



## Peran Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Sri Harmonika<sup>1</sup>, M Gunawan Supiarmo<sup>2</sup>

<sup>1</sup> STAI Darul Kamal NW Kembang Kerang NTB, Indonesia

<sup>2</sup> Universitas Mataram, Indonesia

[sriharmonika847@gmail.com](mailto:sriharmonika847@gmail.com)

### Abstrak

Salah satu faktor yang mempengaruhi manajemen sekolah dalam rangka meningkatkan kinerja guru adalah budaya organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pola pembinaan disiplin, asumsi pentingnya budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja dan memotivasi guru serta faktor-faktor penghambat dalam meningkatkan kinerja guru pada SDN 3 Sapit. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan studi dokumentasi. Subjek penelitian meliputi kepala sekolah, dewan guru, dan komite sekolah. Hasil Penelitian: Pembinaan disiplin dalam meningkatkan kinerja guru pada SDN 3 Sapit dengan berorientasi pada aturan yang telah ditetapkan, baik peraturan perundang-undangan maupun peraturan sekolah. Sistem pemberian motivasi guru dalam meningkatkan kinerjanya dilakukan dengan memberikan insentif yang sifatnya tidak mengikat, pelayanan yang baik, promosi jabatan, kesempatan mengikuti pelatihan, memberikan pelayanan terhadap keselamatan kerja, dan kenyamanan terhadap tugas guru. Adapun faktor-faktor penghambat dalam meningkatkan kinerja guru adalah kurangnya sosialisasi peraturan sekolah, kurangnya koordinasi, tidak efektifnya komunikasi antarpersonil, dan kurangnya keterlibatan komite sekolah dalam pengambilan keputusan/kebijakan sekolah.

**Kata Kunci:** budaya organisasi, kinerja guru, pendidikan

### Abstract

One of the factors that influences school management in improving teacher performance is organizational culture. This research aims to determine patterns of discipline development, assumptions about the importance of organizational culture in improving teacher performance and motivation as well as inhibiting factors in improving teacher performance at SDN 3 Sapit. This research uses a qualitative descriptive approach. Data collection techniques through observation, interviews and documentation studies. Research subjects included the school principal, teacher council, and school committee. Research Results: Developing discipline in improving teacher performance at SDN 3 Sapit by orienting towards the rules that have been established, both statutory regulations and school regulations. The system of providing motivation to teachers to improve their performance is carried out by providing non-binding incentives, good service, promotions, opportunities for training, providing work safety services, and comfort in carrying out teacher duties. Factors inhibiting improving teacher performance are lack of socialization of school regulations, lack of coordination, ineffective communication between personnel, and lack of involvement of school committees in making school decisions/policies.

**Keywords:** organizational culture, teacher performance, education

### Pendahuluan

Budaya organisasi yang positif diharapkan dapat membantu meningkatkan kualitas pendidikan dan kinerja guru sebagai profesional di era globalisasi yang serba canggih ini. Karena

<sup>1</sup> Dosen STAI Darul Kamal NW Kembang Kerang NTB

<sup>2</sup> Dosen Universitas Mataram

peningkatan kinerja guru dan kualitas pendidikan saat ini menjadi masalah besar bagi negara. Tidak diragukan lagi, budaya kerja yang menjunjung tinggi nilai-nilai positif adalah ciri bangsa yang mampu memberikan pendidikan yang berkualitas tinggi dan bermartabat. Sekarang kita semakin menyaksikan pergeseran nilai dan budaya. Transisi dari budaya tradesional ke tradisi teknologi dan informasi, yang sering disebut sebagai globalisasi, adalah hasilnya. Salah satu contohnya adalah sekolah-sekolah Negeri yang bertarap internasional.

