OPTIMALISASI BUDAYA KERJA GURU DALAM MENINGKATKAN PRESTASI BELAJAR SISWA

Agus Supriyanto[1], Yandi Aryanto[2], Rizki Solehudin[3], Kusnandi[4], Asep Saepul Hidayat[5]
[1, 2,3,4,5] Universitas Galuh Jl. Marthadinata No.150. Ciamis, Jawa Barat, Indonesia
Email Koresponden: asepsaepulhidayat@unigal.ac.id

ABSTRACT.
The research objectives were to analyze and describe:1) the implementation of teacher work culture in improving student achievement; 2) obstacles and problems that occur in changing the low teacher work culture, maintaining a good teacher work culture, and developing a good teacher work culture so that it becomes more qualified; and 3) efforts that have been made by leaders and teachers in changing the low teacher work culture, maintaining a good teacher work culture, and developing a good teacher work culture so that it becomes more qualified. The research method used in the preparation of this thesis is descriptive analysis with a qualitative approach. The results showed that:1) the implementation of the teacher's work culture in improving student achievement at Regency in general, seen from the aspects of loyalty, discipline, commitment, and leadership, shows that the teacher's work culture at the school is high; 2) obstacles to the teacher's work culture in improving student achievement at Regency include obstacles to the transformation of work cultural values, which include social, democratic, bureaucratic, professional, and economic values. However, these obstacles can be minimized and even overcome; 3) Efforts made by leaders and teachers in maintaining and developing work culture include a) Improving quality and professionalism through organizing workshops, clinical supervision, and micro-learning, b) Increasing work discipline, c) Providing motivation, and d) Provide sanctions and rewards.

Keywords: *Teacher Work Culture, Student Achievement*

ABSTRAK.
Tujuan penelitian adalah untuk menganalisis dan mendeskripsikan: 1) Implementasi budaya kerja guru dalam meningkatkan prestasi belajar siswa; 2) Hambatan-hambatan dan problematika yang terjadi dalam mengubah budaya kerja guru yang rendah; 3) Upaya-upaya yang telah ditempuh pimpinan dan para guru dalam mengubah budaya kerja guru yang rendah, mempertahankan budaya kerja guru yang sudah baik dan mengembangkan budaya kerja guru yang sudah baik agar menjadi lebih bermutu. Metode penelitian yang digunakan dalam penyusunan tesis ini adalah *deskriptif analisis* dengan pendekatan kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Implementasi budaya kerja guru dalam meningkatkan prestasi belajar siswa secara umum dilihat dari aspek loyalitas, disiplin, komitmen, kepemimpinan menunjukkan bahwa budaya kerja guru disekolah tersebut tinggi.; 2) Hambatan-hambatan budaya kerja guru dalam meningkatkan prestasi belajar siswa antara lain hambatan transformasi nilai-nilai budaya kerja yang meliputi: Nilai-nilai sosial, nilai-nilai demokratik, nilai-nilai birokratik, nilai-nilai profesional, dan nilai-nilai ekonomik. Namun demikian hambatan-hambatan tersebut dapat diminimalisir bahkan bisa teratasi; 3) Upaya-upaya yang dilakukan pimpinan dan para guru dalam mempertahankan dan mengembangkan budaya kerja antara lain a) Peningkatan mutu dan profesionalitas melalui penyelenggaraan lokakarya, supervisi klinis, dan pembelajaran mikro, b) Peningkatan disiplin kerja, c) Pemberian motivasi, dan d) Memberikan sanksi dan penghargaan.

Kata Kunci: Budaya Kerja Guru, Prestasi Belajar Siswa

Cara sitasi: Supriyanto, A., Aryanto, Y., Solehudin, R., Kusnandi., & Hidayat, A. S. (2023). Optimalisasi Budaya Kerja Guru Dalam Meningkatkan Prestasi Belajar Siswa. *JKIP (Jurnal Keguruan dan Ilmu Pendidikan)*, 4 (2), 605-615.

PENDAHULUAN

Globalisasi memiliki beberapa efek pada negara yang berbeda, mulai dari perubahan perilaku manusia hingga perubahan pandangan dunia dan keyakinan. Pada akhirnya, itu menyebabkan perubahan budaya dalam budaya, lingkungan, atau bahkan seluruh bangsa. Globalisasi memiliki dampak pada pendidikan serta aspek budaya lainnya. Ia adalah hasil penciptaan orang-orang beriman, hasil ketakutan dan pemahaman mereka tentang Allah. Menurut Gudmund Hernes (2003:7) dalam Nanang Fattah (2018:142) tantangan pendidikan pada era global diantaranya adalah: Ketujuh tantangan global tersebut adalah: (1) mengurangi kesenjangan dalam pemerataan pendidikan, kemiskinan, marginalisasi dan eksklusivitas pendidikan, (2) mengukuhkan hubungan yang lebih baik antara pendidikan dan ekonomi setempat (lokal), dan antara pendidikan dengan dunia kerja yang mengglobal, (3) mencegah berkembangnya peran dari riset dan pendidikan yang dikendalikan oleh pasar dan melebarnya kesenjangan teknologi dan ilmu pengetahuan di antara negara industri dan negara berkembang, (4) menjamin bahwa persyaratan riset negara berkembang menerima perhatian dan ditujukan oleh ilmuwan dan sarjananya, (5) mengurangi dampak negatif dari "brain drain" dari negara miskin ke negara kaya, dan dari wilayah tertinggal ke wilayah maju, sebagai pasar untuk siswa yang juga mengglobal, (6) mengarahkan dampak dari prinsip-prinsip pemasaran dan perubahan peran dari negara terhadap pendidikan dan membantu perencanaan dan managemen pendidikan, (7) menggunakan sistem pendidikan tidak hanya untuk memindahkan batang tubuh keilmuwan secara umum, tetapi melestarikan berbagai warisan budaya dunia, bahasa seni, gaya hidup di dunia yang semakin menjadi Homogen.

