

Pengembangan Budaya Kerja dalam Peningkatan Kinerja Guru

Murdianah¹, Asep Saepul Hidayat²

^{1,2} Administrasi Pendidikan, Universitas Galuh

e-mail: asepsaepulhidayat@unigal.ac.id¹, murdianahspd@gmail.com²

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh lemahnya produktivitas guru sebagai pendidik yang dibuktikan dengan lemahnya mutu proses pembelajaran dan hasil belajar peserta didik, motivasi belajar dan prestasi secara umum. Salah satu aspek determinasi terhadap lemahnya produktivitas guru, diantaranya adalah lemahnya budaya kerja sekolah. Selain itu permasalahan yang ditemukan diantaranya rendahnya budaya kerja guru berakibat terhadap lemahnya kedisiplinan peserta didik. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, dengan metode deskriptif eksploratif, teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan studi dokumentasi. Kajian penelitian ini memfokuskan pada permasalahan budaya kerja sekolah dan budaya kerja guru yang berorientasi pada produktivitas sekolah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari aspek budaya kerja sekolah yang dioptimalkan melalui komitmen tinggi, motivasi positif, kreativitas dalam pembelajaran, penerapan aturan yang konsisten, serta disiplin kerja yang kuat berkontribusi positif terhadap peningkatan mutu pembelajaran. Dengan adanya budaya kerja yang baik, lingkungan belajar menjadi lebih kondusif, siswa lebih termotivasi, dan menunjukkan perilaku belajar yang lebih disiplin. Implikasi dari penelitian ini menunjukkan pentingnya pembinaan budaya kerja guru secara berkelanjutan untuk menciptakan ketercapaian mutu pendidikan dan karakter peserta didik yang disiplin sebagai pondasi peningkatan disiplin peserta didik terutamapada tingkat pendidikan dasar.

Kata Kunci: *Budaya Kerja Guru, Disiplin Peserta Didik, Pendidikan Dasar*

Abstract

This research is motivated by the low productivity of teachers as educators, as evidenced by the weak quality of the learning process and student learning outcomes, as well as learning motivation and overall achievement. One factor contributing to this low productivity is a weak school work culture. Furthermore, a low teacher work culture, which results in weak student discipline, was identified. This research employed a qualitative approach, employing exploratory descriptive methods, and used data collection techniques through interviews, observations, and documentation studies. This study focused on the issues of school work culture and teacher work culture oriented toward school productivity. The results indicate that optimizing school work culture through high commitment, positive motivation, creativity in learning, consistent implementation of rules, and strong work discipline contributes positively to improving learning quality. A positive work culture creates a more conducive learning environment, fosters greater student motivation, and demonstrates more disciplined learning behavior. The implications of this research demonstrate the importance of continuously fostering a teacher work culture to achieve educational quality and foster disciplined student character, as a foundation for improving student discipline, especially at the elementary level.

Keywords: *Teacher Work Culture, Student Discipline, Elementary Education*

PENDAHULUAN

Dengan mengoptimalkan budaya kerja yang positif, organisasi pendidikan dapat meningkatkan disiplin peserta didik dalam proses belajar mengajar di sekolah. Hal ini melibatkan pengembangan nilai-nilai, norma, dan praktik yang mendorong motivasi, kolaborasi, komunikasi, inovasi, dan reputasi yang baik. Dalam jangka panjang, upaya ini akan berdampak positif pada prestasi siswa dan pencapaian tujuan pendidikan yang diinginkan. Optimalisasi budaya kerja

dalam sebuah organisasi pendidikan memiliki tujuan untuk meningkatkan kualitas pendidikan yang diberikan. Budaya kerja mencakup nilai-nilai, norma, keyakinan, dan praktik-praktik yang diterapkan dalam lingkungan kerja. Dalam konteks pendidikan, budaya kerja yang positif dan efektif dapat memberikan dampak positif pada siswa, guru, staf, dan seluruh anggota organisasi pendidikan.

Pendidik atau guru adalah tenaga profesional yang bertugas dalam hal merencanakan pembelajaran, membimbing proses pembelajaran hingga pada tahap melakukan evaluasi. Pendidik menjadi unsur yang penentu dalam berhasil atau tidaknya pendidikan yang dilaksanakan. Karenanya boleh dikatakan pendidikan yang memenuhi etika kelayakan adalah pendidikan yang menjunjung tinggi tanggung jawab dalam penyelenggaraannya. Guru sebagai seorang tenaga pendidik yang profesional, guru juga merupakan suatu profesi, maka dibutuhkan kemampuan dan keahlian khusus dalam melaksanakan tugas dan fungsinya (Rusyan, 2012:43).

Guru harus mempertimbangkan berbagai keadaan dan memahami variabel yang mempengaruhi mereka. Akibatnya, guru harus melakukan tindakan sebagai berikut: (1) Menggali pengalaman siswa secara langsung, misalnya dengan melihat catatan kehadiran; (2) Menggunakan kartu catatan kumulatif untuk meneliti pengalaman sekolah anak-anak; (3) Mempertimbangkan lingkungan siswa dan sekolah; (4) Tetapkan tugas yang tidak ambigu, tidak rumit, dan mudah dipahami; (5) Merencanakan kegiatan setiap hari sedemikian rupa sehingga tidak ada penyimpangan dari kegiatan belajar yang dimaksudkan (Mulyasa E, 2015).

Terkait dengan budaya kerja, secara konseptual, Sulaksono (2002) mengemukakan bahwa budaya kerja merupakan *the way we are doing here* atau sikap dan perilaku pegawai untuk melaksanakan tugas. Triguno (2003) mengemukakan, bahwa budaya kerja merupakan suatu falsafah yang berlandaskan pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian cerminan tersebut muncul dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat serta tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja. Biech mengemukakan bahwa budaya kerja merupakan semua hal yang memiliki arti proses panjang yang terus menerus disempurnakan dengan tuntutan dan kemampuan SDM, kemampuan SDM itu sendiri harus sesuai dengan prinsip pedoman yang diakui. Berdasar paa konsep tersebut, maka tenaga pendidik dan kependidikan yang profesional dituntut untuk memelihara budaya kerja sekolah yang memiliki dampak positif terhadap pendidikan yang berkualitas (Wiryawan, 2020). Dibutuhkan budaya kerja sekolah, faktanya bahwa tenaga pendidik dan kependidikan adalah kekuatan pendorong di balik pencapaian pendidikan sekolah (Faizah, 2019). Budaya kerja yang tentunya akan meningkatkan mutu pendidikan (Labudasar, 2018).