Seperti yang dinyatakan dalam alinea IV Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945, yang bertujuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa, Pasal 31 Undang-Undang Dasar 1945 menetapkan hak setiap warga negara untuk mendapatkan pendidikan yang layak. Menurut Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, tujuan pendidikan nasional adalah untuk mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa. Tujuan pendidikan nasional adalah agar siswa menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis (Nurika Khalila Daulay dkk, 2024)

Sekolah memiliki peran unik untuk kehidupan setiap siswa. Sebagai organisasi pendidikan, sekolah memiliki peran dan fungsi untuk mengembangkan, melestarikan, dan mewariskan nilai-nilai budaya kepada siswanya. Nilai-nilai ini pasti terkait dengan kehidupan sekolah itu sendiri. Perilaku atau kebiasaan rutin siswa dapat menunjukkan budaya sekolah. Setiap sekolah memiliki banyak budaya, dengan satu budaya yang dominan dan banyak budaya lain yang mendukungnya. Budaya sekolah dihasilkan dari interaksi setiap orang yang berpartisipasi dalam organisasi. Ada adaptasi antara akumulasi, transformasi, dan pengumpulan berbagai nilai yang menghasilkan budaya sekolah. Menurut Kluckhohn, "Kebudayaan terdiri dari semua kelangsungan proses belajar." (Nurika Khalila Daulay dkk, 2024)

Transisi budaya merupakan masalah bagi negara ini, dan ini mencakup dunia pendidikan. Oleh karena itu, diharapkan bahwa budaya organisasi yang memiliki prinsip dan aturan dapat memfilter budaya yang semakin global. Budaya yang positif membantu individu mencapai tujuan organisasi. "Budaya organisasi merupakan sistem nilai bersama dalam suatu organisasi yang menentukan tingkatan bagaimana para pegawai/karyawan melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi," kata Robbins, yang dikutip oleh Sutrisno. (Edy Sutrisno, 2010)

Nilai-nilai yang menjadi pedoman sumber daya manusia untuk menangani masalah eksternal dan penyesuaian integrasi ke dalam perusahaan dikenal sebagai budaya organisasi. Setiap anggota perusahaan harus memahami nilai-nilai ini dan tahu bagaimana mereka harus bertindak dan berperilaku. Jadi, dia harus membuat sistem nilai, kebiasaan, citra akademis, dan etos kerja yang terinternalisasikan dalam kehidupannya yang dapat membantunya merasa lebih baik tentang pekerjaannya dan mencapai hasil yang lebih baik secara objektif dan bermanfaat. Budaya positif dapat mendorong orang untuk melakukan aktivitas dan produktivitas kerja yang terbaik.

Pernyataan sebelumnya menunjukkan bahwa budaya organisasi sangat memengaruhi cara seseorang atau kelompok berperilaku dalam suatu organisasi, termasuk sekolah. Sekolah yang berprestasi tidak lepas dari kinerja guru. Sejauh mana kinerja guru (performance) dapat mempengaruhi perilaku siswa dapat diukur.

"Guru adalah faktor yang mutlak untuk menjadikan pendidikan sebagai sebuah sektor pembangunan yang efektif," kata Ustam. Tidak hanya jumlah guru harus cukup, tetapi juga kualitasnya harus baik karena jumlah dan kualitas guru secara langsung memengaruhi kekuatan sektor pendidikan. Dengan kata lain, faktor guru adalah salah satu indeks utama yang dapat digunakan untuk menilai kekuatan dan kualitas pendidikan suatu negara. (Nasir Usman, 2012)

Fakta di lapangan menunjukkan bahwa SDN 3 Sapit belum berhasil menerapkan budaya organisasi secara menyeluruh dan menyeluruh untuk meningkatkan kinerja guru sebagaimana yang

diharapkan. Faktor indisipliner individu adalah salah satu penyebab utama hal ini. Penelitian yang lebih mendalam diperlukan untuk mengetahui lebih lanjut.

### Metode

Penulis menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif untuk mendeskripsikan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja guru di SDN 3 Sapit. Penelitian ini dilakukan di SDN 3 Sapit, dan subjeknya adalah kepala sekolah, guru, dan komite sekolah (Bosrawi, 2008). Adapun untuk mendapatkan data yang valid, penulis menggunakan metode partisipan, observasi, wawancara, dan studi dokumentasi. Ini sejalan dengan pendapat Sugiyono, yang menyatakan bahwa teknik pengumpulan data dalam penelitian kualitatif dapat dilakukan melalui observasi, wawancara, dan studi dokumentasi (Sugiyono, 2008).

