

Implementasi Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Putri Mulianda Hasibuan ^{1✉}, Yusuf Hadijaya ²
(1,2) Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

✉ Corresponding author
(putrimulianda089@gmail.com)

Abstrak

Budaya organisasi merupakan salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja guru. Budaya organisasi yang positif dapat memotivasi guru untuk meningkatkan kinerjanya, sedangkan budaya organisasi yang negatif dapat menghambat kinerja guru. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menggambarkan bagaimana menerapkan budaya organisasi dapat meningkatkan mutu pengajaran di MTs Zia Salsabila. Budaya organisasi di sini mencakup nilai-nilai budaya yang diterima bersama serta telah diimplementasikan dengan baik. Di MTs Zia Salsabila, nilai-nilai budaya yang ditekankan meliputi kedisiplinan, integritas, saling menghormati, dan kolaborasi. Penelitian ini menggunakan informasi dari Kepala Madrasah serta Tenaga Pendidik/Guru, dengan menggunakan metode kualitatif dengan menggunakan observasi, wawancara, dan penelitian dokumentasi. Temuan penelitian menunjukkan bahwa: 1) Menggunakan budaya organisasi untuk meningkatkan efektivitas guru dilakukan dengan menerapkan kedisiplinan dan kerja sama, dimana upaya kepala sekolah dalam menegakkan peraturan kedisiplinan telah tersusun dengan baik dan dilaksanakan dengan tegas untuk meningkatkan kinerja guru. 2) Perencanaan budaya organisasi di sekolah adalah proses strategis yang berupaya membangun suasana pengasuhan pembelajaran, kerjasama, serta pengembangan pribadi serta profesional. 3) Terbentuknya budaya organisasi dalam lingkungan pendidikan, khususnya di sekolah, memerlukan kerjasama seluruh personel sekolah dan departemen dalam menjalankan nilai-nilai normatif yang telah ditetapkan atau dijadikan pedoman untuk menjaga kestabilan lingkungan pendidikan. Budaya organisasi di MTs Zia Salsabila telah diterapkan dengan baik dan terbukti memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi merupakan salah satu faktor penting yang dapat meningkatkan kualitas pembelajaran dan prestasi siswa.

Kata Kunci: *Implementasi, Budaya Organisasi, Kinerja Guru*

Abstract

Organizational culture is one of the important factors that can influence teacher performance. A positive organizational culture can motivate teachers to improve their performance, while a negative organizational culture can hinder teacher performance. The aim of this research is to illustrate how implementing organizational culture can improve the quality of teaching at MTs Zia Salsabila. Organizational culture here includes cultural values that are mutually accepted and have been implemented well. At MTs Zia Salsabila, the cultural values emphasized include discipline, integrity, mutual respect and collaboration. This research uses information from Madrasah Heads and Educators/Teachers, using qualitative methods using observation, interviews and documentation research. Research findings show that: 1) Using organizational culture to increase teacher effectiveness is carried out by implementing discipline and cooperation, where the school principal's efforts to enforce disciplinary regulations have been well structured and implemented firmly to improve teacher performance. 2) Organizational culture planning in schools is a strategic process that seeks to build an atmosphere of nurturing learning, cooperation and personal and professional development. 3) The formation of an organizational culture in the educational environment, especially in schools, requires the cooperation of all school personnel and departments in implementing normative values that have been established or used as guidelines to maintain the stability of the educational environment. The organizational culture at MTs Zia Salsabila has been implemented well and is proven to have a positive influence on teacher performance. This shows that organizational culture is an important factor that can improve the quality of learning and student achievement.

Keyword: *Implementation, Organizational Culture, Teacher Performance*

PENDAHULUAN

Budaya organisasi berfungsi sebagai perekat bagi semua elemen dalam organisasi, membuat orang merasa nyaman dalam bekerja dan mampu berkolaborasi secara harmonis. Motivasi karyawan ditingkatkan dengan budaya organisasi, yang menanamkan dalam diri mereka rasa percaya, memiliki, dan cita-cita yang memotivasi mereka untuk berpikir positif tentang perusahaan dan diri mereka sendiri. Seiring kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi dan permintaan konsumen akan kualitas meningkat, sumber daya manusia untuk persaingan global, pendidikan memegang peranan strategis dalam memenuhi tuntutan ini. Oleh karena itu, budaya organisasi disarankan sebagai solusi untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan kinerja profesional guru. Lembaga pendidikan disarankan untuk merancang program-program terbaik bagi generasi penerus bangsa.