Permasalahan budaya kerja di sekolah dapat mencakup berbagai aspek, seperti kurangnya disiplin, kurangnya kolaborasi, masalah pribadi antar guru, dan ketidaksesuaian antara nilai yang dianut dengan perilaku nyata. Beberapa contoh permasalahan ini adalah guru yang tidak tepat waktu, kurangnya kerjasama, dan resistensi terhadap perubahan. Pengetahuan atau keterampilan dalam membangun budaya kerja menggunakan semua komponen kekuatan untuk memastikan bahwa tujuan pendidikan tercapai melalui perencanaan dan pengarahan operasionalisasi sesuai dengan situasi dan kondisi lapangan saat ini hal ini merupakan inti dari strategi pendidikan. Menghitung rintangan fisik dan non fisik juga merupakan bagian dari ini. Istilah "strategi pendidikan" juga dapat merujuk pada pedoman dan pendekatan umum dalam menyelenggarakan proses pendidikan (Moch Yasyakur, 2016:196).

Peningkatan kualitas kinerja guru, dengan tujuan agar mampu meningkatkan produktivitas mutu lulusan, merupakan bagian dari tanggungjawab manajerial kepala sekolah Saat ini, kita berada di era abad ke-21, kondisi dimana teknologi dan informatika berkembang sangat pesat. Perkembangan ini tentu akan mempengaruhi tujuan pendidikan Indonesia yang berdampak pada tuntutan perubahan kompetensi yang harus dimiliki oleh kepala sekolah agar mampu bersaing di abad ke-21. Begitu besar tantangan yang dihadapi oleh kepala sekolah saat ini sehingga sangat menarik untuk menganalisis lebih dalam mengenai kompetensi kepala sekolah dalam menghadapi abad ke-21. (Asep Saepul Hidayat. Ratu Aisyah NM. Dedeh. Diana Andriani. 2024).

Efektivitas kompetensi profesional guru dalam peningkatan mutu proses pembelajaran dan hasil belajar peserta didik dapat ditinjau dari aspek : (1) Kualitas persiapan sebelum proses

pembelajaran, baik kualitas kesiapan ataupun kelengkapan unsur administrasi; (2) kualitas pengendalian proses pembelajaran yang memfokuskan pada proses belajar peserta didik: motivasi belajar, aktifitas belajar, respon pembelajaran dan budaya dan iklim belajar peserta didik; (3) kualitas hasil belajar peserta didik. (Asep Saepul Hidayat, Lela Badriah, Nurmiati, Rika Maryati. 2024). Pengembangan budaya kerja sekolah, akan kembali pada kekuatan dari proses manajemen strategi sekolah, dan hal yang utama adalah konteks perencanaan strategik. Dimana pengembangan strategi dalam perencanaan strategis secara teknis meliputi: (1) merumuskan visi dan misi; (2) mengidentifikasi peluang dan ancaman di luar organisasi; (3) mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan internal organisasi; (4) menetapkan tujuan jangka panjang; (5) mengembangkan strategi alternatif; dan (6) memilih strategi khusus untuk implementasi. (Salni. Asep Saepul Hidayat. 2024).

Pernyataan diatas, bekesesuaian dengan pandangan Evans (dalam Pidarta, 2004:109) menyatakan bahwa manajemen pegawai ialah bagian manajemen yang memperhatikan orang-orang dalam organisasi termasuk dilingkungan sekolah, yang merupakan salah satu sub sistem manajemen. Sejalan dengan pendapat tersebut, Massie dalam Pidarta (2004:109) mengemukakan bahwa perhatian terhadap orang-orang mencakup merekrut, menempatkan, melatih dan mengembangkan, dan meningkatkan kesejahteraan mereka yang dikatakan sebagai fungsi manajemen personalia. Fungsi ini menunjukkan apa yang harus ditangani oleh manajer pada segi personalia. Berbeda dengan kedua pendapat tersebut di atas, ruang lingkup manajemen personalia lebih dari hal-hal tersebut di atas menurut Sikula (dalam Pidarta, 2004:109), menyatakan bahwa ruang lingkup manajemen personalia meliputi pembentukan staf dan penilaian, melatih dan mengembangkan, memberikan kesejahteraan uang dan layanan, memperhatikan kesehatan dan keamanan, memperbaiki antar hubungan, merencanakan personalia, dan mengadakan penelitian personalia

Berdasarkan pada permasalahan tersebut diatas, maka pertanyaan selanjutnya adalah bagaimanakah pengembangan strategi budaya kerja dalam meningkatkan produktivitas guru ?. Sehingga berdampak pada produktivitas sekolah dan pencapaian standar mutu pendidikan yang telah ditetapkan. Dengan demikian perlu dikaji secara khusus terkait dengan: pengembangan budaya kerja dalam peningkatan aspek sikap, perilaku dan kedisiplinan yang berdampak pada peningkatan kinerja guru, strategi pengembangan budaya mutu untuk peningkatan kinerja guru dan analisa dampak budaya mutu terhadap produktivitas kerja sekolah.

METODE

Penelitian ini dilakukan melalui pendekatan kualitatif sebagaimana dikembangkan oleh Sugiyono (2012), dengan langkah-langkah sebagai berikut: (1) fokus potensi dan masalah; (2) pengumpulan data; (3) reduksi dan analisis data; (4) desain produk; (4) validasi desain; (5) perbaikan desain. Teknik pengumpulan data yang digunakan diantaranya tehnik yaitu interview, observasi, dokumentasi. Sedangkan tahap analisis data terdiri dari beberapa langkah, yakni: induksi, tipologi, konseptualisasi maupun interpretasi yang dilakukan pada saat pelaksanaan penelitian maupun setelah selesai penelitian. Untuk mengecek keabsahan atau validitas temuan data yang diperoleh di lapangan, dilakukan dengan langkah: (a) melakukan perpanjangan kehadiran peneliti; (b) Observasi yang diperdalam; dan (c) Triangulasi. (Maleong. 2020). Adapun sumber data dalam penelitian ini adalah seluruh unsur yang berkompetensi dan berkaitan, yang diambil secara *purposive sample*, dalam rangka menemukan informasi optimal tentang sasaran atau sumber data yang diharapkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Pengembangan Budaya Kerja Guru Ditinjau dari Aspek Sikap, Perilaku dan Kedisiplinan Kerja Guru

Bentuk komitmen tinggi terhadap tugas dan tanggung jawab sebagai pendidik, kepala sekolah: para guru menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) atau modul ajar sesuai kurikulum yang berlaku, melakukan pembelajaran aktif, kreatif dan menyenangkan. Menyesuaikan metode dengan kebutuhan siswa. Juga aktif dalam menjalin komunikasi dengan orang tua siswa

dan berkolaboratif dengan guru lainnya dalam pengembangan program sekolah. Guru dalam hal aspek sikap terhadap pekerjaan, dimana seorang guru harus bisa memahami nilai-nilai sekolah, berpartisipasi aktif dalam kegiatan, hingga memberikan contoh perilaku positif kepada siswa serta perlu memahami visi, misi, dan nilai-nilai yang dianut oleh sekolah, dan mengaplikasikannya di sekolah. Seorang guru harus bisa memahami nilai-nilai sekolah, berpartisipasi aktif dalam kegiatan, hingga memberikan contoh perilaku positif kepada siswa.