Adapun dalam hal jenis data. Penulis menggunakan data primer dan data sekunder. Data primernya adalah objek penelitian, yakni sekolah SDN 3 Sapit. Adapun data sekundernya adalah buku, jurnal, artikel dan hal-hal yang berkaitan dengan penelitian penulis. Langkah yang terakhir adalah analisis data. Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain, sehingga dapat mudah dipahami, dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain (Sugiyono, 2013)

### Pembahasan

Temuan penulis di lapangan bahwa, SDN 3 Sapit telah menjalankan budaya organisasi dengan baik. Misalnya dalam hal pemberian insentif yang tidak mengikat. Hal ini dilakukan dalam rangka memberikan motivasi untuk meningkatkan pelayanan yang baik, promosi jabatan, kesempatan mengikuti pelatihan, memberikan pelayanan terhadap keselamatan kerja, dan kenyamanan terhadap tugas guru dan kinerja pegawai.

Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan memahami budaya perusahaan, bukan karena mereka menyukainya. Dengan kata lain, budaya organisasi harus dianut oleh semua pekerja. Budaya organisasi sangat penting untuk mendorong dan meningkatkan kinerja perusahaan. Budaya organisasi juga berfungsi sebagai cara untuk menentukan apa yang harus dilakukan organisasi dan bagaimana menghadapi masalah atau tantangan di masa yang akan datang.

Kebudayaan, menurut Wibowo, Rosvita, Setyowati, dan Fanani, adalah acuan kegiatan manusia yang diturunkan secara sistematis dari turunan ke keturunan melalui berbagai metode belajar untuk mewujudkan suatu versi kehidupan yang sesuai di lingkungannya. Pasaribu, Ainanur, dan Tirtayasa menyatakan bahwa budaya organisasi terdiri dari kebiasaan, anggapan, keyakinan, dan filosofi yang telah ditanam selama bertahun-tahun oleh para penegak dan anggotanya. Budaya ini kemudian dijelaskan, diajarkan, dan diterapkan dalam organisasi untuk mengajak pola pikir, perbuatan, dan watak bernegara dalam pembuatan hasil karya serta menanggapi pelanggan untuk mencapai tujuan organisasi (Mochamad Fatchurrohman, 2022)

Komariah dan Triatona berkata: "Kebudayaan merupakan bentuk jamak dari budhi yang berarti segala sesuatu yang berhubungan dengan akal atau hati manusia." (Aan Komariah dan Cepi Triatna, 2010) Menurut Strisno, "Budaya organisasi adalah kekuatan sosial yang tidak terlihat yang dapat mempengaruhi cara orang-orang dalam suatu organisasi melakukan aktivitas kerjanya." Budaya organisasi mengacu pada tujuan dan sasaran organisasi (Jurman, 2014).

Dengan mempertimbangkan pendapat di atas, dapat dipahami bahwa budaya organisasi memprioritaskan sifat dan tindakan yang dilakukan oleh karyawan untuk mencapai tujuan organisasi secara kolektif. Berdasarkan berbagai definisi, budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai sebuah sistem nilai yang dipercayai, dilaksanakan, dan dikembangkan oleh seluruh anggotanya secara konsisten. Sistem nilai ini dapat digunakan sebagai tolak ukur untuk perilaku anggotanya untuk mencapai tujuan organisasi. Proses pembentukan budaya organisasi dimulai dengan ide atau solusi

yang kemudian dimasukkan ke dalam budaya organisasi. Proses ini dapat terjadi di mana saja, dari individu atau kelompok hingga tingkat bawah atau atas. Perilaku yang tinggi untuk anggota biasanya dikaitkan dengan kemampuan mereka untuk mengambil risiko dalam organisasi. (Mochamad Fatchurrohman, 2022)

### Manfaat Budaya Organisasi

Seperti yang telah dijelaskan di atas, budaya organisasi merupakan sebuah prinsip dan sekaligus menjadi perekat bagi anggota organisasi untuk mematuhi aturan dan kebijakan yang telah ditetapkan dalam organisasi, sehingga secara aktif berkontribusi terhadap keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasinya. Dikutip Sutrisno, Robbins menjelaskan bahwa budaya organisasi memberikan manfaat sebagai berikut: Pertama, budaya memainkan peran pembeda. Kedua, budaya organisasi memberikan anggota organisasi rasa identitas. Ketiga, budaya organisasi menumbuhkan tumbuhnya komitmen terhadap sesuatu di luar kepentingan individu. Keempat, budaya organisasi meningkatkan stabilitas sistem social (Edy Sutrisno, 2010)