Tenaga pengajar atau instruktur merupakan salah satu aspek pendidikan yang sangat berpengaruh terhadap penciptaan dan perkembangan manusia Indonesia secara keseluruhan. Jika diterapkan, budaya organisasi dianggap bermanfaat. Tindakan melaksanakan rencana yang dipikirkan dengan matang disebut implementasi. Tindakan yang dilakukan untuk mewujudkan program menjadi tindakan dan mewujudkannya guna mencapai tujuan atau sasaran yang diinginkan disebut dengan implementasi. Usman (2002) mendefinisikan implementasi sebagai proses, tindakan, atau teknik yang membentuk suatu sistem. Implementasi merupakan suatu kegiatan yang terencana dengan tujuan tertentu, bukan sekedar kegiatan itu sendiri. Rencana yang dipikirkan dengan matang ini akan menciptakan budaya organisasi yang positif. Budaya organisasi menurut Kast dan Rosenzweig dalam Robbins (2003), adalah seperangkat nilai dan keyakinan umum yang mempengaruhi bagaimana individu berinteraksi satu sama lain di dalam suatu perusahaan, serta dengan struktur organisasi dan sistem pengawasan, yang pada akhirnya menghasilkan norma-norma perilaku. Akibatnya, budaya organisasi merupakan komponen evolusi budaya masyarakat secara keseluruhan, yang memiliki ruang lingkup yang abstrak dan pasti.

Kinerja secara umum dipahami sebagai kemampuan untuk menyelesaikan suatu tugas dengan sukses. Kinerja yang meliputi prestasi kerja, pelaksanaan kerja, prestasi kerja, prestasi kerja, atau penampilan kerja merupakan penjabaran dari kinerja menurut Rahadi dan Rianto (2010). Guru harus mahir dalam kemampuan pendidikan, pribadi, sosial, dan profesional agar dapat mencapai pendidikan yang bermutu tinggi sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, guru dituntut untuk melaksanakan dengan tingkat tinggi setiap saat. Indikator keberhasilan guru meliputi volume, kualitas, ketepatan waktu, dan kehadiran dalam pekerjaannya. Sumber daya perencanaan pembelajaran yang dibuat guru mempunyai dampak yang signifikan terhadap seberapa baik siswa belajar.

Untuk meningkatkan kinerja, budaya organisasi belum dimanfaatkan secara benar dan menyeluruh. Ide budaya organisasi pada umumnya diterapkan di lembaga pendidikan dan sekolah dengan cara yang mirip dengan organisasi lainnya. Pemeran pendukung dan nilai-nilai dominan yang ditanamkan bisa menjadi pembeda. Norma-norma yang berkaitan dengan perilaku yang diharapkan bagi siswa menentukan budaya organisasi lembaga pendidikan atau sekolah. Pedoman perilaku ini dapat bersumber dari peraturan pemerintah pusat dan daerah, atau dari kebijakan internal sekolah. Budaya organisasi pada lembaga pendidikan atau sekolah perlu sejalan dengan tujuan penyelenggaraan pendidikan bermutu di sekolah, mengingat sulitnya pendidikan di Indonesia, khususnya dalam mencapai pendidikan bermutu.

Sekolah harus menganut filosofi budaya organisasi, yang telah terbukti memberikan keunggulan bagi perusahaan melalui kebahagiaan pelanggan. Filosofi ini menekankan pentingnya melakukan upaya untuk memuaskan konsumen. Individu dan lingkungan fisik dan sosialnya berinteraksi satu sama lain dalam lingkungan pendidikan atau sekolah. Gagasan budaya organisasi ini akan berdampak pada peningkatan kinerja staf dan instruktur. Hal ini terjadi karena sistem, proses, dan nilai-nilai semuanya dimasukkan ke dalam budaya organisasi. Dibutuhkan kesepakatan bulat untuk menciptakan budaya organisasi yang positif, namun hal ini sulit dicapai. Tidak diragukan lagi, setiap perusahaan memiliki tujuan yang harus dipenuhi. Dalam konteks sekolah, setiap orang yang terlibat harus bekerja sama untuk mengelola lingkungan sosial dan fisik guna menumbuhkan lingkungan kerja yang positif dan aman. Membangun budaya organisasi yang kuat di lembaga pendidikan sangat penting untuk memenuhi tujuan pembelajaran dan meningkatkan efektivitas guru. Fungsi kepala sekolah sebagai manajer atau pemimpin mempunyai kaitan langsung dengan pembentukan budaya organisasi di sekolah.

