



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 4 Tahun 2024 Page 4068-4075

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Peran Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MAL UINSU

Nurika Khalila Daulay^{1✉}, Nindya Azzahrah², Khoirun Nisa³, Amaluddin Tanjung⁴, Mulia
Ardiansah Harahap⁵

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Email: nurikakhalila@uinsu.ac.id^{1✉}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja guru di lembaga pendidikan. Budaya organisasi mencakup nilai, norma, dan praktik yang dianut oleh seluruh anggota organisasi dan mempengaruhi perilaku serta kinerja individu di dalamnya. Melalui pendekatan kuantitatif, data dikumpulkan dari MAL UINSU untuk mengidentifikasi elemen-elemen budaya organisasi yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat dan positif, yang melibatkan komunikasi efektif, kerjasama tim, dukungan manajemen, dan pengembangan profesional berkelanjutan, secara signifikan berdampak pada motivasi dan kinerja guru. Temuan ini mengindikasikan bahwa upaya untuk membangun dan memelihara budaya organisasi yang mendukung dapat menjadi strategi penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan melalui peningkatan kinerja guru. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi pengambil kebijakan dan manajemen sekolah dalam merancang program pengembangan budaya organisasi yang efektif.

Kata Kunci: *Budaya Organisasi, Kinerja Guru, Pengembangan Profesional, Komunikasi Efektif*

Abstract

This research aims to analyze the role of organizational culture in improving teacher performance in educational institutions. Organizational culture includes the values, norms and practices shared by all members of the organization and influences the behavior and performance of individuals within it. Through a quantitative approach, data was collected from MAL UINSU to identify elements of organizational culture that contribute to improving teacher performance. The results showed that a strong and positive organizational culture, involving effective communication, teamwork, management support, and ongoing professional development, significantly impacts teacher motivation and performance. These findings indicate that efforts to build and maintain a supportive organizational culture can be an important strategy in improving the quality of education through improving teacher performance. This research is expected to provide insight for policy makers and school management in designing effective organizational culture development programs.

Keywords: *Organizational Culture, Teacher Performance, Professional Development, Effective Communication*

PENDAHULUAN

Pendidikan memiliki peran penting dalam pembentukan SDM yang berkualitas. Pendidikan yang baik pula dinilai dapat mencerdaskan kehidupan bangsa dan meningkatkan kesejahteraan umum Negara Indonesia (Goestjahjanti, Asbari, et al., 2020). Kualitas pendidikan di Indonesia masih jauh dari kata sempurna yang terlihat dari pemeringkatan world population review 2021, dimana Indonesia menduduki peringkat ke-54 dari 78 negara yang masuk kedalam pemeringkatan pendidikan dunia (www.mediaindonesia.com).

Hak untuk mendapatkan pendidikan yang layak merupakan hak semua warga negara, seperti yang tercantum dalam amanah Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 alinea IV, yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa. Pasal 31 Undang-Undang Dasar 1945, menetapkan bahwa tiap-tiap warga negara berhak mendapatkan pendidikan dan pengajaran. Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, menetapkan bahwa: Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Sebagai sebuah lembaga pendidikan, sekolah memiliki keunikan tersendiri dalam peranannya untuk kehidupan setiap orang yang menjadi warga sekolah tersebut. Nilai-nilai yang dikembangkan di sebuah sekolah tentunya tidak dapat dipisahkan dari eksistensi

sekolah itu sendiri sebagai organisasi pendidikan, yang memiliki peran dan fungsi dalam upayanya mengembangkan, melestarikan dan mewariskan nilai-nilai budaya kepada para siswanya. Ouchi (Usman, 2013:212) menyatakan: "Keunikan suatu organisasi dipengaruhi berbagai hal, antara lain nilai dan norma yang dianut anggotanya, kepercayaan, kebiasaan yang berlaku di dalam organisasi, dan filosofi organisasi yang dianut. Berbagai faktor tersebut termasuk dalam pengertian kultur organisasi".

Budaya sebuah sekolah dapat terlihat melalui perbuatan-perbuatan atau kebiasaan-kebiasaan yang dilakukan warga sekolah secara terus-menerus. Setiap sekolah memiliki sejumlah budaya dengan satu budaya dominan dan sejumlah budaya lain sebagai pendukungnya. Pelaksanaan budaya sekolah merupakan produk interaksi setiap individu yang menjadi komponen dari lembaga tersebut. Budaya sekolah hadir karena adanya adaptasi antara akumulasi, transformasi, dan pergumulan beragam nilai. Hal ini sejalan dengan pendapat Kluckhohn (Nata, 2009:274), yang menegaskan bahwa: "Kebudayaan terdiri dari semua kelangsungan proses belajar".