Kemudian **bagaimana cara memberikan motivasi positif** yang terbaik bagi pembelajaran siswa, dimana untuk memberikan motivasi positif yang terbaik bagi pembelajaran siswa dapat dilakukan melalui beberapa cara misalnya membangun hubungan yang hangat dan positif dengan siswa, memberikan pujian dan penghargaan, mengaitkan materi dengan kehidupan sehari-hari, memberikan tantangan sesuai dengan kemampuan siswa. Memberikan teladan baik bagi siswa serta mendorong siswa untuk memiliki tujuan belajar. Guru harus dapat memberikan motivasi positif yang terbaik bagi pembelajaran siswa melalui berbagai cara yang terpadu dan konsisten. Kemudian memberikan motivasi positif kepada siswa dengan menciptakan lingkungan belajar yang nyaman, menyenangkan, dan bebas dari tekanan, sehingga siswa merasa aman dan termotivasi untuk belajar.

Selanjutnya cara membangun kreativitas dalam pembelajaran sehingga menciptakan suasana belajar yang menyenangkan. Guru untuk membangun kreativitas dalam pembelajaran dan menciptakan suasana belajar yang menyenangkan bisa dilakukan dengan berbagai pendekatan. Misalnya menggunakan metode pembelajaran yang variatif, melibatkan siswa secara aktif, menggunakan media dan teknologi interaktif, memberikan ruang untuk imajinasi dan ekspresi diri dan memberikan tantangan dan permainan asah otak melalui soal-soal dalam pelajaran..."

Untuk membangun kreativitas dalam pembelajaran dan menciptakan suasana belajar yang menyenangkan, guru perlu menerapkan berbagai strategi yang melibatkan metode, media, dan pendekatan yang variatif. Salah satu cara efektif adalah dengan menggunakan metode pembelajaran yang bervariasi. Semua upaya tersebut jika dilakukan secara konsisten akan membentuk pembelajaran yang kreatif, menyenangkan, dan efektif bagi perkembangan siswa secara menyeluruh.

Yang menjadi hambatan dalam menerapkan budaya kerja guru dari aspek sikap terhadap pekerjaan. Dimana tidak semua guru menunjukkan komitmen yang sama dalam hal budaya kerja, ada beberapa guru yang kurang termotivasi mungkin faktor kelelahan, kejenuhan atau mungkin merasa tidak dihargai. Ada juga yang sekedar memenuhi kewajiban tanpa dedikasi sehingga etos kerjanya menjadi lemah. Salah satu hambatan utama dalam menerapkan budaya kerja guru terletak pada sikap terhadap pekerjaan yang belum sepenuhnya mencerminkan profesionalisme. Secara keseluruhan, hambatan-hambatan tersebut perlu diidentifikasi dan diatasi secara menyeluruh agar budaya kerja guru dapat berkembang secara positif dan berkontribusi terhadap peningkatan disiplin serta kualitas pembelajaran peserta didik.

Pertanyaan selanjutnya, bagaimana upaya dalam menerapkan budaya kerja guru dari aspek sikap terhadap pekerjaan?, dimana upaya dalam menerapkan budaya kerja guru terhadap pekerjaan sangat penting karena sikap ini mempengaruhi kinerja, kedisiplinan, dan kualitas pembelajaran di sekolah. Bisa dilakukan dengan upaya-upaya misalnya membangun komitmen secara profesional, meningkatkan kesadaran akan nilai-nilai pekerjaan, memberikan apresiasi dan pengakuan, melakukan monitoring serta mendorong untuk inisiatif dan kreativitas kepada para guru. Upaya penerapan: pertama, sekolah berupaya menumbuhkan rasa tanggung jawab pada setiap guru terhadap tugas dan fungsinya sebagai pendidik. Kedua, peningkatan komitmen profesional menjadi fokus utama dalam membangun sikap positif terhadap pekerjaan. Ketiga, sekolah juga memberikan apresiasi dan pengakuan atas kerja keras guru, baik dalam bentuk penghargaan formal seperti piagam, insentif, maupun secara informal seperti pujian dan dukungan moral dari kepala sekolah.

Dengan berbagai upaya tersebut, diharapkan budaya kerja guru yang mencerminkan sikap positif terhadap pekerjaan dapat terbentuk secara konsisten, sehingga berkontribusi langsung terhadap peningkatan kualitas pembelajaran dan kedisiplinan peserta didik.

Pengawas sekolah memandang bahwa **sikap guru terhadap pekerjaan merupakan pondasi utama dalam membentuk budaya kerja yang positif**. Sikap ini tercermin dalam

kedisiplinan, tanggung jawab, integritas, serta semangat dalam menjalankan tugas sebagai pendidik. Oleh karena itu, kami sebagai pengawas memiliki tanggung jawab untuk memastikan bahwa sikap kerja guru senantiasa mencerminkan nilai-nilai profesionalisme dan dedikasinya. Pengawas sekolah memandang bahwa sikap terhadap pekerjaan merupakan aspek fundamental dalam membentuk budaya kerja guru yang positif. Pengawas berupaya menumbuhkan rasa memiliki (*sense of belonging*) terhadap sekolah dengan melibatkan guru dalam proses perencanaan dan pengambilan keputusan, sehingga guru merasa lebih bertanggung jawab atas keberhasilan sekolah.

Perilaku kerja adalah tanggapan atau reaksi individu yang timbul baik berupa perbuatan atau sikap maupun anggapan seseorang terhadap pekerjaannya, kondisi kerja yang di alami di lingkungan kerja serta perlakuan pimpinan terhadap karyawan itu sendiri. Kepala sekolah menilai aspek perilaku pada waktu bekerja yang dilakukan oleh para guru mencerminkan sejauh mana guru menunjukkan profesionalisme, kedisiplinan, dan etos kerja dalam menjalankan tugas sehari-hari. Ini dapat menunjukkan kualitas pembelajaran dari lingkungan kerja yang kondusif bisa membangun karakter siswa melalui keteladanan guru sebagai pendidik...”

Guru yang memiliki budaya kerja positif juga menunjukkan etika kerja yang tinggi, seperti menghargai waktu, menjaga hubungan baik dengan siswa dan kolega, serta menunjukkan semangat kerja yang stabil meskipun dihadapkan pada tantangan. Keseluruhan perilaku ini mencerminkan komitmen guru terhadap tugas profesinya dan berkontribusi langsung terhadap terciptanya lingkungan belajar yang kondusif serta peningkatan disiplin peserta didik.

Bagaimana memastikan ketepatan waktu dalam memulai dan menyelesaikan kegiatan pembelajaran di sekolah?. Guru memastikan ketepatan waktu dalam memulai dan menyelesaikan kegiatan pembelajaran di sekolah karena ini merupakan bagian dari upaya membangun disiplin, efisiensi, dan efektivitas proses belajar mengajar. Diharapkan bisa meningkatkan disiplin belajar peserta didik, seperti itu. Hal ini dimulai dengan kebiasaan datang lebih awal ke kelas agar dapat mempersiapkan segala sesuatu yang dibutuhkan untuk proses belajar mengajar, seperti perangkat pembelajaran, media, dan bahan ajar. Dengan demikian, ketepatan waktu dalam memulai dan menyelesaikan pembelajaran tidak hanya menjadi tanggung jawab guru secara individu, tetapi juga menjadi bagian dari sistem kerja sama dalam lingkungan sekolah. Upaya-upaya tersebut jika dilakukan secara konsisten, akan menciptakan pembelajaran yang lebih terstruktur, tertib, dan berorientasi pada hasil yang maksimal.