Untuk mengatasi permasalahan dan hubungan yang rumit di sekolah, kepala sekolah dalam situasi ini perlu mampu mengkaji lingkungan sekolah secara keseluruhan. Memperoleh kesadaran tentang budaya organisasi sekolah akan membantu Anda mengembangkan nilai, sikap, dan keyakinan yang akan membantu menjaga dan menstabilkan lingkungan belajar. Selama budaya perusahaan yang disepakati bersama diterapkan dengan nilai, sistem, dan prosedur, maka hal ini akan konsisten dalam meningkatkan kinerja guru. Untuk menjaga reputasi sekolah tetap utuh dan menjamin kebahagiaan siswa, guru dan staf juga harus memberikan dukungan penuh mereka. Diperlukan penelitian yang lebih mendalam untuk mengatasi sejumlah permasalahan, antara lain tindakan kedisiplinan, terbentuknya budaya organisasi yang belum ideal, dan pembelajaran yang masih berulang.

Oleh karena itu, penerapan budaya organisasi diperlukan untuk memperbaiki dan mengurangi masalah yang ada. Menurut Alief (2020: 2), strategi sangat penting karena mendukung pencapaian tujuan. Setidaknya, budaya organisasi berfungsi sebagai alat untuk integrasi internal. Budaya organisasi adalah ciri khas dari organisasi itu sendiri, bukan dari masing-masing anggotanya. Kepala sekolah sebagai manajemen puncak telah menegaskan bahwa budaya organisasi yang diterima atau dikeluarkan di MTs Zia Salsabila harus melalui proses penyaringan untuk menciptakan sistem dan prosedur budaya yang baik. Organisasi perlu mempertimbangkan masalah sosial secara luas karena setiap kebijakan yang dibuat akan berdampak pada lingkungan, pelanggan, dan karyawan. Organisasi harus menyeimbangkan dengan baik antara hak-hak para pemangku kepentingan dan keuntungan yang diinginkan. Budaya organisasi tentunya memiliki nilai-nilai budaya yang telah disepakati bersama dan diimplementasikan dengan baik. Nilai-nilai budaya yang ditekankan di MTs Zia Salsabila meliputi kedisiplinan, loyalitas, kejujuran, saling menghormati, dan kerja sama.

Untuk mewujudkan nilai-nilai normatif yang disepakati, komite, guru, staf, dan kepala sekolah di antara civitas akademika lainnya—harus bekerja sama dan berkoordinasi dengan baik agar terbentuk budaya organisasi di lingkungan pendidikan, khususnya di sekolah. Sistem dan prosedur yang berkaitan dengan budaya organisasi akan dihasilkan dari hal ini. Organisasi mempunyai proses dan sistem ini untuk membantunya mencapai tujuannya. Pembeneran atas pentingnya budaya organisasi menunjukkan bagaimana organisasi dan budayanya saling terkait erat. Menurut Wirawan (2007), jika kita menganggap organisasi seperti manusia, maka budaya organisasi bisa diibaratkan sebagai kepribadian organisasi tersebut. Namun, budaya ini mempengaruhi perilaku anggotanya dalam organisasi, dan bahkan sering kali memengaruhi aktivitas individu dari setiap anggota. Dalam wawancara, Luqman (2021) menjelaskan bahwa :

Perlu diterapkannya kebijakan dan prosedur budaya organisasi bagi seluruh civitas akademika. Inisiatif kepala sekolah untuk mempercantik ruang kelas, misalnya, menggambarkan bagaimana sistem budaya perusahaan menumbuhkan nilai-nilai seperti komunikasi, kerja sama tim, kesopanan, dan lain sebagainya. Oleh karena itu, proses yang berhubungan dengan budaya organisasi dapat berfungsi dengan baik dan mempunyai pengaruh yang besar.

Setiap guru adalah unik, dan kinerjanya dipengaruhi oleh berbagai pengaruh eksternal. Karakteristik individu dan lingkungan kerja seringkali menjadi dua penyebab utama variasi kinerja tersebut. Bagaimana seseorang dapat memenuhi dirinya di tempat kerja bergantung pada berbagai hal. Kompetensi dan motivasi guru merupakan dua contoh dari unsur individu tersebut. Kemampuan individu dalam menyesuaikan diri dengan lingkungannya dipengaruhi oleh unsur-unsur yang berkaitan dengan lingkungan kerjanya. Tingkat keahlian, profesionalisme, dan dedikasi seseorang terhadap bidang pekerjaannya sangat berpengaruh terhadap kinerja dan kesuksesannya di sana. Kapasitas seseorang untuk mengenali dan terlibat dengan organisasi tercermin dalam komitmen organisasinya. Kepercayaan karyawan terhadap perusahaan dan rasa kepemilikannya akan meningkat akibat dedikasi tersebut. Penugasan dan tanggung jawab karyawan dapat berubah sebagai respons terhadap perubahan organisasi. Hal ini dimaksudkan agar para pegawai lebih kreatif dalam memunculkan ide-ide segar guna meningkatkan produktivitas dan efektifitas kerja di dalam perusahaan.

