegiatan pembelajaran, tetapi juga untuk memberikan umpan balik yang konstruktif kepada para guru. Menurut Hasibuan (2020;45), pengawasan yang baik dalam lingkungan kolaboratif bertujuan mendukung kinerja, bukan sekadar kontrol, sehingga guru merasa didukung dan dihargai dalam peran mereka.

Kegiatan pengawasan ini juga dilaksanakan dalam bentuk evaluasi rutin yang melibatkan para guru secara langsung. Wakil kepala sekolah menyatakan bahwa dalam rapat evaluasi akhir semester, semua program sekolah yang telah berjalan dievaluasi bersama dengan masukan dari guru-guru, yang membantu memastikan keselarasan antara visi sekolah dan implementasi harian. Ini sejalan dengan pandangan yang disampaikan oleh Mulyasa (2021) bahwa pengawasan yang melibatkan partisipasi dari anggota tim tidak hanya efektif dalam memantau kegiatan, tetapi juga memperkuat komitmen mereka terhadap tujuan bersama.

Selain supervisi, pengawasan di SMP IT Cendekia juga mencakup pemberian tanggung jawab dalam kegiatan tertentu. Guru diberikan peran kepemimpinan secara bergantian, misalnya sebagai ketua panitia dalam kegiatan besar seperti parenting dan kelulusan. Tanggung jawab ini membantu guru merasa memiliki peran signifikan dalam keberhasilan sekolah. Menurut Setiawan (2018), pemberian tanggung jawab merupakan bentuk pengawasan yang mendukung, karena dengan adanya kepercayaan dari pimpinan, guru cenderung menunjukkan komitmen yang lebih tinggi.

CONCLUSION

Berdasarkan analisis data di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Perencanaan budaya kolaboratif di SMP IT Cendekia tidak hanya mengarah pada penyusunan dokumen visi dan misi, tetapi juga pada penerapan program-program nyata yang mendukung kerja sama serta menumbuhkan komitmen guru dalam lingkungan yang saling mendukung.
2. Pengorganisasian ini juga dilengkapi dengan sistem supervisi yang berfungsi sebagai alat pendukung, bukan hanya pengawasan. Supervisi rutin dilakukan baik secara formal maupun informal, di mana guru diberi umpan balik yang membangun untuk meningkatkan kinerja mereka. Kepala sekolah mengadopsi gaya kepemimpinan kolaboratif dengan memberikan kesempatan kepada guru untuk memberikan masukan, baik dalam forum formal maupun komunikasi sehari-hari. Dengan struktur pengorganisasian yang partisipatif, budaya kolaboratif dapat terwujud secara maksimal, di mana seluruh anggota sekolah terlibat aktif dan bertanggung jawab terhadap pencapaian visi sekolah.
3. Pelaksanaan untuk memastikan bahwa setiap program yang berjalan sesuai dengan visi sekolah. Kepala sekolah rutin melakukan supervisi dengan memberikan umpan balik langsung, sehingga guru memiliki panduan yang jelas dalam pelaksanaan tugasnya. Kegiatan supervisi ini menciptakan lingkungan kerja yang dinamis, di mana guru merasa didukung untuk terus berinovasi dan menyesuaikan metode pengajaran sesuai dengan kebutuhan siswa.
4. Pengawasan yang mendukung, guru merasa diakui dalam peran mereka dan termotivasi untuk meningkatkan komitmen terhadap tujuan sekolah. Kemudian pengawasan di SMP IT Cendekia dilakukan dengan tanggung jawab kolektif di antara guru dan staf, sehingga tercipta suasana saling dukung dalam mencapai target sekolah. Kepala sekolah juga mengedepankan pendekatan personal dalam memberikan umpan balik, memastikan bahwa setiap guru mendapat perhatian sesuai kebutuhan mereka. Dengan pendekatan ini, pengawasan tidak hanya menjadi alat evaluasi, tetapi juga menjadi sarana untuk mengembangkan keterampilan dan potensi guru. Melalui pengawasan yang kolaboratif dan mendukung, SMP IT Cendekia mampu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, di mana setiap guru merasa terdorong untuk berkomitmen dan berkontribusi maksimal dalam meningkatkan kualitas pendidikan.

REFERENCES

- Davis, K., & Newstrom, J. W. (2021). *Organizational Behavior: Human Behavior at Work*. New York: McGraw-Hill.
- Hasibuan, M. S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Leha, F., Radiana, U., & Sukmawati, S. (2022). Komitmen Kerja Guru Sma Negeri 1 Kecamatan Seluas Kabupaten Bengkayang. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran Khatulistiwa (JPPK)*, 11(11), 2782-2792.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human resource management review*, 1(1), 61-89.
- Mulyasa, E. (2021). *Manajemen Pendidikan Karakter*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Robbins, S. P. (2020). *Essentials of Organizational Behavior*. Boston: Pearson
- Sabariah, S., Hartono, H., Zairunah, Z., & Lian, L. (2024). Budaya Sekolah dalam Mendorong Pembinaan Guru: School Culture in Encouraging Teacher Development. *Thawalib: Jurnal Kependidikan Islam*, 5(1), 55-66.

- Setiawan, I. P. I., & Piartrini, P. S. (2018). *Pengaruh pemberdayaan karyawan dan stres kerja terhadap komitmen organisasional karyawan departemen housekeeping pada Villa Ocean Blue* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Subagya, S. (2014). Komitmen Guru Terhadap Penyelenggaraan Pendidikan Inklusif Di Sekolah Dasar Provinsi Jawa Tengah Tahun 2011. *Jurnal Rehabilitasi dan Remediasi, 23(1)*.
- Syahputra, R. D., & Aslami, N. (2023). Prinsip-Prinsip Utama Manajemen George R. Terry. *Manajemen Kreatif Jurnal, 1(3)*, 51-61.
- Yukl, G. (2020). *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta: Indeks.