Bagaimana bentuk konsistensi dalam penerapan aturan dan norma di kelas kepada siswa. Guru kelas berusaha menerapkan aturan dan norma di kelas secara konsisten, adil, dan tanpa pilih kasih. Setiap siswa saya perlakukan sama dalam hal penghargaan maupun konsekuensi atas perilakunya. Saya percaya bahwa dengan ketegasan yang penuh empati dan komunikasi yang terbuka, siswa akan lebih mudah memahami pentingnya tata tertib serta tumbuh dalam kedisiplinan. Aturan yang berlaku saya sampaikan secara jelas sejak awal, dan berkomitmen untuk menegakkannya setiap hari tanpa pengecualian. Serta berupaya menjadi teladan bagi siswa dengan menunjukkan sikap disiplin, tanggung jawab, dan sopan santun dalam keseharian saya di kelas...”

Guru harus menegakkan aturan secara adil dan merata kepada seluruh siswa tanpa membedakan latar belakang, kemampuan, atau kedekatan personal. Setiap pelanggaran yang dilakukan oleh siswa harus ditindaklanjuti sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan, begitu pula penghargaan terhadap perilaku positif harus diberikan kepada siapa saja yang menunjukkan sikap sesuai norma, tanpa pandang bulu. Pendekatan ini bukan hanya menjaga konsistensi, tetapi juga membangun kedekatan emosional antara guru dan siswa dalam menjalankan aturan secara sadar dan bertanggung jawab.

Guru melakukan interaksi positif dengan siswa dan lingkungan kerja di sekolah. sebagai Kepala Sekolah, saya menekankan bahwa menciptakan interaksi yang positif antara pendidik, tenaga kependidikan, dan peserta didik merupakan fondasi utama dalam membangun lingkungan sekolah yang harmonis, aman, dan mendukung proses belajar mengajar yang optimal. Diharapkan melalui interaksi yang positif, juga turut serta dalam membentuk generasi yang berakhlak mulia, disiplin, dan berdaya saing tinggi. Aksi positif dengan siswa dan lingkungan kerja di sekolah sangat penting untuk menciptakan suasana belajar yang menyenangkan dan produktif.

Apa yang menjadi hambatan dalam menerapkan budaya kerja guru dari aspek perilaku pada waktu bekerja?. **Guru Kelas** menyadari bahwa dalam menerapkan budaya kerja yang baik, masih terdapat beberapa hambatan dari aspek perilaku, khususnya dalam hal kedisiplinan waktu dan tanggung jawab saat bekerja. Saya melihat masih ada rekan sejawat, bahkan kadang termasuk diri saya sendiri, yang belum sepenuhnya konsisten datang tepat waktu atau masuk kelas sesuai jadwal. Kadang beban tugas tambahan membuat fokus terpecah, sehingga kurang maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan. Saya memahami bahwa untuk mewujudkan budaya kerja yang lebih baik, dibutuhkan komitmen pribadi, dukungan dari pimpinan sekolah, serta suasana kerja yang saling memotivasi dan menghargai peran masing-masing.

Salah satu hambatan utama dalam menerapkan budaya kerja guru dari aspek perilaku pada waktu bekerja adalah kurangnya kedisiplinan dalam mematuhi jadwal dan tanggung jawab yang telah ditetapkan. Hambatan ini jika tidak segera diatasi dapat melemahkan budaya kerja positif di lingkungan sekolah dan menghambat peningkatan kualitas pembelajaran.

Upaya dalam menerapkan budaya kerja guru dari aspek perilaku pada waktu bekerja. Apresiasi yang setinggi-tingginya kepada seluruh guru yang telah menunjukkan budaya kerja yang positif dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Budaya kerja yang tercermin dari perilaku guru selama bekerja, seperti kedisiplinan dalam waktu, tanggung jawab dalam melaksanakan pembelajaran, serta sikap profesional dalam berinteraksi, telah menjadi contoh teladan bagi siswa dan lingkungan sekolah secara keseluruhan. Secara umum, perilaku guru saat bekerja menggambarkan nilai integritas, etos kerja yang tinggi, serta semangat untuk terus belajar dan berkembang demi meningkatkan mutu pendidikan. Guru yang memiliki perilaku kerja yang baik senantiasa menunjukkan kedisiplinan dalam kehadiran dan ketepatan waktu, baik dalam menjalankan tugas pembelajaran maupun menghadiri kegiatan sekolah lainnya.

Upaya meningkatkan kualitas kinerja guru melalui penanaman nilai-nilai kedisiplinan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Kepala sekolah menyadari bahwa keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh budaya kerja yang positif di kalangan pendidik, terutama dalam hal disiplin kerja. Guru yang disiplin bukan hanya menjadi teladan bagi peserta didik, tetapi juga menjadi penggerak utama dalam menciptakan suasana belajar yang efektif dan menyenangkan bagi siswa.

Disiplin kerja menjadi salah satu unsur penting dalam membentuk budaya kerja yang positif karena melalui disiplinlah guru dapat menunjukkan komitmen dan keseriusan dalam menciptakan proses pembelajaran yang berkualitas. Bagaimana melaksanakan kepatuhan terhadap jadwal kerja dan tanggung jawab profesi di lingkungan sekolah. Guru senantiasa berkomitmen untuk mematuhi jadwal kerja yang telah ditetapkan oleh sekolah. Setiap hari berusaha hadir tepat waktu, mengisi daftar hadir, dan memulai kegiatan pembelajaran sesuai jadwal yang telah ditentukan. Selain itu juga selalu menyiapkan perangkat pembelajaran secara lengkap, mulai dari RPP, bahan ajar, hingga media pembelajaran, agar proses belajar mengajar dapat berjalan dengan efektif dan menyenangkan bagi siswa.

Pelaksanaan kepatuhan terhadap jadwal kerja dan tanggung jawab profesi di lingkungan sekolah dilakukan dengan cara mematuhi ketentuan waktu yang telah ditetapkan dalam kalender pendidikan, jadwal pelajaran, serta tata tertib sekolah. Bagaimana penerapan evaluasi yang konsisten terhadap proses dan hasil belajar siswa dalam memahami pentingnya kedisiplinan?. Kepala sekolah memandang bahwa penerapan evaluasi yang konsisten terhadap proses dan hasil belajar siswa dalam memahami pentingnya kedisiplinan merupakan bagian integral dari upaya pembentukan karakter dan peningkatan mutu pendidikan di sekolah. Oleh karena itu, saya menegaskan kepada seluruh pendidik agar secara sistematis menetapkan indikator kedisiplinan yang jelas, melakukan pemantauan perilaku siswa melalui observasi harian, serta melaksanakan evaluasi formatif dan sumatif yang menyentuh aspek sikap, pengetahuan, dan keterampilan siswa terkait kedisiplinan.