Pada penelitian Raden Intan pada tahun 2021 yang berjudul Implementasi Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di MTs Hasanuddin Teluk Betung Bandar Lampung menyatakan bahwa budaya organisasi di MTs Hasanuddin Teluk Betung memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru. Budaya organisasi yang positif dapat meningkatkan motivasi, komitmen, dan kinerja guru. (Raden Intan, 2021) Selanjutnya pada penelitian Nasehat Solehah pada tahun 2015, Penelitian ini menunjukkan bahwa budaya madrasah di MTs Al-Ma'ruf Margomulya telah diterapkan dengan baik dan berdampak positif terhadap kinerja guru. Budaya madrasah yang diterapkan di sekolah ini meliputi religiusitas, kedisiplinan, kekeluargaan, dan profesionalisme. Budaya-budaya ini telah memotivasi guru untuk bekerja lebih baik dan meningkatkan prestasinya. (Nasehat Solehah, 2015) Titik Andriani pada 2018 meneliti dengan judul Manajemen Budaya Organisasi Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SMA Negeri 8 Kediri, Penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen budaya organisasi di SMA Negeri 8 Kediri telah dilakukan dengan baik dan berdampak positif terhadap kinerja guru. Manajemen budaya organisasi yang dilakukan di sekolah ini meliputi sosialisasi, pembinaan, dan evaluasi budaya organisasi. Manajemen ini telah membantu guru untuk memahami dan menerapkan budaya organisasi sekolah dengan baik, sehingga meningkatkan kinerja mereka. (Titik Andriani, 2018)

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Zia Salsabila. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi untuk memahami peran budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja guru dan memberikan masukan bagi pihak sekolah dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode penelitian studi kasus. Pendekatan kualitatif dipilih karena bertujuan untuk memahami makna dan pengalaman mendalam terkait implementasi budaya organisasi dan pengaruhnya terhadap kinerja guru di MTs Zia Salsabila. Studi kasus dipilih karena memungkinkan peneliti untuk melakukan penelitian yang mendalam dan terperinci tentang satu kasus tertentu, dalam hal ini MTs Zia Salsabila.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara semi-terstruktur akan dilakukan dengan kepala sekolah, guru, dan staf tata usaha MTs Zia Salsabila. Wawancara akan fokus pada pertanyaan tentang budaya organisasi sekolah, bagaimana budaya organisasi diimplementasikan, dan bagaimana budaya organisasi memengaruhi kinerja guru. Selanjutnya observasi partisipan akan dilakukan di MTs Zia Salsabila untuk mengamati bagaimana budaya organisasi diimplementasikan dalam praktik sehari-hari. Observasi akan fokus pada interaksi antara guru, staf, dan siswa, serta kegiatan dan acara sekolah yang terkait dengan budaya organisasi. Serta mendokumentasikan dokumen-dokumen yang terkait dengan budaya organisasi MTs Zia Salsabila akan dikumpulkan, seperti visi dan misi sekolah, kode etik guru, dan program pengembangan budaya organisasi.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kualitatif dengan teknik analisis tematik. Teknik analisis tematik digunakan untuk mengidentifikasi, menganalisis, dan menginterpretasikan pola dan tema yang muncul dari data yang dikumpulkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, ditemukan bahwa implementasi budaya organisasi di MTs Zia Salsabila memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru. Hal ini dibuktikan dengan adanya peningkatan skor rata-rata kinerja guru yang mana guru lebih terampil dalam menerapkan berbagai metode pembelajaran yang inovatif dan kreatif, sehingga mampu meningkatkan hasil belajar siswa. Guru lebih berkomitmen dalam menjalankan tugas dan kewajibannya dengan penuh tanggung jawab dan disiplin. Guru lebih mampu menjalin hubungan yang harmonis dengan sesama guru, kepala sekolah, staf tata usaha, dan orang tua siswa.

Peningkatan kinerja guru tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut seperti budaya organisasi yang positif di MTs Zia Salsabila, seperti budaya saling menghargai, kolaborasi, dan komunikasi yang terbuka, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi guru untuk berkembang dan berprestasi. Kepemimpinan kepala sekolah yang visioner dan transformatif memotivasi guru untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dan memberikan teladan dalam menjalankan budaya organisasi yang positif. Program pengembangan profesi guru yang berkelanjutan membantu guru untuk meningkatkan kompetensi dan keterampilannya dalam mengajar dan membimbing siswa. Penghargaan dan pengakuan atas prestasi guru mendorong guru untuk terus meningkatkan kinerjanya.

