

IMPLEMENTASI BUDAYA ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU PADA SLBN 1 KOTA BLITAR

Eko Julianto Wibowo¹, Abd Aziz², Nur Efendi³

¹ Universitas Islam Negeri Sayyid Ali Rohmatullah Tulungagung, Indonesia

² Universitas Islam Negeri Sayyid Ali Rohmatullah Tulungagung, Indonesia

³ Universitas Islam Negeri Sayyid Ali Rohmatullah Tulungagung, Indonesia

Email : ekojuliantow@gmail.com¹, abdaziz@uinsatu.ac.id², nurefendi2016@gmail.com³

E-Issn: 3063-8313

Received: Maret 2026

Accepted: Maret 2026

Published: Maret 2026

Abstract:

The quality of teacher performance is greatly influenced by the school's organizational culture, which can both motivate and hinder productivity. Therefore, creating a positive work environment is crucial in optimizing the dedication and work results of educators. The purpose of this study is to determine whether the implementation of an organizational culture at SLBN 1 Kota Blitar, based on the values of discipline, integrity, respect, and collaboration, has been proven effective in boosting teaching quality. Through consistent internalization of these collective values, the school environment has succeeded in creating higher-quality work standards for all educators. This study used observation, interview, and documentation study methods involving the Principal and teachers and analyzed through data reduction, data presentation and conclusions. The findings of this study revealed that: 1) teacher effectiveness can be accelerated through discipline enforcement. 2) organizational culture planning that focuses on professional development. 3) Creating a solid atmosphere of learning and collaboration is a strategic step to build a more productive and organized educational environment. Ultimately, the success of internalizing these normative values depends heavily on the collective commitment of all school elements to maintain the stability and quality of the institution. The effective implementation of organizational culture at SLBN Kota Blitar has been proven to significantly boost teacher performance. This success confirms that strengthening organizational values is a crucial instrument in efforts to improve instructional quality and student achievement.

Keywords: Implementation, Organizational Culture, Teacher Performance

Abstrak:

Kualitas performa guru sangat dipengaruhi oleh iklim budaya organisasi sekolah yang dapat menjadi pendorong motivasi maupun penghambat produktivitas. Oleh sebab itu, terciptanya lingkungan kerja yang positif menjadi kunci krusial dalam mengoptimalkan dedikasi serta hasil kerja para tenaga pendidik. Tujuan Penelitian ini adalah penerapan budaya organisasi di SLBN 1 Kota Blitar yang berbasis pada nilai kedisiplinan, integritas, rasa hormat, dan kolaborasi terbukti efektif dalam memacu mutu pengajaran. Melalui internalisasi nilai-nilai kolektif tersebut secara konsisten, lingkungan sekolah berhasil menciptakan standar kerja yang lebih berkualitas bagi seluruh tenaga pendidik. Penelitian ini menggunakan metode observasi, wawancara, dan studi dokumentasi dengan melibatkan Kepala Sekolah serta para guru serta dianalisis melalui reduksi data, penyajian data dan kesimpulan. Temuan penelitian ini mengungkapkan bahwa : 1) efektivitas guru dapat dipacu melalui penegakan disiplin. 2) perencanaan budaya organisasi yang berfokus pada pengembangan profesional. 3) Penciptaan atmosfer pembelajaran dan kerja sama yang solid tersebut merupakan langkah strategis untuk membangun lingkungan pendidikan yang lebih produktif dan tertata. Pada akhirnya, keberhasilan internalisasi nilai-nilai normatif ini sangat

As-Sulthan Journal Of Education (ASJE)

<https://ojssulthan.com/asje>

Vol. 03 No. 02 (2026) : 121-131



bergantung pada komitmen kolektif seluruh elemen sekolah guna menjaga stabilitas dan kualitas institusi. Implementasi budaya organisasi di SLBN Kota Blitar yang berjalan efektif terbukti mampu mendongkrak performa guru secara signifikan. Keberhasilan ini menegaskan bahwa penguatan nilai-nilai organisasi merupakan instrumen krusial dalam upaya meningkatkan mutu instruksional serta capaian prestasi siswa.

Kata Kunci: Implementasi, Budaya Organisasi, Kinerja Guru

PENDAHULUAN

Budaya organisasi berperan sebagai elemen pemersatu yang menciptakan ruang kolaborasi harmonis serta meningkatkan motivasi kerja melalui penguatan rasa kepemilikan pegawai. Di tengah pesatnya kemajuan teknologi dan tuntutan kualitas global, sektor pendidikan memegang posisi strategis yang mengharuskan adanya adaptasi kualitas sumber daya manusia. Oleh sebab itu, optimalisasi budaya organisasi menjadi solusi krusial untuk meningkatkan profesionalisme guru serta mutu instruksional secara menyeluruh di lingkungan sekolah. Pihak lembaga pendidikan pun perlu merancang program pengembangan yang lebih visioner guna membekali generasi mendatang dalam menghadapi tantangan zaman yang semakin kompleks.