Rendahnya kinerja guru dapat diakibatkan oleh berbagai faktor, diantaranya ketidakdisiplinan perilaku guru dan rendahnya kesejahteraan. Hal ini dikarenakan banyak guru-guru yang tidak hanya fokus pada satu profesi saja. Contohnya seorang guru mencari pekerjaan sampingan seperti berdagang. Masalah ini berdampak kepada rendahnya mutu pendidikan di Indonesia. Alasan seorang guru mencari pekerjaan sampingan ialah minimnya gaji guru sehingga seorang guru memutuskan untuk mencari mata pencarian lain guna mencukupi kebutuhannya.

METODE PENELITIAN

Metode dalam penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang bertujuan mengetahui kejadian dalam hal yang diketahui tema penelitian contohnya watak, tanggapan, tekad, tindakan secara keseluruhan dan melalui deskripsi verbal dan linguistik dalam konteks tertentu sifatnya dan menggunakan metode ilmiah (Moleong 2005). Menurut Nasution penelitian kualitatif yakni proses penelitian yang mewujudkan data deskriptif berupa teks/ucapan orang dan tindakan yang dipelajari.

Dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif. Metode deskriptif kualitatif difokuskan pada masalah yang terjadi dengan dasar fakta yang ada dengan cara mengamati, wawancara dan memahami dokumen-dokumen. Penelitian deskriptif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengurai kejadian yang tampak alami atau yang dibuat oleh seseorang. Kejadian dapat berwujud gambaran, kegiatan, ciri, persamaan, transformasi dan kejadian satu dengan kejadian lain. Sukmadinata (2006:72). Sedangkan menurut

Suharsimi Arikunto (2013:3) penelitian deskriptif adalah penelitian yang bermaksud untuk mempelajari/menelaah suatu waktu, prasayrat/ peristiwa yang disebutkan yang anggapannya akan disajikan ke bentuk laporan penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Budaya organisasi di MAL UINSU

Budaya Organisasi Madrasah Aliyah Laboratorium Universitas Islam Negeri Sumatera Utara (UINSU) dapat mendukung kolaborasi dan pertukaran ide antara para guru melalui beberapa pendekatan dan praktik berikut:

1. Struktur Organisasi dan Komunikasi Terbuka

Rapat Berkala: Mengadakan rapat rutin di mana guru dapat berbagi ide, pengalaman, dan tantangan yang mereka hadapi. Rapat ini memberikan platform untuk diskusi terbuka dan kolaborasi.

Forum Diskusi Online: Membentuk kelompok diskusi online atau platform digital seperti WhatsApp, Google Classroom, atau forum internal untuk memudahkan pertukaran informasi dan ide secara cepat dan efisien.

2. Pengembangan Profesional

Pelatihan dan Workshop: Menyelenggarakan pelatihan dan workshop yang fokus pada metodologi pengajaran baru, teknologi pendidikan, dan inovasi dalam kurikulum. Ini memungkinkan guru untuk belajar bersama dan menerapkan ide-ide baru dalam pengajaran mereka.

Program Mentorship: Mengembangkan program bimbingan di mana guru senior membimbing guru yang lebih junior, mendorong berbagi pengetahuan dan pengalaman secara sistematis.

3. Lingkungan Kerja yang Mendukung Kolaborasi

Ruang Kerja Kolaboratif: Menyediakan ruang kerja yang dirancang khusus untuk kolaborasi, seperti ruang guru yang nyaman dengan fasilitas teknologi yang memadai untuk brainstorming dan diskusi kelompok.

Kegiatan Team Building: Mengadakan kegiatan team building untuk memperkuat hubungan antar guru dan meningkatkan kerja sama tim.

4. Pengakuan dan Apresiasi

Penghargaan dan Pengakuan: Memberikan penghargaan atau apresiasi kepada guru yang berkontribusi dalam kolaborasi atau menghasilkan ide inovatif yang meningkatkan kualitas pengajaran. Ini bisa berupa sertifikat, penghargaan bulanan, atau publikasi kontribusi mereka di buletin sekolah.