Implementasi budaya organisasi di MTs Zia Salsabila tidak hanya berdampak pada peningkatan kinerja guru, tetapi juga membawa dampak positif lainnya, seperti siswa merasa lebih termotivasi untuk belajar karena mereka melihat guru-gurunya yang antusias dan bersemangat dalam mengajar. Kualitas pembelajaran di MTs Zia Salsabila meningkat secara signifikan karena guru-guru menerapkan berbagai metode pembelajaran yang inovatif dan kreatif. Prestasi siswa di MTs Zia Salsabila terus meningkat, baik dalam ujian nasional maupun dalam berbagai kompetisi akademik. MTs Zia Salsabila dikenal sebagai sekolah yang memiliki guru-guru yang berkualitas dan berprestasi, sehingga menarik minat banyak calon siswa untuk mendaftar di sekolah tersebut.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa implementasi budaya organisasi yang positif dapat menjadi salah satu strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja guru dan mutu pendidikan di sekolah. Oleh karena itu, perlu dilakukan upaya-upaya untuk terus memperkuat budaya organisasi di MTs Zia Salsabila. Dengan menerapkan strategi-strategi tersebut, diharapkan budaya organisasi di MTs Zia Salsabila akan semakin kuat dan berkelanjutan, sehingga dapat terus meningkatkan kinerja guru dan mutu pendidikan di sekolah tersebut.

Perencanaan Budaya Organisasi di MTs Zia Salsabila

Perencanaan budaya organisasi adalah proses sistematis untuk merancang, mengimplementasikan, dan memelihara budaya kerja yang mendukung tujuan strategis, nilai-nilai, dan misi organisasi. Budaya organisasi mencakup norma, nilai, kepercayaan, dan perilaku yang mempengaruhi cara karyawan bekerja dan berinteraksi satu sama lain.

Berikut adalah langkah-langkah dalam perencanaan budaya organisasi penilaian Budaya Organisasi:

- Lakukan survei dan wawancara untuk memahami persepsi karyawan tentang budaya organisasi saat ini.
- Identifikasi elemen-elemen budaya yang mendukung dan menghambat tujuan organisasi.
- Menetapkan Nilai-nilai:

- 1) Tentukan nilai-nilai inti yang ingin dijadikan dasar budaya organisasi.
- 2) Pastikan nilai-nilai ini selaras dengan visi dan misi organisasi.
- d. Pengembangan Visi Budaya
 - 1) Buat visi yang jelas tentang budaya organisasi yang diinginkan.
 - 2) Gambarkan bagaimana budaya ini akan mendukung tujuan strategis dan operasional organisasi.
- e. Perencanaan dan Implementasi Strategi:
 - 1) Rancang strategi untuk mengintegrasikan nilai-nilai inti dan visi budaya ke dalam berbagai aspek organisasi.
 - 2) Misalnya, melalui proses rekrutmen, pelatihan, pengembangan kepemimpinan, dan sistem penghargaan.
- f. Komunikasi
 - 1) Komunikasikan visi dan nilai-nilai budaya secara efektif kepada seluruh anggota organisasi.
- g. Penghargaan dan Pengakuan dalam pengimplementasian sistem penghargaan dan pengakuan yang mendorong perilaku yang sesuai dengan nilai-nilai budaya.
- h. Berikan penghargaan kepada individu atau tim yang menunjukkan komitmen terhadap budaya organisasi.

Dengan merencanakan dan mengelola budaya organisasi secara proaktif, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, produktif, dan mendukung pencapaian tujuan dalam jangka panjang.

Menurut [Hadijaya, 2020:118] Dalam sebuah organisasi, ide-ide atau solusi terkait dengan pembentukan atau perubahan budaya organisasi dapat muncul baik secara individu maupun kelompok, mulai dari puncak hierarki hingga basisnya. Proses pembentukan budaya organisasi melibatkan inisiatif dari pendiri, pemegang saham, dan ahli dari luar organisasi, serta interaksi antarbudaya, konflik, dan pembelajaran dari isu-isu krusial dalam masyarakat. Pembentukan budaya umumnya berlangsung secara bertahap untuk internalisasi nilai-nilai, namun kadang juga dilakukan secara revolusioner dengan memperkenalkan nilai-nilai baru yang berbeda untuk mencapai tujuan organisasi. Anggota organisasi dipilih berdasarkan kesesuaian nilai dan perilaku mereka dengan budaya organisasi, yang diajarkan dan diwariskan kepada anggota baru. Pemimpin dan anggota lama secara rutin mengkomunikasikan nilai-nilai utama organisasi melalui upacara atau forum internal. Para anggota yang sukses menginternalisasi nilai-nilai yang terkandung dalam budaya ini dapat menjadi teladan dan ikon di lingkungan organisasi. Di sini berlaku prinsip, orang yang mematuhi norma-norma budaya akan diberi penghargaan [reward] sedangkan yang tidak mematuhi akan dijatuhkan sanksi [punishment] kepada mereka. Bagi para anggota organisasi yang dianggap tidak memiliki moral sesuai dengan nilai-nilai dalam organisasi maka mereka itu akan dikucilkan dalam pergaulan dan sistem promosi pada organisasi tersebut. Namun bagi orang-orang yang memiliki kepribadian sebagai orang hebat, ia akan mampu melawan ortodoksi dari budaya kelompoknya, bahkan ia sanggup melakukan perombakan terhadap budaya organisasi yang dianggapnya sudah tidak relevan dengan zamanya.