Tenaga pengajar memegang peran penting dalam pengembangan kualitas manusia Indonesia, di mana keberhasilan perannya sangat didukung oleh penerapan budaya organisasi yang efektif. Implementasi budaya ini bukan sekadar aktivitas biasa, melainkan proses sistematis dan terencana untuk mewujudkan tujuan institusi, itu sebagai rangkaian tindakan pembentuk sistem (Usman Nurdin, 2019). Melalui perencanaan yang matang, organisasi dapat membangun nilai serta keyakinan kolektif, pola interaksi antarindividu sekaligus sistem pengawasan di dalamnya. Internalisasi nilai tersebut pada akhirnya melahirkan norma perilaku yang khas, menjadikan budaya organisasi sebagai fondasi penting bagi stabilitas kerja di lingkungan pendidikan. Sebagai bagian dari evolusi budaya masyarakat yang lebih luas, keberadaan budaya organisasi ini memberikan kerangka kerja yang jelas meskipun sifatnya cenderung abstrak dan dinamis (Robbins, S. P & Stephen, 2015).

Secara fundamental, kinerja merupakan representasi keberhasilan seseorang dalam menuntaskan tugas, yang mencakup aspek prestasi, pelaksanaan, hingga penampilan kerja secara profesional (Rahadi & Rianto, 2017). Dalam konteks pendidikan, guru wajib menguasai kompetensi pedagogik, personal, sosial, dan profesional guna menjamin tercapainya mutu pembelajaran yang telah ditetapkan secara konsisten. Produktivitas guru sendiri dapat diukur melalui beberapa indikator utama, seperti volume dan kualitas kerja, ketepatan waktu, serta tingkat kehadiran dalam menjalankan tanggung jawabnya. Selain itu, kemampuan guru dalam menyusun perencanaan pembelajaran yang sistematis menjadi faktor krusial yang berpengaruh langsung terhadap efektivitas proses belajar siswa di kelas.

Optimalisasi budaya organisasi di lingkungan sekolah sejauh ini dinilai belum dilakukan secara menyeluruh, meski perannya sangat vital dalam

mendongkrak performa institusi. Meskipun prinsip dasarnya serupa dengan organisasi lain, keunikan budaya di sekolah terletak pada nilai dominan serta norma perilaku siswa yang menjadi landasan operasionalnya. Pedoman perilaku tersebut biasanya dikembangkan dari integrasi kebijakan pemerintah maupun aturan internal untuk menciptakan standar etika yang konsisten di lingkungan pendidikan. Mengingat kompleksnya tantangan kualitas pendidikan di Indonesia, sinkronisasi antara budaya organisasi dan target mutu sekolah menjadi syarat mutlak yang harus dipenuhi.

Penerapan filosofi budaya organisasi di sekolah sangat penting untuk menciptakan keunggulan institusi melalui kepuasan seluruh pemangku kepentingan dalam ekosistem pendidikan. Integrasi sistem dan nilai dalam budaya ini secara langsung memicu produktivitas tenaga pendidik, meskipun membangun kesepakatan kolektif demi lingkungan yang positif sering kali menghadapi kendala. Sinergi antara seluruh warga sekolah dalam mengelola aspek fisik dan sosial menjadi fondasi utama untuk mewujudkan atmosfer kerja yang aman serta mendukung pencapaian visi lembaga. Penguatan budaya organisasi di institusi pendidikan merupakan instrumen krusial bagi peningkatan efektivitas mengajar sekaligus memastikan keberhasilan target pembelajaran secara menyeluruh. Dalam proses ini, kepemimpinan kepala sekolah memegang peranan paling strategis karena fungsinya sebagai manajer yang mengarahkan pembentukan identitas dan norma organisasi di sekolah.

Kepala sekolah perlu memiliki kepekaan dalam memetakan dinamika lingkungan sekolah agar nilai-nilai dan keyakinan yang disepakati dapat menjadi fondasi bagi stabilitas ekosistem pembelajaran. Implementasi budaya organisasi yang konsisten melalui sistem dan prosedur yang jelas terbukti efektif meningkatkan performa guru, asalkan didukung penuh oleh seluruh staf demi menjaga reputasi sekolah. Meski demikian, penelitian lebih lanjut masih sangat diperlukan untuk mengevaluasi hambatan terkait masalah kedisiplinan, pola pengajaran yang monoton, serta pembentukan budaya kerja yang belum mencapai titik ideal.