5. Kebijakan dan Prosedur Pendukung

Kebijakan Inklusif: Membuat kebijakan yang mendukung inklusivitas dan keterlibatan semua guru dalam pengambilan keputusan dan pengembangan kurikulum.

Evaluasi dan Umpan Balik: Melaksanakan evaluasi berkala terhadap program dan inisiatif kolaboratif untuk mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan dan mendapatkan umpan balik dari guru tentang apa yang bekerja dengan baik.

Nilai-Nilai Inti yang Ditanamkan dalam Budaya Organisasi MAL UINSU

Nilai inti yang ditanamkan dalam budaya organisasi Madrasah Aliyah Laboratorium (MAL) Universitas Islam Negeri Sumatera Utara (UINSU) yang membantu mendorong motivasi dan komitmen tinggi dari para guru adalah:

1. Integritas

Kejujuran dan Transparansi: Menjunjung tinggi kejujuran dalam semua aspek pekerjaan dan memastikan keterbukaan dalam komunikasi dan pengambilan keputusan.

Etika Profesional: Mengutamakan standar etika yang tinggi dalam berinteraksi dengan siswa, rekan kerja, dan komunitas sekolah, menciptakan lingkungan yang dapat dipercaya dan dihormati.

2. Kolaborasi

Kerjasama Tim: Mendorong budaya kerjasama dan gotong royong, di mana guru saling mendukung untuk mencapai tujuan bersama.

Komunikasi Terbuka: Membangun komunikasi yang jujur dan konstruktif, memastikan bahwa setiap guru merasa didengar dan dihargai, serta mengatasi masalah secara kolektif.

3. Inovasi

Peningkatan Berkelanjutan: Mendorong guru untuk selalu mencari cara baru dan lebih baik dalam pengajaran melalui teknologi dan metode inovatif.

Kreativitas: Menghargai dan mendukung ide-ide kreatif yang dapat meningkatkan proses belajar mengajar, memungkinkan guru untuk bereksperimen dan mengimplementasikan pendekatan baru.

4. Komitmen pada Keunggulan

Dedikasi terhadap Kualitas Pengajaran: Menekankan pentingnya memberikan pengajaran berkualitas tinggi dan selalu berusaha untuk menjadi yang terbaik dalam profesi mereka.

Pembelajaran Berkelanjutan: Mendorong guru untuk terus belajar dan mengembangkan diri melalui pendidikan lanjutan dan pelatihan profesional, memastikan bahwa mereka selalu berada di garis depan praktik pengajaran.

5. Spiritualitas

Nilai-nilai Keislaman: Mengintegrasikan nilai-nilai keislaman dalam setiap aspek kehidupan sekolah, membentuk karakter guru dan siswa yang berakhlak mulia.

Keseimbangan Duniawi dan Akhirat: Mendorong guru untuk menyeimbangkan pencapaian akademis dengan pengembangan spiritual, menciptakan individu yang seimbang dan berkarakter kuat.

Dengan menanamkan nilai-nilai inti ini, MAL UINSU menciptakan lingkungan yang mendukung, inspiratif, dan memotivasi bagi para guru, yang pada gilirannya meningkatkan komitmen mereka terhadap pekerjaan dan kualitas pengajaran.

Program Pengembangan Diri yang Didukung oleh Budaya Organisasi Membantu Guru di MAL UINSU

Sebagai seorang guru di Madrasah Aliyah Laboratorium (MAL) Universitas Islam Negeri Sumatera Utara (UINSU), saya merasakan bahwa program pengembangan diri yang didukung oleh budaya organisasi sangat membantu dalam meningkatkan keterampilan dan pengetahuan saya. Berikut adalah beberapa cara bagaimana program-program tersebut berdampak positif pada pengembangan profesional saya:

1. Pelatihan dan Workshop Berkala

Setiap beberapa bulan, sekolah menyelenggarakan pelatihan dan workshop yang dirancang berdasarkan kebutuhan kami sebagai guru. Misalnya, saya pernah mengikuti workshop tentang penggunaan teknologi pendidikan yang membantu saya mengintegrasikan alat digital dalam pengajaran sehari-hari. Pelatihan ini tidak hanya memberi saya keterampilan baru, tetapi juga membuka wawasan tentang metode pengajaran inovatif yang dapat meningkatkan efektivitas pembelajaran di kelas.