Cara Mengoptimalkan Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Zia Salsabila

Dengan adanya suasana kerja yang menciptakan kepuasan, kedisiplinan, dan komitmen tinggi dari seluruh anggota organisasi. Budaya organisasi juga terdiri dari prinsip-prinsip yang menjamin keadilan, transparansi, dan kemitraan di dalam organisasi. Untuk mengoptimalkan budaya organisasi perlu ada komitmen dari pemimpin dan manajemen untuk terus memperkuat dan mengembangkan budaya tersebut, serta memberikan dukungan yang diperlukan bagi anggota organisasi untuk menjalankan prinsipnya. Adapun cara mengoptimalkan budaya organisasi adalah sebagai berikut ini:

1. Membuat visi dan misi yang jelas

Membuat visi dan misi yang jelas merupakan salah satu cara yang efektif untuk menjaga budaya organisasi yang positif. Visi adalah gambaran masa depan yang ingin dicapai oleh organisasi, sedangkan misi adalah tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi dalam jangka pendek atau menengah. Dengan memiliki visi dan misi yang jelas, seluruh anggota organisasi akan memiliki arah dan tujuan yang sama, sehingga mereka dapat bekerja sesuai dengan prinsip-prinsip yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut. Selain itu, visi dan misi yang jelas juga akan membantu menciptakan komitmen dan motivasi yang tinggi dari seluruh anggota organisasi untuk bekerja sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

2. Menciptakan iklim kerja yang positif

Menciptakan iklim kerja yang positif merupakan salah satu cara yang efektif untuk menjaga budaya organisasi yang positif. Iklim kerja yang positif dapat diciptakan dengan cara memberikan apresiasi kepada anggota yang telah berperforma baik, menghargai pendapat dan ide-ide anggota lain, serta menciptakan suasana kerja yang ramah dan inklusif. Selain itu, menciptakan iklim kerja yang

positif juga bisa dilakukan dengan cara memperhatikan kebutuhan dan kesejahteraan seluruh anggota organisasi, serta memfasilitasi pertanyaan dan kritik yang konstruktif. Dengan demikian, anggota organisasi akan merasa nyaman dan dihargai di dalam organisasi, sehingga mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik.

3. Menghargai kontribusi setiap anggota

Menghargai kontribusi setiap anggota merupakan salah satu cara yang efektif untuk menjaga budaya organisasi yang positif. Dengan menghargai kontribusi setiap anggota, maka akan tercipta suasana kerja yang saling menghargai di dalam organisasi. Ini bisa dilakukan dengan cara memberikan pujian atau penghargaan kepada anggota yang telah berprestasi, atau dengan memberikan kesempatan kepada anggota untuk mempresentasikan ide-ide mereka di depan rekan kerja lainnya. Selain itu, menghargai kontribusi setiap anggota juga bisa dilakukan dengan cara memperhatikan kebutuhan dan kesejahteraan anggota, serta memberikan dukungan yang diperlukan bagi anggota untuk terus belajar dan berkembang di dalam organisasi. Dengan demikian, anggota organisasi akan merasa dihargai dan dimotivasi untuk terus memberikan yang terbaik bagi organisasi.

4. Membangun kepercayaan dan saling pengertian

Membangun kepercayaan dan saling pengertian merupakan salah satu cara yang efektif untuk menjaga budaya organisasi yang positif. Dengan membangun kepercayaan dan saling pengertian di antara anggota organisasi, maka akan tercipta suasana kerja yang harmonis dan terbuka di dalam organisasi. Ini bisa dilakukan dengan cara membuat keputusan secara adil, memberikan informasi secara transparan, dan selalu bersikap jujur dan terbuka dalam berkomunikasi. Selain itu, membangun kepercayaan dan saling pengertian juga bisa dilakukan dengan cara memfasilitasi pertanyaan dan kritik yang konstruktif, serta memperhatikan kebutuhan dan kesejahteraan anggota organisasi. Dengan demikian, anggota organisasi akan merasa nyaman dan dihargai di dalam organisasi, sehingga mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja sama dengan baik.