Berdasarkan uraian tersebut, manfaat budaya organisasi adalah: (1) Sebagai pemersatu antar anggota organisasi. (2) Sebagai pedoman atau pedoman yang harus diikuti oleh pekerja dalam pekerjaannya. (3) Mensinergikan atau mengintegrasikan kemajuan anggota organisasi. (4) sebagai alat atau strategi untuk memotivasi anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi; (5) Sebagai kontribusi positif dalam meningkatkan produktivitas organisasi. (6) Untuk memfasilitasi komunikasi antar staf. (7) Sebagai metode penyelesaian konflik dalam suatu organisasi (Jurman, 2014)

### Faktor-faktor Organisasi

Budaya organisasi adalah konsep yang sangat beragam. Hal ini dibuktikan dari sudut pandang para ahli yang menafsirkan unsur budaya organisasi. Ada yang menganggap unsur tampak, ada pula yang menganggap unsur tampak dan tersembunyi (*abstrak*). Komaria dan Triatona menjelaskan: "Budaya organisasi memanifestasikan dirinya dalam dua tingkat: pada tingkat yang kurang terlihat, dalam bentuk nilai-nilai yang dianut oleh anggota kelompok; Perubahan sangat sulit dicapai dan anggota organisasi seringkali tidak menyadari banyak nilai. Tingkat yang lebih terlihat adalah dalam bentuk pola gaya perilaku organisasi, yang didorong untuk diikuti oleh karyawan baru." (Aan Komariah dan Cepi Triatna, 2010)

Karena nilai-nilai dalam suatu organisasi sangat menentukan perilaku dan sikap anggota organisasi, maka organisasi yang sehat harus menetapkan nilai-nilai yang dapat ditaati oleh para anggotanya. Kata-kata Gaplin yang dikutip Ilhamsari berbunyi: "Mempertimbangkan totalitas aktivitas organisasi yang tampak, unsur-unsur organisasi meliputi: (a) aturan dan kebijakan, (b) tujuan dan pengukuran, (c) kebiasaan dan norma (yaitu pelatihan, (e) Upacara dan Acara, (f ) Tindakan Administratif, dan (g) Penghargaan dan Pengakuan." (Bayu Ilhamsari, 2011)

Organisasi yang terdiri dari individu atau kelompok, termasuk organisasi sekolah, memerlukan aturan dan pedoman berupa nilai-nilai dan pengambilan keputusan sebagai strategi organisasi untuk mencapai harapan yang diinginkan. Peraturan dan pedoman adalah alat untuk meningkatkan sumber daya organisasi pendidikan. Murniati AR. "Sistem pemberdayaan penyelenggaraan pendidikan memerlukan kehadiran berbagai komponen pendidikan, baik kontribusi instrumental maupun lingkungan hidup, seperti kepala sekolah, guru, kurikulum, siswa, tenaga administrasi, yang semuanya harus berkontribusi pada sistem secara keseluruhan terpadu "pelaksanaan berbagai kegiatan dalam penyelenggaraan pendidikan" (Murniati AR, 2008) Oleh karena itu, suatu organisasi ada bila ditopang oleh unsur-unsurnya sendiri, baik unsur manusia maupun unsur non-manusia.

### Peran Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Melalui *Reward* dan *Insentif*

Nilai-nilai inti dan keyakinan para pendiri organisasi mempunyai dampak yang signifikan terhadap kebijakan dan praktik manajemen organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan, termasuk pemberian penghargaan dan insentif. Matheson dan Ivancevich, yang dikutip oleh Shafardin, mengatakan, "Manajemen ilmiah menekankan potensi kegunaan pembayaran sebagai penggerak rata-rata, bonus, bagi hasil, dan rencana pembayaran insentif lainnya (Syafaruddin, 2008). Pemberian reward merupakan salah satu strategi yang sangat tepat dalam mendorong semangat para karyawan untuk meningkatkan tugas dan tanggung jawabnya sebagai anggota organisasi.

### Faktor-Faktor Kinerja Guru

Faktor-faktor kinerja pada dasarnya merupakan penentu objektivitas kerja seseorang, baik faktor internal maupun faktor eksternal. Sutermeister sebagaimana dikutip Usman mengemukakan bahwa: "Kinerja merupakan hasil perpaduan dari kecakapan dan motivasi, di mana masing-masing variabelnya dihasilkan dari sejumlah faktor lain yang saling mempengaruhi" (Nasir Usman, 2007). Lebih lanjut Mc. Afee dan Poffenberger serta Wether dan Davis menjelaskan bahwa cara matematik merumuskan dan merinci definisi di atas adalah: " $\text{Job Performance} = \text{Ability} \times \text{motivation}$ ". Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah "Faktor kemampuan (ability) = pengetahuan (knowledge) + keterampilan (skill), dan faktor motivasi (motivation) = sikap (attitude) + situasi kerja (situation)" (Nasir Usman, 2012).