Adanya tantangan-tantangan di atas menuntut para guru sebagai ujung tombak dalam penyelenggarakan pendidikan untuk selalu meningkatkan profesionalitas kerja. Profesionalitas kerja para guru dapat diperbaiki dan ditingkatkan. Peningkatan profesionalitas kerja yang baik dimulai dari pribadi individu para guru, kemudian ditunjang oleh berbagai sarana yang dibutuhkan dan dukungan dari berbagai *stakeholder* yang ada.

Istilah "guru" dapat merujuk pada jalur karir, pekerjaan fungsional dalam industri pendidikan dan pembelajaran, atau seseorang yang bekerja di bidang ini. Pasal 39 ayat 3 Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Indonesia menyatakan bahwa pendidik yang mengajar di unit pendidikan dasar dan bertindak sebagai pendidik pada umumnya disebut sebagai guru. Sementara itu, guru harus mengatur dan melakukan proses belajar, mengevaluasi hasil belajar, memberikan bimbingan dan pelatihan, melakukan penelitian, dan berkomitmen kepada masyarakat, sesuai dengan Pasal 39 ayat 2. Ini berarti bahwa selain proses pengajaran atau belajar yang sebenarnya, instruktur juga wajib memberikan konseling atau pelatihan, melakukan penelitian, dan didedikasikan untuk komunitas di mana mereka tinggal.

Seorang guru harus memiliki berbagai kompetensi atau telah menguasai pengetahuan, sikap, dan kemampuan tertentu yang terkait dengan jalur pekerjaannya untuk dapat melakukan tugas dan kewajiban. Kompetensi yang diperlukan dari instruktur meliputi:

a. Kemampuan untuk mengajar dan menguasai ilmu pendidikan terkait dengan kompetensi pedagogis.
b. Kompetensi pribadi, juga dikenal sebagai otoritas, keunggulan, dan rasa harga diri yang stabil, adalah apa yang menempatkan contoh bagi siswa.
c. Kemampuan untuk membangun hubungan dengan orang lain dan berpartisipasi dalam kegiatan sosial terkait dengan kompetensi sosial.
d. Kompetensi profesional adalah kemampuan untuk menguasai subjek, industri, dan pengetahuan subjek.

Guru yang mempunyai kompetensi profesional akan terlihat dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya di sekolah/madrasah tempat ia bekerja. Menurut Muhaimin (2001:63) bahwa seorang guru dikatakan telah mempunyai kemampuan profesional jika pada dirinya melekat sikap dedikatif yang tinggi terhadap tugasnya, sikap komitmen terhadap mutu proses dan hasil kerja, serta sikap *continous improvement,* yakni selalu berusaha memperbaiki dan memperbaharui model-model

atau cara kerjanya sesuai dengan tuntutan jaman yang dilandasi oleh kesadaran yang tinggi bahwa tugas mendidik adalah tugas menyiapkan generasi penerus yang akan hidup pada jamannya dimasa yang akan datang.

Dalam konteks proses pembelajaran di kelas, guru yang mempunyai kemampuan profesional berarti yang bersangkutan dapat melaksanakan proses pembelajaran secara efektif dan efisien. Menurut Davis dan Thomas (Suyanto, 2001:13) bahwa guru yang efektif mempunyai ciri-ciri sebagai berikut: 1) Mempunyai pengetahuan yang terkait dengan iklim belajar di kelas.; 2) Kemampuan yang terkait dengan strategi manajemen pembelajaran; 3) Mempunyai kemampuan yang terkait dengan pemberian umpan balik (*feed back*) dan penguatan (*reinforcement*); 4) Mempunyai kemampuan yang terkait dengan peningkatan diri

Guru menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 pasal 20 (a) Tentang Guru dan Dosen yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Kinerja Guru yang baik tentunya tergambar pada penampilan kemampuan akademik maupun kemampuan profesi menjadi guru; artinya mampu mengelola pengajaran di dalam kelas dan mendidik siswa di luar kelas dengan sebaik-baiknya. Oleh karena itu seorang guru dituntut untuk memenuhi standar guru sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan.

Pemerintah Indonesia telah menunjukkan kemauan baik dengan memfokuskan pada kesejahteraan melalui sejumlah langkah, termasuk manfaat fungsional dan subsidi manfaat fuksional, peningkatan profesionalisme melalui pemegang sertifikasi guru, dan posisi yang cukup tinggi untuk memperkuat peran mereka di sekolah. Sebaliknya, masih ada banyak kasus di lapangan di mana guru masih ditemukan yang mengajar sesuai dengan kompetensi mereka, tingkat pendidikan, dan faktor lainnya. Selain itu, tingkah laku banyak guru dimulai dengan penolakan pekerjaan karena berbagai faktor, termasuk keterlambatan, ketepatan waktu, dan disiplin dalam menyelesaikan tugas, penampilan yang menarik, metode instruksi yang kurang menarik, dll. Ini hanyalah ilustrasi kecil bagaimana lingkungan kerja untuk guru dapat dilihat di lapangan. Budaya kerja menurut Gering Supriyadi (Tri Guno, 2019) adalah budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai “kerja” atau “bekerja”.