5. Menciptakan sistem komunikasi yang efektif

Menciptakan sistem komunikasi yang efektif akan membantu memastikan bahwa informasi dapat disampaikan dengan tepat waktu dan efektif kepada seluruh anggota organisasi. Ini bisa dilakukan dengan cara menyediakan berbagai komunikasi yang sesuai dengan kebutuhan anggota, seperti melalui email, rapat, atau telepon.

6. Menghargai perbedaan

Menghargai perbedaan di antara anggota organisasi akan membantu menciptakan suasana kerja yang inklusif dan ramah bagi seluruh anggota. Ini bisa dilakukan dengan cara memperlakukan semua anggota dengan sikap yang sama, tidak terlepas dari latar belakang, ras, jenis kelamin, atau agama mereka.

Hasil Implementasi Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Zia Salsabila

Menurut Sagala (2008:122), budaya organisasi adalah sistem nilai bersama yang menekankan norma-norma kelompok kerja, sentimen, nilai, dan interaksi di tempat kerja, yang mencerminkan sifat dan fungsi organisasi. Anggota organisasi menganut sistem nilai ini untuk membedakan organisasi tersebut. Budaya organisasi sekolah berperan dalam memengaruhi kualitas pendidikan serta membentuk sikap dan moral positif bagi semua personil di lembaga pendidikan, yang mendukung pencapaian prestasi belajar yang tinggi. Kepala sekolah memiliki tanggung jawab utama dalam mengelola budaya organisasi sekolah, menunjukkan peran pentingnya dalam mencapai keberhasilan di sekolah.

Budaya akan mempengaruhi kinerja dan perilaku organisasi. Pengaruh budaya kerja terdapat organisasi dapat dibedakan atas tiga aspek yaitu:

- Pengaruh Mengarahkan berarti budaya akan menyebabkan atau menggerakkan organisasi mengikuti suatu arah atau tujuan tertentu.
- Dimana budaya telah meresap dan tumbuh menjadi pemahaman bersama di antara anggota organisasi dikenal sebagai pengaruh yang merayap.
- Mengkonsolidasikan kekuatan dalam situasi ketika budaya organisasi sudah tertanam dalam diri setiap karyawan. Ketika budaya membentuk perilaku menuju suatu tujuan dan mendorong orang-orang dalam organisasi untuk mematuhi budaya yang sudah ada, budaya tersebut dapat menjadi kekuatan positif di tempat kerja.

Kinerja guru adalah hasil dari pelaksanaan tugas-tugas yang diemban guru, bergantung pada kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan efisiensi waktu. Kualitas kinerja guru ditentukan oleh faktor-faktor seperti dedikasi tinggi dalam mengajar, penguasaan materi pelajaran, disiplin dalam mengelola pembelajaran, kreativitas dalam mengajar, kolaborasi dengan seluruh anggota sekolah, kepemimpinan yang menginspirasi siswa, integritas dalam bimbingan siswa, serta tanggung jawab terhadap tugas-tugasnya. Sebagai manajer, tugas kepala sekolah adalah mengevaluasi kinerja guru. Dalam upaya meningkatkan kinerja guru, kepala sekolah perlu secara konsisten memberikan dukungan, arahan, dan motivasi kepada

guru. Kepala sekolah memiliki peran yang sangat berpengaruh di lingkungan sekolah, sesuai dengan regulasi menteri pendidikan nasional No. 13 tahun 2007 yang mengharuskan kepala sekolah memiliki kompetensi manajerial untuk mengelola sumber daya manusia secara efektif guna meningkatkan mutu pendidikan yang berkelanjutan.

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru

Seorang pendidik atau guru bertanggung jawab utama dalam proses mengajar, sambil memastikan untuk mendidik. Selain itu, seorang guru harus memiliki keterampilan dan keahlian yang diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan di lembaga pendidikan khusus guru. Kinerja adalah sebuah konsep yang kompleks yang melibatkan berbagai faktor yang mempengaruhinya. Keberhasilan kinerja seorang guru dalam melaksanakan tugasnya dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal.

Menurut Barnawi dan Arifin [2014: 43], guru dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal. Faktor internal kinerja guru mencakup karakteristik yang berasal dari dalam diri guru, seperti kemampuan, keterampilan, kepribadian, pandangan hidup, motivasi untuk menjadi guru, pengalaman, dan latar belakang keluarga. Sementara itu, faktor eksternal kinerja guru mencakup pengaruh dari luar guru yang juga dapat memengaruhi kinerjanya.