Dimensi kemampuan (ability) dan motivasi (motivation) sangat mempengaruhi sistem kerja personil organisasi, termasuk peningkatan skill (ability) seseorang sehingga dengan kedua dimensi tersebut dapat mendorong kinerja seseorang untuk lebih obyektif. Obyektivitas kinerja seorang guru sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor yang memiliki relevansi dengan kerjanya, di antaranya adalah: (a) Faktor Kemampuan Guru, (b) Motivasi Guru, dan (c) Kedisiplinan Guru. Untuk mewujudkan kedisiplinan pada organisasi diperlukan indikator-indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Sehubungan dengan hal ini, Hasibuan menjelaskan tujuh indikator yaitu: (1) Tujuan dan kemampuan. (2) Teladan pimpinan. (3) Balas jasa. (4) Keadilan. (5) Pengawasan melekat (waskat). (6) Sanksi/ hukuman, serta (7) Ketegasan dan hubungan kemanusiaan.

Ketujuh indikator di atas harus menjadi perhatian setiap pimpinan (leader) suatu perusahaan atau organisasi, misalnya, tujuan dan kemampuan. Tujuan dan kemampuan merupakan dua hal yang sangat menentukan tingkat kedisiplinan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Sebab, bila seseorang mengerjakan suatu pekerjaan di luar kemampuannya maka pekerjaan tersebut akan lama terselesaikan dan bahkan tidak dapat diselesaikan dengan baik (Jurman, 2014).

### Pola Pembinaan Disiplin Guru

Hasil penelitian di lapangan menunjukkan bahwa pola pembinaan disiplin guru telah dilakukan oleh pihak sekolah. Hal ini terbukti dengan keseriusan guru dan pegawai dalam mematuhi peraturan atau tata tertib sekolah. Sekolah secara kelembagaan sangat serius dalam mensosialisasikan pemahaman tentang kedisiplinan, termasuk di antaranya dengan pembuatan aturan/kebijakan. Selain itu pihak sekolah menerapkan pembinaan personil dengan pola penerapan reward dan punishment terhadap personil.

Pada dasarnya dalam perspektif administrasi pendidikan, penegakan disiplin merupakan suatu keharusan untuk dilaksanakan. Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin ini berhubungan erat dengan moral, tanggung jawab, wewenang dan komitmen kerja. Tindakan-tindakan untuk menegakkan disiplin mempunyai 3 (tiga) macam sifat, yaitu: (1) Disiplin preventif; yaitu tindakan SDM agar terdorong untuk mentaati standar peraturan. (2) Disiplin korektif; yaitu tindakan dilakukan setelah terjadi pelanggaran standar atau peraturan, tindakan tersebut dimaksud untuk mencegah timbulnya pelanggaran lebih lanjut. (3) Disiplin progresif; yaitu tindakan disipliner berulang

kali berupa hukuman yang makin berat, dengan maksud agar pihak pelanggar memperbaiki diri sebelum hukuman berat dijatuhkan. Pada prinsipnya pembinaan disiplin bertujuan untuk membentuk sikap pegawai sehingga rasa kepedulian dan tanggung jawab personil tumbuh dan berkembang, sehingga dengan demikian tujuan organisasi dapat tercapai dengan efektif dan efisien.

### **System Pemberian Motivasi**

Dari sudut pandang administrasi pendidikan, upaya untuk meningkatkan motivasi guru menjadi tanggung jawab manajemen, dalam hal ini pemerintah dan organisasi terkait. Termasuk kinerja guru, motivasi kerja menentukan baik atau buruknya kinerja seseorang. Pak Stryso menjelaskan: "Motivasi adalah proses menciptakan, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku selama periode waktu tertentu untuk mencapai suatu tujuan." (Edy Sutrisno, 2010).