Perilaku di tempat kerja tercermin dalam budaya kerja. Tugas utama guru adalah membantu anak belajar. Oleh karena itu, bagaimana guru berperilaku ketika menawarkan layanan pendidikan kepada siswa tergantung pada budaya tempat kerja mereka.

Banyak elemen, seperti layanan pendidikan yang diberikan kepada siswa, memiliki dampak pada lembaga pendidikan berkualitas. Layanan untuk pendidikan adalah layanan untuk pendidikan. Tujuan dari layanan pembelajaran berkualitas tinggi adalah untuk memaksimalkan hasil belajar siswa. Guru adalah puncak dari spire ketika datang untuk menentukan kaliber layanan belajar. Guru diharapkan bertindak secara profesional karena mereka adalah puncak piramida layanan belajar. Salah satu cara di mana budaya pekerjaan guru ditunjukkan adalah dengan profesionalisme mereka. Sebuah produk berkualitas diproduksi sebagian besar oleh kualitas pekerjaan. Akibatnya, kualitas pekerjaan guru dalam memberikan layanan pembelajaran kepada siswa mereka terkait erat dengan budaya kerja guru dalam meningkatkan kinerja belajar siswa.

Berdasarkan hasil observasi pada sekolah yang diteliti diperoleh informasi sekaitan dengan data budaya kerja guru sebagaimana disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1. Data Budaya Kerja Guru SDN Bingkeng 03 Kecamatan Dayeuhluhur Kabupaten Cilacap

No.	Aspek Budaya Kerja Guru	Target	Ketercapaian
1	Loyalitas	100%	90%
2	Disiplin	100%	80%
3	Komitmen	100%	85%
4	Kepemimpinan	100%	80%
	Rata-Rata	100%	84%

Sumber: SDN Bingkeng 03, 2021

Bedasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa beberapa aspek tentang budaya kerja guru dapat dikatakan belum optimal, baru mencapai 84%. Hal ini diduga banyak faktor yang mempengaruhinya, sehingga perlu dianalisis dan dikaji lebih mendalam sehingga judul penelitian adalah "Optimalisasi Budaya Kerja Guru dalam Meningkatkan Prestasi Belajar Siswa di SDN Bingkeng 03 Kecamatan Dayeuhluhur Kabupaten Cilacap."

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskripsi analitik dan pendekatan kualitatif yang digunakan dalam penelitian berfokus pada kajian manajemen lingkungan pendidikan untuk peningkatan efektivitas pendidikan karakter peserta didik. Menurut Moleong (2018: 212)., menyatakan, penelitian kualitatif merupakan studi perencanaan untuk memahami fenomena yang kita alami secara keseluruhan melalui topik penelitian seperti perilaku, persepsi, impuls, aktivitas, dan melalui narasi seperti ucapan, dan bahasa, dalam konteks alami dan melalui strategi alami. Menurut Jane Richie (Moleong, 2018:6) bahwa penelitian kualitatif merupakan usaha untuk menunjukkan sisi sosial subjek serta perspektifnya, yang dilihat dari segi konsep, persepsi, perilaku dan persoalannya

Pendekatan penelitian ini dikenal sebagai "*qualitative reseach"* Menurut Creswell (dalam Satori, 2009: 24) bahwa yang dimaksud dengan *qualitative reseach* : ….. is an inquiry process of understanding based on distinct, metodelogical tradision of inquiry that exsplore social or human problem. The reseacher building complex, Holistic picture, analizes word, report detailed view of informants, an conduct the study in a natural setting. Penelitian kualitatif adalah suatu proses inquiry tentang pemahaman berdasar pada tradisi-tradisi metodelogis terpisah. Peneliti membangun suatu komplek, gambaran holistik, meneliti fakta-fakta, laporan-laporan, pandangan-pandangan dari penutur asli dan melakukan studi di suatu pengaturan yang alami. Selanjutnya menurut Sugiyono (2005: 63) : "dalam penelitian kualitatif pengumpulan data biasanya dilakukan pada kondisi alamiah *(natural setting*), sumber datanya adalah data primer, dan teknik pengumpulan datanya lebih banyak menggunakan observasi peran (*participation*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Implementasi Budaya Kerja Guru dalam Meningkatkan Prestasi Belajar Siswa di SDN Bingkeng 03 Kecamatan Dayeuhluhur Kabupaten Cilacap

Seperti yang dapat dilihat dari karakteristik umum kesetiaan, disiplin, komitmen, dan kepemimpinan, implementasi budaya kerja guru dalam meningkatkan kinerja belajar siswa di SDN Bingkeng 03 Dayeuhluhur Kabupaten Cilacap menunjukkan tingkat tinggi budaya pekerjaan guru di sekolah. Budaya kerja guru dapat disimpulkan dari rasa percaya diri dalam kemampuan untuk melaksanakan tanggung jawabnya, profesi yang ia pegang, dan rasa kewajiban moralnya. Ini dapat dilihat dalam bagaimana ia melakukan tugas-tugas dan fungsi dasarnya selama proses belajar dengan taat dan kesetiaan. Administrasi proses pengajaran-pelatihan, implementasi proses mengajar-pelajaran, dan pelaksanaan evaluasi dalam kegiatan pengajaran semuanya akan dibuat dan disiapkan dengan pola pikir ini dalam pikiran.