Penerapan evaluasi: pertama, guru menetapkan indikator pencapaian kedisiplinan yang terukur, seperti ketepatan waktu hadir, ketaatan terhadap peraturan sekolah, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas. Selanjutnya, selama proses pembelajaran, guru melakukan observasi langsung dan mencatat perilaku siswa melalui jurnal harian atau lembar observasi untuk memantau konsistensi sikap disiplin siswa dalam kegiatan belajar. Evaluasi formatif juga dilakukan

secara berkala melalui refleksi siswa, diskusi kelas, dan pemberian tugas yang mengintegrasikan nilai-nilai kedisiplinan.

Bagaimana pengelolaan kelas yang efektif, termasuk penegakan aturan secara tegas namun adil sehingga peserta didik akan merasa termotivasi untuk mematuhi aturan yang diterapkan secara konsisten?. **Guru** saya percaya bahwa suasana kelas yang tertib dan kondusif sangat menentukan keberhasilan pembelajaran. Oleh karena itu, saya selalu menetapkan aturan kelas sejak awal tahun pelajaran bersama peserta didik, agar mereka merasa memiliki dan memahami pentingnya aturan tersebut. Dalam pelaksanaannya, saya menegakkan aturan secara tegas namun tetap adil serta berusaha bersikap konsisten dalam memberikan konsekuensi atas setiap pelanggaran, tanpa membedakan satu siswa dengan yang lain.

Salah satu aspek penting dalam pengelolaan kelas adalah penegakan aturan secara tegas namun adil. Penegakan aturan yang dilakukan secara tegas menunjukkan bahwa guru memiliki wibawa, konsistensi, serta komitmen dalam menjaga ketertiban dan kedisiplinan kelas. Namun, ketegasan ini harus diiringi dengan sikap adil, yaitu memperlakukan setiap peserta didik secara setara tanpa diskriminasi, serta memahami latar belakang dan kondisi masing-masing siswa sebelum mengambil tindakan.

Apa yang menjadi hambatan dalam menerapkan budaya kerja guru dari aspek disiplin kerja?. Kepala sekolah menyadari bahwa penerapan budaya kerja guru yang berlandaskan disiplin masih menghadapi berbagai hambatan. Salah satu tantangan utama yang kami hadapi adalah masih adanya sebagian guru yang belum memiliki kesadaran penuh akan pentingnya kedisiplinan waktu dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas profesionalnya. Kebiasaan datang terlambat, kurangnya persiapan sebelum mengajar, serta ketidakkonsistenan dalam mengikuti aturan sekolah menjadi perhatian serius kami...”

Hambatan lainnya adalah tidak adanya teladan dari pimpinan sekolah. Jika kepala sekolah atau pimpinan tidak menunjukkan sikap disiplin yang konsisten, maka akan sulit bagi guru untuk mencontoh dan menginternalisasi budaya kerja yang disiplin. Budaya kerja sangat dipengaruhi oleh iklim kerja yang dibentuk oleh pimpinan. Minimnya pembinaan dan evaluasi berkala terhadap kinerja guru menjadikan aspek kedisiplinan tidak mendapat perhatian serius. Tanpa adanya monitoring dan umpan balik yang terstruktur, perilaku disiplin tidak dapat dibentuk secara konsisten.

Bagaimana upaya dalam menerapkan budaya kerja guru dari aspek disiplin kerja ?. Kepala sekolah dalam upaya membentuk budaya kerja yang profesional di lingkungan sekolah, saya menekankan bahwa disiplin kerja guru merupakan fondasi utama dalam menciptakan suasana pembelajaran yang berkualitas dan berkesinambungan. Guru yang disiplin akan menjadi teladan bagi peserta didik, sekaligus menjadi motor penggerak dalam membangun karakter dan prestasi siswa...”. Berikut adalah langkah-langkah yang dapat dilakukan yaitu:

1. Penegakan aturan kedisiplinan secara konsisten dilakukan oleh pihak sekolah untuk memastikan setiap guru mematuhi jam kerja yang telah ditetapkan, seperti datang tepat waktu, mengikuti upacara, dan tidak meninggalkan kelas tanpa alasan yang jelas.
2. Pemberian teladan oleh kepala sekolah dan guru senior menjadi salah satu cara efektif dalam menumbuhkan budaya disiplin, karena perilaku disiplin yang ditunjukkan secara nyata dapat menjadi panutan bagi seluruh tenaga pendidik.
3. Pengawasan dan evaluasi berkala terhadap kehadiran serta kinerja guru menjadi instrumen penting untuk menumbuhkan kesadaran akan pentingnya disiplin kerja, misalnya melalui absensi digital dan laporan mingguan kegiatan mengajar.
4. Pemberian penghargaan bagi guru yang disiplin secara rutin, baik berupa apresiasi verbal, piagam, maupun insentif, dilakukan untuk memotivasi guru agar terus menjaga dan meningkatkan kedisiplinannya.
5. Peningkatan pemahaman tentang makna disiplin kerja dilakukan melalui kegiatan pembinaan dan pelatihan, seperti workshop atau seminar internal, yang menekankan bahwa disiplin merupakan pondasi utama dalam menciptakan lingkungan belajar yang berkualitas.

6. Penguatan budaya kerja melalui kolaborasi antar guru, di mana tercipta saling kontrol dan dukungan dalam menjaga disiplin, misalnya dengan membuat kelompok kerja guru yang bertugas saling mengingatkan dan membantu dalam tugas-tugas profesional.
7. Sanksi tegas namun mendidik bagi pelanggaran disiplin juga diterapkan, tidak sebagai bentuk hukuman semata, tetapi sebagai upaya pembinaan agar guru memahami konsekuensi dari perilaku indisipliner.

Pengawas sekolah mengapresiasi berbagai langkah yang telah dilakukan pihak sekolah, mulai dari penguatan aturan, pembinaan secara berkala, hingga pemberian penghargaan dan sanksi yang proporsional. Selain itu, keteladanan dari pimpinan sekolah serta kolaborasi antar guru turut membentuk lingkungan kerja yang saling mendukung untuk menjaga kedisiplinan. Harapan saya, budaya kerja yang disiplin ini terus dijaga dan ditingkatkan agar berdampak positif terhadap kualitas pembelajaran dan pembentukan karakter peserta didik. Dengan disiplin kerja yang optimal, budaya kerja guru akan berkembang menjadi lebih positif dan profesional. Hal ini berdampak langsung terhadap kualitas pembelajaran, di mana proses belajar mengajar menjadi lebih terstruktur, terencana, dan bermakna bagi siswa. Suasana sekolah pun menjadi lebih tertib dan kondusif, sehingga siswa terdorong untuk lebih serius dalam belajar.