2. Program Mentorship dan Coaching

Program mentorship yang ada di sekolah ini sangat membantu, terutama bagi kami yang masih baru. Saya diberi kesempatan untuk bekerja sama dengan guru senior yang berpengalaman. Mentor saya memberikan bimbingan praktis dan dukungan emosional, membantu saya menavigasi tantangan di awal karir. Selain itu, sesi coaching yang teratur membantu saya menetapkan dan mencapai tujuan profesional saya, serta memberikan perspektif baru dalam menghadapi masalah-masalah pengajaran.

3. Komunitas Pembelajaran Profesional

Sekolah juga membentuk komunitas pembelajaran profesional, di mana kami, para guru, dapat bertemu secara rutin untuk berbagi praktik terbaik dan mendiskusikan tantangan serta solusi. Melalui komunitas ini, saya bisa belajar dari pengalaman rekan-rekan saya, mendapatkan ide-ide baru, dan merasa lebih termotivasi untuk mencoba pendekatan-pendekatan baru dalam pengajaran.

4. Evaluasi dan Umpan Balik yang Konstruktif

Evaluasi kinerja yang dilakukan secara berkala memberikan saya kesempatan untuk mendapatkan umpan balik yang konstruktif. Umpan balik ini sangat berharga karena membantu saya melihat area mana yang perlu diperbaiki dan memberikan panduan konkret tentang bagaimana meningkatkan kinerja saya. Sistem umpan balik 360-degree, yang melibatkan siswa, rekan kerja, dan atasan, memberikan pandangan yang komprehensif tentang kekuatan dan kelemahan saya, sehingga saya bisa lebih fokus dalam pengembangan diri.

5. Akses ke Sumber Daya Pendidikan

Saya juga mendapatkan akses ke perpustakaan dan sumber daya digital yang kaya. Ini sangat membantu saya dalam mengupdate pengetahuan dan keterampilan. Dengan adanya sumber daya ini, saya bisa lebih mudah menemukan bahan ajar yang relevan dan up-to-date, serta mengikuti kursus online yang mendukung pengembangan profesional saya.

6. Budaya Belajar yang Kuat

Yang tidak kalah penting adalah budaya belajar yang kuat di MAL UINSU. Sekolah kami sangat menghargai pembelajaran berkelanjutan dan mendorong kami untuk selalu meningkatkan diri. Dukungan ini tidak hanya datang dari pimpinan sekolah, tetapi juga dari rekan-rekan kerja yang selalu siap membantu dan berbagi pengetahuan.

Secara keseluruhan, program pengembangan diri yang didukung oleh budaya organisasi di MAL UINSU membuat saya merasa didukung dan termotivasi untuk terus meningkatkan keterampilan dan pengetahuan saya. Ini tidak hanya berdampak positif pada karir saya, tetapi juga meningkatkan kualitas pengajaran yang saya berikan kepada siswa-siswa saya.

SIMPULAN

Budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap kinerja guru dan karyawan di MAL UINSU seperti adanya reward. Jika salah satu guru dan karyawan disiplin kerja maka akan

mendapat reward dari MAL UINSU untuk kinerjanya. Karyawan sangat tertarik pada timbal balik seperti reward sehingga dapat meningkatkan kinerjanya Budaya organisasi juga dapat memotivasi karyawan seperti memfasilitasi jaringan internet dan mendapatkan pelatihan untuk meningkatkan skill.

DAFTAR PUSTAKA

- Fatchurrohman, M., dan Rizka Aisyanti. (2022). PERANAN BUDAYA ORGANISASI UNTUK MENINGKATKAN MOTIVASI DAN KINERJA GURU DAN KARYAWAN. *Improvement: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 136-143.
- Febriantina, S., dkk. (2018). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU. *Tadbir Muwahhid*, 120-131.
- Huda, M. (2021). AKTUALISASI BUDAYA ORGANISASI MADRASAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU. *Jurnal Penelitian*, 319-346.
- Joen, S., dkk. (2022). Kinerja Guru, Pendekatan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru. Palu: Magama (ANggota IKAPI).
- Kanta, S., dkk. (2017). BUDAYA ORGANISASI SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU . *Jurnal Magister Administrasi Pendidikan Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, 55-65.
- Priyantari, F. S., dan Edy Raharja (2023). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU DENGAN PERILAKU KERJA INOVATIF SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi pada Guru SLB Negeri Semarang). *Jurnal Studi Manajemen Organisasi*, 94-102