Budaya kerja pada dasarnya adalah seperangkat nilai-nilai yang diadopsi dan digunakan seseorang untuk menilai seberapa baik mereka bekerja. Nilai-nilai ini dapat dikumpulkan melalui

standar sosial, ajaran agama, praktik, dan hukum. Jika kepala sekolah, guru, staf, dan siswa mendukung budaya kerja guru di sekolah, itu akan menjadi yang terbaik. Ketika kinerja seorang guru dipertimbangkan dalam hubungannya dengan kekurangan dan bekerja untuk mengatasi kekurangan tersebut dalam upaya untuk pergi dalam jalur yang lebih baik, itu akan menjadi lebih signifikan. Pengembangan dan implementasi administrasi guru, implementasi proses pengajaran dan pembelajaran, dan pelaksanaan evaluasi pembelajaran dapat dianggap sebagai bagian dari budaya kerja sekolah.

Tidak ada seorang pun di luar profesi pendidikan yang mampu melaksanakan tugas-tugas khusus seorang guru. Guru saat ini harus mampu bertindak sebagai pendorong, motivator, dan panduan yang memungkinkan siswa kesempatan untuk mengidentifikasi dan mencerna banyak pengetahuan yang mereka dapatkan untuk mengikuti kemajuan ilmiah dan teknis yang canggih. Guru tidak lagi bisa hanya bertindak sebagai penyampai informasi. Akibatnya, keterampilan guru harus terus ditingkatkan dan tidak hanya pemahaman mereka tentang dasar-dasar proses pengajaran dan pembelajaran di kelas.

Seorang guru harus dapat mengembangkan gaya pengajaran yang dapat menarik minat siswa dalam belajar pada tingkat kurikuler dan psikologis untuk menghindari kepadatan dalam proses belajar di kelas. Guru yang bekerja di tengah masyarakat sebagai profesional diharapkan menjadi lebih baik, terutama jika mereka menginstruksikan siswa tentang cara belajar.

2. Hambatan-Hambatan Budaya Kerja Guru

Nilai tempat kerja pada dasarnya adalah kebiasaan yang mempengaruhi seberapa baik seseorang menghasilkan pekerjaan mereka. Nilai-nilai ini dapat dikumpulkan melalui standar sosial, ajaran agama, praktik, dan hukum. deskripsi ini membuat jelas bahwa seseorang dengan intelektual yang sehat, taat agama, dan prinsip-prinsip moral yang tinggi akan melakukan dengan baik dalam arti bekerja keras, menjadi dapat dipercaya, menentang CCN, dan terus-menerus mencoba untuk meningkatkan kaliber hasil pekerjaannya untuk kemajuan organisasi.

Kehidupan kerja seseorang diatur oleh sejumlah nilai, termasuk: 1. Nilai-Nilai Sosial, terdiri dari Nilai Kemanusiaan, Keamanan, Kenyamanan, Persamaan, Keselarasan, Efisiensi, Kepraktisan; 2. Nilai-Nilai Demokratik, terdiri dari Kepentingan Individu, Kepatuhan, Aktualisasi

Seorang guru PNS dalam situasi ini harus mencoba untuk memasukkan nilai-nilai tersebut ke dalam unit kerja mereka agar dapat memberikan kinerja terbaik yang mungkin. Berikut adalah hambatan untuk mengubah nilai-nilai budaya kerja yang telah dihadapkan:

a. Nilai-nilai Sosial

Tantangan fundamental dan sumber konflik di tempat kerja adalah prevalensi perbedaan sosial di antara rekan kerja. Salah satu penyebabnya adalah perbedaan peringkat dan posisi, termasuk senioritas, serta faktor pribadi seperti tingkat egoisme yang tinggi dan perasaan ejakulasi yang rendah. Karyawan junior di tempat kerja memperhatikan kelebihan pekerjaan dalam hal efisiensi. Metode kerja juga tampak terlalu rumit dan rumit.

b. Nilai-nilai Demokratik

Faktor-faktor utama yang berkontribusi pada penyebabnya adalah keadaan orang-orang yang masih CPNS atau masih junior untuk perlakuan buruk, sering dari sifat seperti pembatasan hak, perawatan yang tidak adil terhadap pejabat senior dan junior, tantangan dalam mengelola masalah administrasi pekerjaan, serta keterbatasan pada pengembangan dan realisasi diri. Sebagian besar dari ini terjadi dalam pengaturan pendidikan seperti sekolah, yang secara signifikan identik dengan lingkungan lain dengan nilai yang lebih besar.

c. Nilai-nilai Birokratik

Seorang guru mungkin dipaksa untuk mengajar subjek di luar bidang keahliannya karena kurangnya kapasitas guru. Hal ini diperburuk oleh metode dan prosedur sekolah, yang kekurangan dukungan dalam upaya mereka untuk menetapkan sistem pengajaran dan pembelajaran yang efektif.

d. Nilai-nilai Profasional

Di antara hal-hal lain, perilaku instruktur senior yang kurang efektif – sering datang terlambat, menolak untuk memasuki gedung tanpa izin, dan melakukan tugas terlambat – serta keberadaan guru PNS yang terus mencuri tugas dari sekolah lain – tetap menjadi hambatan yang sangat signifikan. Selain itu, ia menetapkan tanggung jawab pendidikan di luar area spesialisasi siswa, menjadikannya tidak profesional.

e. Nilai-nilai Ekonomik

Seringkali, pemecatan gaji terjadi tanpa terlebih dahulu melalui pemecahan. Selain itu, kenaikan pendapatan PNS masih dirasakan kurang kuat daripada kenaikan harga berbasis pasar untuk kebutuhan.