Strategi Pengembangan Budaya Kerja dalam Peningkatan Kinerja Guru

Strategi budaya kerja bertujuan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif. Langkah-langkah strategis meliputi: (1) Pahami nilai dan visi lembaga/sekolah: Pastikan semua karyawan memahami nilai-nilai inti dan visi perusahaan; (2) Jadikan pemimpin sebagai *role model*: Pemimpin harus menjadi contoh perilaku yang selaras dengan nilai-nilai perusahaan; (3) Bangun komunikasi terbuka dan transparan: Karyawan harus memiliki akses informasi yang jelas dan terbuka; (4) Ciptakan lingkungan kerja inklusif: Menghargai perbedaan dan menciptakan suasana yang ramah bagi semua karyawan; (5) Berikan penghargaan dan apresiasi: Mengakui dan memberikan penghargaan atas pencapaian karyawan; (6) Tumbuhkan pemahaman tim: Membangun rasa memiliki dan saling mendukung antar anggota tim; (7) Komunikasi jelas dan terbuka: Memastikan informasi disampaikan dengan jelas dan terbuka antar karyawan; (8) Pembagian tugas yang bijaksana: Mengatur tugas dan tanggung jawab dengan adil dan efektif; (9) Fasilitasi kolaborasi dan inovasi: Menciptakan ruang untuk kolaborasi dan pengembangan ide-ide baru; (10) Tumbuhkan keterlibatan dan kesejahteraan pegawai: Menjaga kesejahteraan karyawan, baik fisik maupun mental, dan meningkatkan keterlibatan mereka dalam pekerjaan; (11) Transparansi: Mengkomunikasikan informasi yang relevan secara terbuka dan jujur; (12) Wewenang pegawai: Memberikan karyawan kesempatan untuk mengambil keputusan dan bertanggung jawab; (13) Mendorong kerjasama: Memfasilitasi kolaborasi antar karyawan untuk mencapai tujuan bersama; (14) Fleksibilitas kerja: Memberikan fleksibilitas dalam waktu dan lokasi kerja jika memungkinkan; (15) Umpan balik: Memberikan dan menerima umpan balik secara teratur untuk meningkatkan kinerja; (16) Komunikasikan visi dan misi: Pastikan semua karyawan memahami visi dan misi perusahaan; (17) Prioritaskan kesehatan mental: Jaga kesehatan mental karyawan dan berikan dukungan yang dibutuhkan; (18) Melibatkan karyawan dalam keputusan: Libatkan karyawan dalam pengambilan keputusan yang relevan dengan pekerjaan mereka; (19) Toleransi: Menghargai perbedaan pendapat dan pandangan; (20) Berikan kesempatan pengembangan: Dorong karyawan untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan mereka; (21) *Work life balance*: Perhatikan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan; (22) Ciptakan kolaborasi: Membangun tim yang solid dan saling mendukung; dan (23) Pengakuan dan apresiasi: Mengakui dan memberikan penghargaan atas pencapaian karyawan.

Analisa Dampak Pengembangan Budaya Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Guru

Beberapa dampak dari pengembangan budaya kerja, diantaranya: (1) Budaya kerja mendorong keterbukaan dalam komunikasi. Anggota tim merasa nyaman untuk menyampaikan ide, memberikan umpan balik, dan berbagi informasi tanpa takut diskriminasi atau hukuman; (2) Budaya kerja mendorong kolaborasi dan kerja tim, menghargai kontribusi setiap individu dan mempromosikan pencapaian tujuan bersama; (3) Budaya kerja mendukung dan menciptakan

kerjasama diperkuat, dan anggota tim dihargai sebagai bagian dari keseluruhan; (3) Budaya kerja mendukung inovasi memberikan ruang bagi kreativitas dan eksperimen. Anggota tim merasa didorong untuk mencoba pendekatan baru dan berkontribusi pada perbaikan terus-menerus; (4) Budaya yang memberikan pengakuan dan penghargaan kepada anggota tim yang berprestasi menciptakan motivasi dan rasa nilai diri yang tinggi; (5) Budaya yang memperhatikan keseimbangan kerja-hidup menciptakan lingkungan di mana semua pegawai, guru dan warga sekolah merasa dihargai sebagai individu, bukan hanya sebagai pekerja; (6) Budaya yang mempromosikan adaptabilitas dan resiliensi membantu tim menghadapi perubahan dengan lebih baik. Anggota tim siap untuk menyesuaikan diri dengan situasi baru dan menanggapi tantangan dengan kepala dingin.

Budaya kerja memiliki dampak yang signifikan pada moral, produktivitas, dan keberhasilan keseluruhan suatu organisasi. Pemahaman yang mendalam tentang budaya kerja membantu organisasi dan tim membangun fondasi yang kokoh untuk pertumbuhan dan keberlanjutan. Dalam hal ini budaya kerja bukanlah sekadar unsur tambahan dalam lingkungan kerja, tapi sebaliknya, menjadi inti yang membentuk karakter dan identitas suatu organisasi atau tim.

Pembahasan

Budaya kerja pada hakekatnya cerminan dari nilai-nilai, norma, dan perilaku yang menjadi karakteristik suatu lingkungan kerja atau suatu organisasi atau tim. Secara tidak langsung budaya kerja menunjukkan gambaran keadaan sekelompok orang atau sekolah sebagai anggota tim berinteraksi, berkomunikasi, serta berkolaborasi dalam mencapai tujuan bersama. Dalam hal ini budaya kerja tidak hanya mencakup unsur-unsur tangibles seperti kebijakan dan prosedur, tetapi juga aspek-aspek intangibles seperti norma sosial, sikap terhadap risiko, dan toleransi terhadap perubahan, dan dalam pencapaian tujuan organisasi/ sekolah. (Nadya A.K. 2024)

Berdasarkan hasil observasi, wawancara dan studi dokumentasi mengenai budaya kerja guru ditinjau dari aspek sikap guru terhadap pekerjaan yang meliputi 3 indikator kajian yaitu: (1) Komitmen tinggi; (2) Motivasi positif; (3) Kreativitas dalam pembelajaran. Hasil kajian peneliti bersama kepala sekolah dan ketua komite sekolah, dari ketiga indikator tersebut terkait dengan budaya kerja guru menunjukkan komitmen tinggi terhadap tugasnya. Mereka memahami visi, misi serta nilai-nilai sekolah, menjadi teladan dan memberikan sikap positif, mengaplikasikannya dalam melaksanakan program-program sehari-hari di sekolah untuk tercapainya tujuan pendidikan. Kemudian dari data ketercapaian budaya kerja guru, indikator tanggung jawab dan karakter guru menunjukkan nilai yang cukup baik. Hal ini berdampak langsung pada pembentukan karakter dan disiplin peserta didik, karena sikap guru terhadap pekerjaan menjadi contoh nyata bagi siswa dalam menerapkan kedisiplinan belajar. Namun demikian masih terdapat sebagian guru yang belum optimal dalam menjalankan perannya secara penuh. Menurut Triguno, dkk (2004:8) indikator budaya kerja guru dapat dibagi menjadi: (1) sikap terhadap pekerjaan; 2) perilaku pada waktu bekerja; 3) disiplin kerja.