Oleh karena itu, sekolah memberikan bentuk motivasi (penghargaan) baik langsung maupun tidak langsung untuk meningkatkan kinerja staf. Motivasi dalam bentuk langsung sekolah memberikan insentif tidak mengikat, pengakuan hasil kerja, dan pemberian sertifikat/sertifikat. Kompensasi ditentukan berdasarkan kinerja dan beban kerja. Saat ini motivasi terjadi dalam bentuk tidak langsung, sekolah menawarkan promosi profesional, memfasilitasi manajemen dan memberikan kesempatan untuk terus belajar dan mengikuti kursus pelatihan (workshop).

Dari penjelasan di atas terlihat bahwa remunerasi (remunerasi) ditujukan untuk meningkatkan produktivitas guru dalam melaksanakan tugasnya, karena besaran remunerasi (remunerasi) mencerminkan nilai kerja dalam meningkatkan kinerja guru itu sendiri.

### **Faktor Penghambat Peningkatan Kinerja Guru**

Hasil wawancara dan observasi lapangan menunjukkan bahwa faktor penghambat peningkatan kinerja guru adalah rendahnya sosialisasi kebijakan dan peraturan sekolah, buruknya sistem koordinasi, buruknya sistem komunikasi, rendahnya disiplin kerja, dan keputusan sekolah hal ini disebabkan oleh faktor seperti rendahnya partisipasi panitia. Faktor-faktor tersebut secara langsung maupun tidak langsung menjadi penghambat peningkatan kinerja guru di organisasi sekolah.

Untuk memahami faktor-faktor penghambat tersebut di atas, maka secara singkat akan diuraikan sebagai berikut:

*Pertama*, Sosialisasi Kebijakan/Peraturan Sekolah. Dari sudut pandang administrasi pendidikan, sosialisasi peraturan sekolah merupakan elemen penting dalam memperjelas peran dan tanggung jawab staf pengajar. Kegiatan sosialisasi merupakan proses penanaman nilai, norma, dan aturan yang berlaku dalam suatu organisasi dan dikomunikasikan kepada seluruh warga sekolah untuk meningkatkan rasa percaya diri dalam menerapkannya dalam perilakunya. Seperti dikutip Stryso, Gibson mengatakan, "Sosialisasi adalah kegiatan yang dilakukan organisasi untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dan individu." (Edy Sutrisno, 2010). Oleh karena itu, jika peraturan dan kebijakan sekolah tidak diberitahukan kepada guru/staf, produktivitas organisasi akan terkena dampak buruk seperti Kebingungan kerja dan kesalahpahaman antar staf.

*Kedua*, Sistem Koordinasi. Koordinasi antar staf memungkinkan kegiatan mensinergikan harapan sekolah dan kegiatan guru di lapangan. Setelah itu, Usman menyimpulkan: "Koordinasi adalah proses pengintegrasian, sinkronisasi, dan penyederhanaan secara terus-menerus pelaksanaan tugas-tugas tertentu guna mencapai tujuan secara efektif dan efisien." (Husaini Usman, 2010)

*Ketiga*, Disiplin Guru. Disiplin SDM merupakan salah satu faktor utama untuk meningkatkan kinerja SDM agar tujuan organisasi dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Idealnya, disiplin adalah perasaan pegawai untuk mengikuti dan menghormati peraturan yang berlaku dalam organisasi. Hal ini sejalan dengan pendapat Hasibuan yang menyatakan bahwa "disiplin adalah kesadaran atau kemauan seseorang untuk menaati segala peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku." (Ismail, 2012).

Disiplin adalah kunci sukses dalam melakukan aktivitas apapun. Budaya kedisiplinan yang tertanam kuat dalam diri setiap individu merupakan suatu keuntungan yang tidak ternilai harganya. Hal ini disebabkan ketika kedisiplinan tinggi maka seseorang tidak memerlukan pengawasan dari orang lain, tetapi pengawasan dari dalam diri individu itu sendiri sudah cukup. Selain itu, disiplin juga identik dengan moralitas. Sebab, guru berperan sebagai teladan bagi siswa dan masyarakat. Guru yang berdisiplin secara tidak langsung menjaga harkat dan martabatnya sebagai pendidik profesional.