3. Upaya Peningkatan Budaya Kerja Guru

Dibandingkan dengan profesi lain, guru memiliki pekerjaan dan tugas yang menantang. Ini berkaitan dengan sudut tanggung jawab yang direncanakan dalam pelaksanaan kegiatan instruksional. Cara terbaik untuk meningkatkan kinerja seorang guru adalah dengan meningkatkan ketrampilan profesional dan gairah mereka. Menurut indikator yang disebutkan di atas, lembaga pendidikan mengambil langkah-langkah berikut untuk memastikan bahwa instrukturnya menawarkan kinerja yang memuaskan:

1) Peningkatan mutu dan profesionalitas

Mengembangkan kemampuan belajar, terutama yang diperlukan untuk peran administratif dalam pendidikan, adalah bagian dari meningkatkan standar kualitas dan profesionalisme. Tujuan dari pelatihan ini adalah untuk mempersiapkan pendidik yang bersertifikat dan terampil sesuai dengan kemajuan dan perkembangan modern, seperti memperkuat program persiapan guru. Selain itu, dengan memanfaatkan kemajuan teknologi saat ini, kualitas ini dapat ditingkatkan dengan fokus pada penciptaan teknologi pembelajaran. Semua ini dilakukan untuk memastikan bahwa rencana pelajaran guru efektif. Bersama dengan elemen lain seperti siswa, suasana, dan fasilitas, kualitas staf pengajar juga sangat mempengaruhi proses belajar itu sendiri. Oleh karena itu, upaya harus dilakukan untuk meningkatkan kompetensi guru, khususnya kompetensi profesional mereka, untuk meningkatkan kinerja mereka. Workshop, pengawasan klinis, dan mikrolearning adalah beberapa strategi yang dapat digunakan untuk meningkatkan pengetahuan atau keterampilan guru.

a. Perbaikan dan pemeliharaan lokakarya

Aktivitas lokakarya dirancang untuk memperluas dan memperdalam pengetahuan dan pengalaman para pejabat dan pendidik di bidang ilmu pengetahuan. Ini dapat meningkatkan keterampilan mengajar dan bakat selain informasi dan pemahaman. Informasi ini dapat diperoleh setelah latihan telah dievaluasi, dan guru dapat menggunakannya untuk menginformasikan instruksi masa depan.

Para ahli diundang oleh penyelenggara lokakarya untuk berbicara sebagai sumber dan menawarkan analisis teoritis dari permukaan yang terlokalisasi, diikuti oleh kegiatan pelatihan (praktis) untuk mengasah keterampilan mengajar, kegiatan diskusi untuk memperdalam pemahaman, dan sebagainya.

b. Panduan Klinis

Tujuan dari pengawasan adalah untuk menutup kesenjangan antara perilaku guru yang sebenarnya di kelas dan tingkah laku ideal mereka. Prosedur diagnostik dan implementasi pelajaran yang dipimpin oleh guru diperhatikan pada awal kegiatan pengawasan klinis. Seorang pengawas tidak diminta untuk melakukan pengawasan semacam ini. Dengan beralih antara pengamatan setiap perilaku saat dipelajari untuk mengidentifikasi cacatnya, dua atau lebih guru dapat memberikan pengawasan klinis. Kemudian, penyelesaian masalah kolaboratif dilakukan sebagai dasar untuk meningkatkan bakat. Secara umum, kontrak antara pengawas dan orang yang diawasi harus datang sebelum pengawasan klinis apa pun. Made Pidarta (Wahyudi, 2009:127) menjelaskan ciri-ciri supervisi klinis sebagai berikut:

1. Ada kesepakatan antara supervisor dengan guru yang akan disupervisi tentang aspek perilaku yang akan diperbaiki.
2. Yang disupervisi atau diperbaiki adalah aspek-aspek perilaku guru dalam proses belajar mengajar yang spesifik. Miasalnya menertibkan kelas, teknik bertanya, teknik mengendalikan kelas dalam metode keterampilan proses, teknik menangani anak membandel dan sebagainya.
3. Memperbaiki aspek perilaku diawali dengan pembuatan hipotesis bersama tentang bentuk perbaikan perilaku atau cara mengajar yang baik. Hipotesis ini bisa diambil dari teori-teori dalam proses belajar mengajar.
4. Hipotesis di atas diuji dengan data hasil pengamatan supervisor tentang aspek perilaku guru yang akan diperbaiki ketika sedang mengajar. Hipotesis ini mungkin diterima, ditolak atau direvisi.
5. Ada unsur pemberian penguatan terhadap perilaku guru terutama yang sudah berhasil diperbaiki agar muncul kesadaran betapa pentingnya bekerja dengan baik serta dilakukan secara berkelanjutan.
6. Ada prinsip kerja sama antara supervisor dengan guru yang saling mempercayai dengan sama-sama bertanggungjawab.
7. Supervisi dilakukan secara kontinu, artinya aspek-aspek perilaku itu satu persatu diperbaiki sampai guru itu bisa bekerja dengan baik. Atau kebaikan bekerja guru itu dipelihara agar tidak kumat jeleknya.

b) Pembelajaran mikro.