Hal ini sesuai dengan Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 dan PP No. 19 Tahun 2017 yang menegaskan bahwa guru harus menjadi teladan dalam kedisiplinan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa meskipun secara umum guru telah menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan, masih diperlukan optimalisasi melalui pembinaan, supervisi, dan pelatihan untuk meningkatkan konsistensi sikap profesional di kalangan guru. Hal serupa juga diungkapkan oleh Jamaluddin dkk tahun 2017 dalam jurnal yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian ini mengungkapkan tentang budaya organisasi ditinjau dari indikator seperti inovasi dan keberanian mengambil resiko, perhatian terhadap detail, berorientasi pada hasil, agresif dan stabil. Berdasarkan hasil menunjukkan bahwa budaya organisasi dengan kinerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan Pemerintahan Provinsi Sulawesi Selatan memiliki korelasi yang signifikan, artinya bahwa ada pengaruh yang kuat budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan.

Persamaan dari penelitian ini yaitu sama-sama memposisikan budaya organisasi atau kerja sebagai faktor penting yang mempengaruhi output atau hasil bagi organisasi atau instansi baik berupa kinerja, maupun perilaku seperti disiplin. Semakin baik budaya kerja dan sikap kita dalam

pekerjaan, maka semakin baik pula kinerja atau perilaku anggota organisasi dalam hal ini peserta didik maka akan semakin meningkat pula kedisiplinan peserta didik dalam belajar.

Aspek perilaku kerja guru pada waktu bekerja meliputi: 1) ketepatan waktu, 2) **konsistensi dalam penerapan aturan dan norma di kelas**, 3) interaksi positif dengan siswa dan lingkungan kerja. Berdasarkan hasil kajian peneliti dari hasil observasi, wawancara dan studi dokumentasi yang diperoleh dari kepala sekolah beserta guru kelas, diperoleh data bahwa para guru telah berusaha menerapkan sikap, tindakan, dan kebiasaan yang ditunjukkan dalam melaksanakan tugas sehari-hari di lingkungan sekolah. Keseluruhan perilaku ini mencerminkan komitmen guru terhadap tugas profesinya dan berkontribusi langsung terhadap terciptanya lingkungan belajar yang kondusif serta peningkatan kualitas pendidikan. Namun, ketercapaian indikator ketepatan waktu dan kerjasama tim masih cukup baik, yang menunjukkan bahwa kedisiplinan guru belum sepenuhnya merata.

Padahal, menurut Gomes (2009:39) mengatakan bahwa satuan kerja atau organisasi akan mampu mencapai sukses tertinggi jika ia memiliki sasaran-sasaran dan target-target yang agung, keteguhan tetapi sekaligus fleksibel, budaya kerja yang dihayatin secara fanatik, daya inovasi yang kreatif, sistem pembangunan sumber daya manusia (SDM) dari dalam; Orientasi pada mutu kesempurnaan dan kemampuan untuk terus menerus belajar dan berubah secara damai. Perilaku kerja yang konsisten merupakan kunci dalam membentuk budaya kerja yang kuat dan berdampak pada siswa.

Ada kesamaan dari penelitian terdahulu yang di tulis oleh Paulus Sugiyono Pranoto, 2014 yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Crea Cipta Cemerlang. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif yang menunjukkan hubungan sebab-akibat. Penelitian ini menggunakan metode mengumpulkan data dengan kuesioner. Populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan PT Crea Cipta Cemerlang Surabaya sebanyak 80 orang. Berdasarkan hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel bebas dalam penelitian ini yaitu budaya organisasi dan motivasi kerja terbukti secara bersama-sama sangat berkaitan memiliki hubungan linear dan terbukti berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat yaitu kinerja.

Kesamaan penelitian yang saya lakukan dengan penelitian terdahulu yaitu sama-sama menekankan bahwa budaya kerja atau budaya organisasi yang baik akan berdampak positif terhadap hasil kerja atau perilaku anggota organisasi (guru, pegawai, siswa). Semakin baik budaya kerja atau organisasi, maka semakin baik pula kinerja atau perilaku anggota organisasi. Disiplin kerja guru merupakan bentuk implementasi dari tata tertib kerja yang berfokus pada: 1) Kepatuhan **terhadap jadwal kerja dan tanggung jawab profesi**; 2) **Penerapan evaluasi yang konsisten terhadap proses dan hasil belajar siswa**; 3) **Pengelolaan kelas yang efektif, termasuk penegakan aturan secara tegas namun adil**. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketercapaian ketiga indikator tersebut cukup baik. Hal ini menunjukkan perlu adanya penerapan kedisiplinan kerja guru untuk lebih meningkatkan kedisiplinan dalam budaya kerja guru secara menyeluruh.

Temuan di lapangan juga memperlihatkan bahwa dalam pengelolaan kelas, masih ditemukan guru yang kurang konsisten dalam menegakkan peraturan, sehingga peserta didik merasa tidak ada konsekuensi nyata atas pelanggaran. Hal ini berdampak pada rendahnya ketercapaian kedisiplinan siswa. Hal ini sejalan dengan pendapat Saydam (2000:23) dalam Wawan dan Oyon (2017:49) menyatakan disiplin merupakan kemampuan untuk menguasai diri sendiri dan melaksanakan norma-norma yang berlaku dalam kehidupan, mentaati tata cara yang telah ditentukan dalam kehidupan, mentaati tata cara yang telah ditentukan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diserahkan kepada setiap orang sehingga dapat dijalankan dengan penuh kesadaran.

Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 40 Ayat (2), menegaskan peran guru dalam membentuk karakter dan disiplin peserta didik sebagai bagian dari pendidikan berkarakter. Pendidik dan tenaga kependidikan berkewajiban : a) Menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis, dan dialogis; b) Memiliki komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan; c) Memberikan teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan

kepadanya. Undang-Undang tersebut menegaskan pentingnya guru menjadi teladan dalam disiplin kerja untuk membangun budaya disiplin pada peserta didik.