*Keempat*, Keterlibatan Komite dalam Pengambilan Keputusan. Secara teori, dewan sekolah adalah organisasi atau lembaga nirlaba dan non-politik. Lembaga ini didirikan secara demokratis pada tingkat satuan pendidikan untuk mewakili berbagai unsur yang bertanggung jawab dalam peningkatan mutu proses dan hasil pendidikan. Komite sekolah pada umumnya menjalankan fungsi sebagai berikut: (1) Badan penasehat dalam penetapan dan pelaksanaan kebijakan pendidikan pada tingkat satuan pendidikan. (2) Dukungan lembaga berupa dana, gagasan, dan tenaga dalam pelaksanaan dan pelaksanaan pendidikan pada satuan pendidikan; (3) Pengendali (kewenangan pengelolaan) ditinjau dari transparansi dan akuntabilitas penyelenggaraan dan hasil pendidikan pada satuan pendidikan. (4) Mediator (lembaga mediasi) antara pemerintah (administrasi) dan masyarakat pada satuan pendidikan.

Oleh karena itu, keterlibatan komite dalam pengambilan keputusan dan kebijakan sekolah sangat penting agar sekolah dapat mencapai tujuan yang diharapkan. Sebab, keterlibatan komite membuat kepala sekolah dan dewan sekolah bisa lebih giat menjalankan tugasnya. Itu faktanya. Keputusan tersebut merupakan perintah dari masyarakat (orang tua).

## Kesimpulan

Berdasarkan uraian yang telah penulis jelaskan di atas, maka beberapa hal yang dapat disimpulkan adalah sebagai berikut: dalam hal Pola pembinaan disiplin guru dalam meningkatkan kinerjanya pada SDN 3 Sapit pihak sekolah melakukan berbagai cara, seperti membimbing dan mengarahkan guru, mengawasi jalannya kegiatan proses belajar mengajar secara maksimal dan kontinyu, pemberian *reward* dan menerapkan sanksi kepada personil. Sistem pemberian motivasi terhadap guru dalam meningkatkan kinerjanya pada SDN 3 Sapit dengan menerapkan *reward* kepada guru yang berprestasi baik secara langsung maupun tidak langsung. *Reward* dalam bentuk langsung diantaranya pihak sekolah memberikan insentif yang sifatnya tidak mengikat, sedangkan *reward* tidak langsung pihak sekolah memberikan kesempatan mengikuti pelatihan (*workshop*), promosi jabatan, kesempatan untuk melanjutkan studi, dan sebagainya.

Adapun faktor penghambat dalam meningkatkan kinerja guru pada SDN 3 Sapit meliputi: (a) Masih belum maksimalnya kegiatan sosialisasi peraturan sekolah. (b) Kurangnya koordinasi kerja sehingga peran dan fungsi di sekolah kurang bersinergi dan terpadu antara sesama personil organisasi. (c) Komunikasi antarsesama guru kurang lancar. (d) Budaya disiplin kerja belum dapat diterapkan secara maksimal karena sebagian guru belum memahami secara jelas tentang peraturan dan sanksi-sanksi yang berlaku di sekolah. (e) Rendahnya keterlibatan komite dalam pengambilan keputusan/ kebijakan sekolah.

## Refrensi

Aan Komariah dan Cepi Triatna. (2010). *Visionary Leadership: Menuju Sekolah Efektif*.

Bayu Ilhamsari. (2011). *Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Guru pada SMK Negeri 3 Banda Aceh*.

Bosrawi, S. (2008). *Penelitian Kualitatif*.

Edy Sutrisno. (2010). *Budaya Organisasi*.

- Husaini Usman. (2010). *Manajemen Teori, Praktek, dan Riset Pendidikan*.
- Ismail, T. (2012). *Budaya Organisasi Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja pada SMA Negeri 3 Simeulue Barat*.
- Jurman. (2014). *Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada Sma Negeri 1 Simeulue Timur*. DIDAKTIKA, VOL. XIV N.
- Mochamad Fatchurrohman, R. A. (2022). *Peranan Budaya Organisasi Untuk Meningkatkan Motivasi Dan Kinerja Guru Dan Karyawan*. *Improvement: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, Vol. 2 No.
- Murniati AR. (2008). *Manajemen Stratejik Peran Kepala Sekolah dalam Pemberdayaan*.
- Nasir Usman. (2007). *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*.
- Nasir Usman. (2012). *Manajemen Peningkatan Mutu Kinerja Guru*.
- Nurika Khalila Daulay dkk. (2024). *Peran Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MAL UINSU*. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, Volume 4 N.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*.
- Syafaruddin. (2008). *Efektivitas Kebijakan Pendidikan*.