Microteaching adalah teknik yang digunakan untuk mengembangkan kemampuan sekelompok guru (seringkali lima sampai sepuluh orang) di sekolah untuk melakukan proses belajar. Jadi, siapa yang akan mendapatkan keuntungan dari microlearning ini? Guru yang berpartisipasi dalam kegiatan ini dengan guru lain juga dapat berkontribusi ke dalam proses belajar, selain mereka yang berlatih mengajar sendiri. Untuk itu, dalam melaksanakan pembelajaran mikro ini, Sumiati dan Asra (Ngalim Purwanto, 2002) memaparkan langkah-langkah yang sebaiknya dilakukan, yaitu:

1. Menghubungi teman sekerja atau guru-guru yang mau diajak kerjasama untuk meningkatkan kemampuan mengajarnya.
2. Menentukan siapa akan melaksanakan praktek mengajar, siapa menjadi siswa, dan siapa menjadi pengamat.
3. Merumuskan bentuk-bentuk kemampuan apa yang akan dilatihkan.
4. Menyusun panduan pengamatan berdasarkan bentuk kemampuan yang dilatihkan.
5. Bagi yang akan melakukan praktek (latihan mengajar) menyusun perencanaan pembelajaran (silabus dan RPP) untuk pembelajaran mikro, sebagaimana bentuk perencanaan pembelajaran biasa.
6. Melaksanakan pembelajaran mikro sebagaimana pembelajaran biasa.
7. Berdasarkan hasil pengamatan dari pengamar, setlah selesai pembelajaran dilakukan pembahasan, dengan mengemukakan segi-segi tingkah laku positif dan negatif ketika mengajar, dan dilakukan diskusi oleh semua yang terlibat dalam pembelajaran mikro, yaitu orang-yang bertindak sebagai guru, siswa dan pengamat.

2) Peningkatan Disiplin Kerja

Ketaatan dalam menyelesaikan tanggung jawab yang ditentukan adalah apa yang menentukan disiplin. Ketika sebuah tugas selesai dengan disiplin, itu bisa dilakukan dengan baik. Disiplin instruktur dapat membantu siswa selain memiliki dampak langsung pada pekerjaannya sebagai guru melalui implementasi yang efektif dari proses belajar. Rasa hormat dari siswa terhadap profesor mereka yang disiplin akan langsung mempengaruhi keinginan mereka untuk terus belajar dan berkembang menjadi master yang baik.

3) Pemberian Motivasi

Selanjutnya, salah satu elemen kunci dalam meningkatkan efektivitas guru adalah motivasi. Diperkirakan bahwa motivasi akan dapat mempengaruhi aspek lain yang berkontribusi pada efektivitas kerja secara umum. Dalam situasi ini, motivasi adalah kekuatan pendorong yang dapat

mempengaruhi perilaku ke arah tujuan tertentu. Memberikan motivasi karyawan yang termotivasi memainkan peran penting dalam menentukan seberapa efektif mereka dalam pekerjaan mereka. Dengan kata lain, ketika mereka sangat termotivasi untuk melakukan kewajiban dan peran mereka, pendidik akan merasa termotivasi. Setiap instruktur harus sudah memiliki motivasi sebagai dorongan jiwa. Guru berperilaku secara profesional ketika ia melakukan bisnisnya. Sumpah yang telah dijanjikan sangatlah penting. Namun, itu tidak mengecualikan kemungkinan bahwa motivasinya bisa melemah dalam situasi tertentu. Sebuah dorongan dari luar sangat penting dalam situasi ini.

4) Pemberian Sanksi dan Penghargaan

Sanksi atau hukuman diberikan kepada guru yang melanggar disiplin. Sebelum sanksi diberikan pimpinan/kepala sekolah memberikan pembinaan kepada guru yang bersangkutan. Jika pembinaan tidak membuat guru menjadi disiplin maka sanksi atau hukuman disiplin dapat diberikan secara berjenjang mulai hukuman disiplin ringan, sedang, dan berat sesuai pelanggarannya. Disiplin pegawai diatur dalam PP. No. 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS. Menghargai seseorang berarti memberikan sesuatu kepada seseorang. Untuk memotivasi dan mendukung seseorang yang menyelesaikan pekerjaan, hadiah sangat penting. Orang yang menerima penghargaan merasa dihargai atas apa yang telah dia lakukan, yang menginspirasi dan memotivasi dia untuk melakukan kegiatan lain. Penghargaan dapat mengambil bentuk promosi, perubahan peringkat atau posisi, kemajuan profesional, atau bentuk yang sesuai lainnya. Penghargaan karyawan sangat penting untuk meningkatkan produktivitas di tempat kerja. Namun, itu juga bisa merugikan. Karena itu, "pemenang ini harus dilakukan dengan tepat, efektif, dan efisien, sehingga tidak memiliki dampak negatif."