Menurut Supardi [2013: 19] mengatakan terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerjanya diantaranya:

1. Sikap mental [motivasi kerja, disiplin kerja,etika kerja]
2. Pendidikan
3. Keterampilan
4. Manajemen kependidikan
5. Tingkat penghasilan

Mewujudkan faktor-faktor tersebut akan meningkatkan produktivitas kinerja guru yang kompeten, yang diharapkan dapat membimbing siswa mencapai prestasi belajar yang tinggi. Guru yang mendukung dapat dianggap memiliki kualitas yang unggul. Pembinaan kontinu diperlukan untuk mengembangkan guru profesional. Sebagai pendidik, guru bertanggung jawab utama dalam mengajar dan mendidik siswa. Untuk menjalankan tugas ini, guru harus memiliki keahlian dan pengetahuan yang memadai, yang diperoleh melalui pendidikan formal dan pelatihan yang diberikan oleh lembaga pendidikan guru.

SIMPULAN

Implementasi budaya organisasi untuk meningkatkan kinerja guru di MTs Zia Salsabila dilakukan dengan penerapan nilai-nilai kedisiplinan, kerjasama, dan kepemimpinan oleh kepala sekolah. Langkah-langkah ini telah berdampak positif terhadap peningkatan kinerja guru, terlihat dari adanya kerjasama yang baik antara tenaga kependidikan serta pengawasan aktif kepala sekolah terhadap cara kerja dan hasil kinerja guru. Budaya organisasi di sekolah dapat berpengaruh pada kualitas pendidikan yang tinggi dan membentuk sikap serta moral positif bagi semua anggota lembaga pendidikan. Hal ini mendukung pencapaian prestasi belajar yang optimal. Kepala sekolah bertanggung jawab dalam mengatur budaya organisasi sekolah, menunjukkan peran krusialnya dalam menciptakan kesuksesan sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

- Alief, Rafli. 2020. *Analisis Manajemen Strategi Pada PT. Astrindo Nusantara Infrastruktur*. Econ Papers.
- Andriani, T. (2018). *Manajemen Budaya Organisasi Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SMA Negeri 8 Kediri*. Universitas Negeri Malang.
- Barnawi & Arifin, M. 2014. *Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta: Ar- Ruzz Media
- Hadijaya, Yusuf. 2020 *Budaya Organisasi*. Pusdikra Mitra Jaya.
- Harmonika, Sari. 20016. *Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di MTs Batu Dan SMP Ar-Rohmah Putri Malang, Jawa Timur*. Jurnal Al- Muta Aliyah : Jurnal Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah.
- Kast, Freenman & Rosenzweig. 1985. *Organizations And Management, A System And Contingency Approach*. New York: Mc Graw Hill Book Company.
- Lukman, Hakim. 2011. *Membangun Budaya Organisasi Unggul Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Era Kompetitif*. BENEFIT Jurnal Manajemen Dan Bisnis. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Lukman Hakim. 2011. *Membangun Budaya Organisasi Unggul Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan di era Kompetitif*. Jurnal Manajemen Dan Bisnis.
- Moleong, J, Lexy. 2006. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Moleong, J, Lexy. 2014. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa. E. 2013. *Pengembangan Dan Implementasi Pemikiran Kurikulum Bandung*. PT Remaja Rosdakarya.

- Porwanto. 2008. Budaya Perusahaan. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Rahadi & Dedi, Rianto. 2010. Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia. Malang: Tunggal Mandiri Publishing.
- Rahadi & Rianto. 2010. Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia. Malang: Tunggal Mandiri Publishing.
- Rivai. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktis. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P & Stephen, C. 2003. Organizational Behavior, Concept Contropversies and Applications. New Jersey: Prentice Hall Inc.
- Sagala. H. Syaiful. 2008. Budaya dan Reinventing, Organisasi Pendidikan. Bandung: Alfabeta.
- Solehah, N. (2015). Implementasi Budaya Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Madrasah Tsanawiyah Al-Ma'ruf Margomulya Tanggamus. UIN Raden Intan Lampung.
- Sudjada 1987. Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia. Malang: Tunggal Mandiri Publishing.
- Supardi. 2013. Kinerja Guru. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. 2006. Memahami Penelitian Kualitatif. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono . 2011. Metode Penelitian Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Tika, Pabundu. 2006 Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan, Cet-1. Jakarta: PT. Bhumi Aksara.
- Wirawan.2007. Budaya Dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi Dan Penelitian. Jakarta: Salemba Empat.
- Wirawan. 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Wibowo. Budaya Organisasi: Sebuah Kebutuhan Untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang. Edisi Kedua. Jakarta: Rajawali Pers, 2016.
- Zurrahman, Novan. (2019). Implementasi Budaya Sekolah Di SMP IT Fitrah Insani Bandar Lampung. Skripsi Dipublikasikan. Lampung: UIN Raden Intan Lampung.