Ada kesamaan dari penelitian terdahulu yang di tulis oleh Marlina B. Wananti (2009) yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT ATRI Distribution (2009). Penelitian ini memperlihatkan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Semakin baik budaya organisasi dan motivasi kerja, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Analogi ini dapat diterapkan dalam konteks sekolah, di mana budaya disiplin kerja guru yang baik akan mendorong terciptanya lingkungan pendidikan yang mendukung peningkatan disiplin peserta didik. Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan fondasi dalam membangun budaya organisasi yang sehat. Jika guru tidak mampu mendisiplinkan dirinya sendiri, maka akan sulit bagi mereka untuk menanamkan nilai-nilai disiplin kepada peserta didik.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Optimalisasi budaya kerja guru ditinjau dari aspek sikap terhadap pekerjaan dalam meningkatkan disiplin peserta didik. Hasil observasi, wawancara dan studi dokumentasi yang meliputi 3 aspek kajian yaitu: (1) Komitmen tinggi; (2) Motivasi positif; (3) Kreativitas dalam pembelajaran. Guru-guru pada umumnya telah menunjukkan komitmen tinggi, motivasi positif, dan semangat dalam melaksanakan tugas mengajar. Namun demikian masih terdapat sebagian guru yang belum optimal dalam menjalankan perannya secara penuh. Dari data ketercapaian budaya kerja guru, indikator tanggung jawab dan karakter guru menunjukkan nilai yang cukup baik.
2. Optimalisasi budaya kerja di sekolah hal terpenting dapat dilakukan melalui 3 strategi: (1) ketepatan waktu, (2) konsistensi dalam penerapan aturan dan norma di kelas; (3) interaksi positif dengan siswa dan lingkungan kerja. dan dalam pelaksanaannya dapat dealisasikan melalui strategi: (1) Pahami nilai dan visi lembaga/sekolah; (2) Jadikan pemimpin sebagai *role model*; (3) Bangun komunikasi terbuka dan transparan; (4) Ciptakan lingkungan kerja inklusif; (5) Berikan penghargaan dan apresiasi; (6) Tumbuhkan pemahaman tim; (7) Komunikasi jelas dan terbuka; (8) Pembagian tugas yang bijaksana; (9) Fasilitasi kolaborasi dan inovasi; (10) Tumbuhkan keterlibatan dan kesejahteraan pegawai; (11) Transparansi; (12) Wewenang pegawai; (13) Mendorong kerjasama; (14) Fleksibilitas kerja; (15) Umpan balik; (16) Komunikasikan visi dan misi; (17) Prioritaskan kesehatan mental; (18) Melibatkan karyawan dalam keputusan; (19) Toleransi; (20) Berikan kesempatan pengembangan; (21) *Work life balance*; (22) Ciptakan kolaborasi; dan (23) Pengakuan dan apresiasi.
3. Budaya kerja memiliki dampak yang signifikan pada moral, produktivitas, dan keberhasilan keseluruhan suatu organisasi. Pemahaman yang mendalam tentang budaya kerja membantu organisasi dan tim membangun fondasi yang kokoh untuk pertumbuhan dan keberlanjutan. Dalam hal ini budaya kerja bukanlah sekadar unsur tambahan dalam lingkungan kerja, tapi sebaliknya, menjadi inti yang membentuk karakter dan identitas suatu organisasi atau tim. Optimalisasi budaya kerja guru ditinjau dari aspek disiplin kerja dalam meningkatkan disiplin peserta didik berfokus pada 3 aspek: 1) Kepatuhan **terhadap jadwal kerja dan tanggung jawab profesi**; 2) **Penerapan evaluasi yang konsisten terhadap proses dan hasil belajar siswa**; 3) **Pengelolaan kelas yang efektif, termasuk penegakan aturan secara tegas namun adil.**

DAFTAR PUSTAKA

- A. Tabrani Rusyan, dkk. 2012. Pendekatan dalam Proses Belajar Mengajar, Bandung: Remaja Karya.
- Asep Saepul Hidayat, Lela Badriah, Nurmiati, Rika Maryati. (2024) Efektivitas Kompetensi Profesional Guru Dalam Meningkatkan Hasil Belajar Peserta Didik. Jurnal Pendidikan Sang Surya <https://jurnal.umbulukumba.ac.id/index.php/jpss/article/view/> . Vol 0, Vo, 1. Hal. 222-234.

- Asep Saepul Hidayat. Ratu Aisyah NM. Dedeh. Diana Andriani. (2024). Pengembangan Kompetensi Kepala Sekolah Melalui Training And Independent Learning Programs (TAILP) Dalam Peningkatan Kinerja Guru. STKIP PGRI Situbondo. Edusaintek Pendidikan Sains dan Teknolog. Vol. 11, No. 3. <https://journalstkippgri.situbondo.ac.id/index.php/EDUSAINTEK/> Hal 1392 - 1411.
- E. Mulyasa, (2015). Guru Dalam Implementasi Kurikulum 2013. PT Remaja. Rosdakarya.
- Faizah, D. U. S. A. M. P. (2019). Evaluasi Kinerja Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Dan Proses Pembelajaran Pendidikan Islam Di Indonesia. Al-Fikri, 2(2).
- Gomes, F. C. (2009). Manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta: Andi.
- Labudasar, E. (2018). Peran Budaya Sekolah Dalam Meningkatkan Karakter Siswa Sekolah Dasar. Jurnal Pendidikan Dasar PerKhasa, 4(01), 299–310.
- Lexy.J. Moleong, 2000 “Metodelogi penelitian kualitatif”, (Bandung : PT Remaja Rosdakarya).
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moch Yasyakur, 2016, Strategi Guru Pendidikan Agama Islam Dalam Menanamkan Kedisiplinan Beribadah Sholat Lima Waktu, Edukasi Islami Jurnal Pendidikan Vol. 5.
- Murdianah. (2025). Optimalisasi Budaya Kerja Guru Dalam Meningkatkan Disiplin Peserta Didik. TESIS. Repository Universitas Galuh. Ciamis-Jawa Barat. <https://Repository.Unigal.ac.id>
- Nadya Amelia Khumaira. (2023). 5 Strategi Membangun Budaya Kerja Yang Mendorong Keberhasilan Bisnis. PT. Otak Kanan Indonesia. <https://otakkanan.co.id/strategi-membangun-budaya-kerja-untuk-bisnis/>
- Pidarta, Made. 2004. Manajemen Berbasis Sekolah. Bandung: PT. Remaja Rosda. Karya.
- PP No. 19 Tahun 2017 tentang Perubahan atas PP No. 74 Tahun 2008 tentang Guru
- Pranoto, Paulus Sugiyono. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Crea Cipta Cemerlang. Surabaya,
- Robbins, Stephen P. 2003. Perilaku Organisasi (Edisi ke-10). New Jersey: Prentice Hall.
- Salni. Asep Saepul Hidayat. (2024) Strategy Management Development Increasing Teachers' Professional Competence. Jurnal Pendidikan Sang Surya: <https://jurnal.umbulukumba.ac.id/index.php/jpss/article/view/>. Vol 10. No.1, Hal. 353-363.
- Saryono Oyon Dan Wawan Setiawan. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Keluarga Berencana Dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Garut). TESIS. Resypotori Universitas Galuh.
- Sulaksono.2002. Pengantar Organisasi dan Manajemen. Yogyakarta: Fisipol. Universitas Negeri Surakarta.
- Triguno. (2018). Budaya Kerja. Cetakan ke 2. Jakarta : PT. Golden Terayon Press
- UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional
- Wiryanan, D. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik Dan Kependidikan. Jurnal Manajemen Dan Akuntansi Volume, 15, 140–155.
- Yasyakur, Moch. “Strategi Guru Pendidikan Agama Islam Dalam Menanamkan Kedisiplinan Beribadah Sholat Lima Waktu (Studi Di SD Emiisc, Pasar Rebo, Jakarta Timur)”, Edukasi Islami Jurnal Pendidikan Islam 05, (2016).