Keputusan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara (MENPAN) nomor 25 tahun 2002, telah merumuskan 17 perilaku (persepsi, sikap dan cara kerja) sebagai indikator peningkatan budaya kerja yaitu perilaku-perilaku yang dianggap perlu ditingkatkan untuk peningkatan fungsi pelayanan aparatur negara (baik kepada masyarakat, maupun ke dalam instansi sendiri dan antar instansi pemerintah). Ke-17 perilaku tersebut adalah:

1. Komitmen terhadap visi, misi, organisasi, tujaun dan konsistensinya dalam pelaksanaan kebijakan negara serta peraturan perundangan yang berlaku.
2. Wewenang dan tanggung jawab.
3. Keikhlasan dan kejujuran.
4. Integritas dan profesionalisme.
5. Kreativitas dan kepekaan (sensitivitas) terhadap lingkungan tugas.
6. Kepemimpinan dan keteladanan.
7. Kebersamaan dan dinamika kelompok/organisasi.
8. Ketepatan (keakurasian) dan kecepatan.
9. Rasionalitas dan emosi.
10. Keteguhan dan ketegasan.
11. Disiplin dan keteraturan bekerja.
12. Keberanian dan kearifan dalam mengambil keputusan/menganai konflik.
13. Dedikasi dan loyalitas.
14. Semangat dan motivasi.
15. Ketekunan dan kesabaran.
16. Keadilan dan keterbukaan.
17. Penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi yang diperlukan untk melaksanakan tugas/pekerjaannya (Gering Supriadi, 2003:23)

Menciptakan budaya kerja melalui tim yang solid akan menghasilkan berupa gagasan-gagasan baru, terjadinya pertukaran pendapat, dan fakta baru hasil dari pemecahan permasalahan kelompok budaya. Orang yang masuk menjadi kelompok budaya akan membangkitkan pemikiran yang kritis kreatif, dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya serta merujuk pada rumusan masalah yang diungkapkan, maka dapat dikemukakan simpulan sebagai berikut:

1. Implementasi budaya kerja guru di SD Negeri Bingkeng 03 Kecamatan Dayeuhluhur Kabupaten Cilacap telah meningkatkan kinerja belajar siswa. Hal ini dapat dilihat secara umum dari karakteristik loyalitas, disiplin, komitmen, dan kepemimpinan, yang menunjukkan bahwa sekolah memiliki tingkat tinggi budaya kerja guru. Budaya kerja guru dapat disimpulkan dari rasa percaya diri dalam kemampuan untuk melaksanakan tanggung jawabnya, profesi yang ia pegang, dan rasa kewajiban moralnya. Hal ini ditunjukkan oleh kinerja yang taat dan dapat diandalkan dari tugas dan tanggung jawab utamanya selama proses belajar. Tujuan utamanya adalah untuk mengatur administrasi proses pembelajaran, pengiriman proses pengajaran, dan pelaksanaan evaluasi dalam kegiatan pengajaran pembelajaran.
2. Tantangan untuk pekerjaan budaya guru dalam meningkatkan kinerja akademis siswa di SD Negeri Bingkeng 03 Dayeuhluhur Kabupaten Cilacap, serta hambatan lain untuk mengubah nilai-nilai kerja budaya seperti nilai sosial, demokratis, birokrasi, profesional, dan ekonomi. Tetapi melakukannya dapat mengurangi kerugian atau mungkin berbahaya.
3. Mengatur seminar, pengawasan klinis, dan mikrolearning untuk meningkatkan kualitas dan profesionalisme; meningkatkan disiplin kerja; memberikan motivasi; dan mengelola sanksi dan imbalan.

DAFTAR PUSTAKA

Akdon, 2007, *Strategic Management For Educational Management (Manajemen Strategik Untuk Manajemen Pendidikan)*, Cet. II, Bandung: Alafabeta.

Amrizal, 2007., *Membangun budaya dan ertika internal organisasi,* tersedia : http//www.budayakerja.com. (tanggal 4 November 2014

Arikunto, S, 2001, *Pengaruh Hasil Tes Akademik Terhadap Kepribadian Mahasisw*, Laporan Penelitian, tidak diterbitkan.

Creswell, Jhon.W, 1998, *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing among Five Approasches (3nd ed.)*. Thousand Oaks Calipornia: Sange

Daryanto, Muljo Rahardjo, 2012, *Model Pembelajaran Inovatif*, Cet. I, Yogyakarta: Penerbit Gava Media.

Davis, Keith, & Newstorm, W., John. 1989. *Human Behaviour At Work: Organizational Behaviour,* New York: Mc Graw Hill International.

Depdikbud, 1997, Kamus Besar Bahasa Indonesia, Jakarta: Balai Pustaka.

Donnely, J.H. Gibson, J.L, dan Ivanevic, J.M, 2009, *Organisasi (Edisi 2)*. Jakarta : Bumi Aksara.

Fattah, Nanang. 2018, *Landasan Manajemen Pendidikan*, Bandung: Rosda Karya.

Hadari Nawawi, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cet. V, Yogyakarta: Gadjah Mada University press. (http://erozieleroy.wordpress.com-/2010/07/17).

Hanafiah, Nanang & Cucu Suhana, 2009, *Konsep Strategi Pembelajaran*, Cet. I, Bandung: Refika Aditama.

Hanafiah, Nanang, Cucu Suhana, 2009, *Konsep Strategi Pembelajaran*, Bandung: Reflika Aditama.

Indrawijaya, Adam Ibrahim, 2010, *Teori, Perilaku, dan Budaya Organisasi*, Cet. I, Bandung: Refika Aditama.

James F Stoner , 1995, *Konsumer Behavior Internasional Edition,* Edisi Ke 8. The Dryden.

Kepmenpan Nomor 25/KEP/M.PAN/04/2002 tentang Budaya Kerja

Koentjaraningrat, 2000, Kebudayaan Mentalitet dan Pembangunan, Jakarta: Gramedia.

Miles, Mathew. B dan Huberman, A. Michael, 1997, *Qualitative Data Analysis*. Beverly Hills: Sage Publications.

Moekijat, 2006, *Asas-Asas Perilaku Organisasi*, Bandung: CV. Mandar Maju (http://erozieleroy.wordpress.com), akses tanggal 1 Pebruari 2022

Moeljono, D, 2003. *Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi.* Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.

Moleong, Lexy, J., 2006, *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Karya.

Muchlas, Makmuri, 2012, *Perilaku Organisasi*, Cet. III, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Muhaimin, 2003, Arah Baru Pengembangan Pendidikan Islam:Pemberdayaan, Pengembangan, Jakarta: Gramedia

Mulyasa, E, 2002, *Kurikulum Berbasis Kompetensi (KBK).* Bandung. PT.Rosdakarya.

_____, 2006, *Menjadi Guru Profesional*. Bandung. Remaja Rosdakarya.

_____, 2009, *Menjadi Guru Profesional- Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*, Bandung: Remaja Rosda Karya.

Munandar, S.C. Utami. 2001, *Mengembangkan bakat dan kreativitas anak sekolah, Petunjuk bagi para guru dan orang tu*a. Jakarta : P.T. Gramedia WidiasaranaIndonesia.

Nasution, Muhamad, 2006, *Manajemen Mutu Terpadu*, Jakarta:Galia Indah

Nawawi, Ismail Uha, 2013, *Budaya Organisasi Kepemimpinan & Kinerja- Proses Terbentuk, Tumbuh Kembang, Dinamika, dan Kinerja Organisasi*, Cet. I, Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.

Ndraha, Taliziduhu, 2003, *Budaya Organisasi*, Jakarta:PT. Rineka Cipta

Noor, Juliansyah, 2013, *Penelitian Ilmu manajemen- Tinjauan Filosofis dan Praktis*, Cet. I, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Osborn dan Plastrik, 2002, *Manajemen Sumber Daya Mausia,* Yogyakarta: BPFE. (http://erozieleroy.wordpress.com), akses tanggal 1 Pebruari 2015

Prabu Mangkunegara, Anwar, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan,* Bandung: Remaja Rosdakarya.

Purwanto, Ngalim, 2002, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Bandung: PT. Rosda Karya.

Robbins, Stephen P, Timothy A. Judge, 2009, *Organizational Behavior, terj. Perilaku Organisasi-Edisi 12 Buku 2*, Jakarta: Salemba Empat.

Saebani, Ahmad Beni, 2012, *Filsafat Manajemen*, Cet. I, Bandung: Pustaka Setia.

Sagala, Syaiful, 2009, *Memahami Organisasi Pendidikan- Pemberdayaan Organisasi Pendidikan yang Lebih Profesional dan Dinamis dari Segi Aspek Desain, Budaya, Reinventing di Propinsi, Kabupaten/Kota, dan Satuan Pendidikan*, Bandung: Alfabeta.

Satori, Djam'an dan Aan Komariah, 2009, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Cet. II, Bandung: Alfabeta.

Schein, H. Edgar,1992, *An Organization Culture and Leadership.* San Francisco: Yossey Bass Publisher.

Sugiyono, 2007, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Cet. IX, Bandung: Alfabeta.

Supriyadi, Gering, 2003, *Budaya Kerja Organisasi Pemerintah*, Jakarta; Lembaga Administrasi Negara.

Taliziduhu Ndraha, 2003, *Teori Budaya Organisasi*, Cet.II, Jakarta: PT. Rineka Cipta (http://erozieleroy.wordpress.com), akses tanggal 1 Pebruari 2015.

Torang, Syamsir, 2014, *Organisasi & Manajemen- Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi*, Cet. II, Bandung: Alfabeta.

Triguno. Prasetya, 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Jakarta : Bumi Aksara (http://erozieleroy.wordpress.com), akses tanggal 1 Pebruari 2022.

Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional

Undang-Undang RI No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, Jakarta Depdiknas.

Uno, Hamzah B, 2007, *Profesi Kependidikan-Problema, Solusi, dan Reformasi Pendidikan di Indonesia*, Bandung: Bumi Aksara

Vincent Gaspersz, 2003. *Iso 9000:2000 and Continual Quality Improvement.* Gramedia Pustaka Umum, Jakarta

Wahyudi, 2012, Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajar, Bandung Alfabeta.

Wibowo, 2012, *Manajemen Perubahan*, Cet. III, Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Widodo, Slamet, 2008, *Meningkatkan Produktivitas Sekolah*, tersedia http://media.diknas.go.id// (Akses tanggal 2 Mei 2014)

Wirawan, 2007, Budaya dan Iklim Organisasi, Jakarta: Salemba Empat

Ya'kub, Hamzah, 2001, *Etos Kerja Islami*. Jakarta; Pedoman Ilmu Jaya