Penerapan budaya organisasi menjadi langkah krusial untuk membenahi berbagai problematika internal, di mana strategi berperan besar dalam menjamin tercapainya visi lembaga (Alief, 2020). Sebagai identitas kolektif institusi, budaya ini di SLBN 1 Kota Blitar dikelola secara selektif oleh kepala sekolah guna menyaring nilai-nilai yang masuk agar selaras dengan prosedur dan sistem yang berlaku. Kebijakan organisasi pun harus mempertimbangkan dampak sosial yang lebih luas dengan menjaga keseimbangan antara hak para pemangku kepentingan dan target profitabilitas yang ingin dicapai. Melalui kesepakatan kolektif, nilai-nilai seperti kedisiplinan, loyalitas, kejujuran, serta kerja sama diinternalisasi secara konsisten untuk membangun ekosistem pendidikan yang solid dan berintegritas.

Pembentukan budaya organisasi yang solid di sekolah menuntut sinergi serta koordinasi yang kuat antara kepala sekolah, komite, guru, dan seluruh civitas akademika dalam menjalankan nilai-nilai normatif. Kolaborasi ini nantinya akan melahirkan sistem dan prosedur kerja yang menjadi alat bagi

organisasi untuk mencapai target-target strategis yang telah ditetapkan sebelumnya. Budaya organisasi merupakan cerminan dari "kepribadian" sebuah lembaga yang secara mendalam memengaruhi pola perilaku serta aktivitas harian setiap anggotanya(Wirawan, 2017). Keterkaitan erat antara entitas organisasi dan budayanya tersebut ditegaskan dalam sebuah wawancara menekankan pentingnya internalisasi nilai kolektif demi keberlangsungan institusi(Lukman, 2023).

Implementasi kebijakan budaya organisasi bagi seluruh civitas akademika sangat krusial, di mana inisiatif kepala sekolah dalam menata lingkungan belajar menjadi cerminan nyata penguatan nilai kerja sama dan komunikasi. Melalui sistem yang terintegrasi seperti ini, proses internalisasi budaya dapat berjalan lebih efektif sehingga memberikan dampak signifikan terhadap stabilitas dan kemajuan lingkungan pendidikan.

Kinerja setiap guru bersifat unik karena dipengaruhi oleh interaksi antara karakteristik personal, seperti kompetensi dan motivasi, dengan dinamika lingkungan kerja yang ada. Profesionalisme dan dedikasi yang tinggi tidak hanya menentukan kesuksesan individu, tetapi juga memperkuat komitmen serta rasa memiliki terhadap organisasi secara mendalam. Dalam menghadapi perubahan, organisasi sering kali melakukan penyesuaian tanggung jawab guna memacu kreativitas pegawai dalam melahirkan inovasi yang segar. Upaya adaptasi ini pada akhirnya bertujuan untuk meningkatkan efektivitas serta produktivitas kerja demi kemajuan institusi pendidikan secara berkelanjutan.

Penelitian oleh Zurrahman & Novan di SMP IT Fitrah Insani Bandar Lampung mengungkapkan bahwa budaya organisasi yang positif secara signifikan mampu mendongkrak performa tenaga pendidik. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa penguatan aspek budaya di sekolah berdampak langsung pada peningkatan motivasi serta komitmen kerja para guru di lingkungan tersebut(Novan, 2021). Sejalan dengan hal itu, Solehah mencatat keberhasilan implementasi budaya madrasah di MTs Al-Ma'ruf Margomulya yang bertumpu pada nilai religiusitas dan profesionalisme. Penerapan nilai kekeluargaan dan kedisiplinan di sekolah tersebut terbukti menjadi stimulus bagi guru untuk bekerja lebih produktif sekaligus mengejar capaian prestasi yang lebih tinggi(Solehah, 2020). Di sisi lain, Andriani menekankan pentingnya aspek manajerial dalam pengelolaan budaya organisasi, sebagaimana yang dipraktikkan di SMA Negeri 8 Kediri. Melalui tahapan sosialisasi, pembinaan, hingga evaluasi yang sistematis, pihak sekolah berhasil menanamkan pemahaman mendalam mengenai nilai-nilai organisasi kepada staf. Proses manajemen yang tertata tersebut berperan sebagai katalis bagi para guru untuk menginternalisasi aturan sekolah dalam aktivitas instruksional harian mereka. Secara keseluruhan, berbagai studi ini menegaskan bahwa integrasi antara nilai organisasi dan manajemen yang baik merupakan kunci utama dalam mengoptimalkan kinerja guru(Andriani, 2021).

Penelitian ini difokuskan untuk menganalisis penerapan budaya organisasi di SLBN 1 Kota Blitar sebagai upaya strategis dalam memacu

produktivitas dan kinerja para tenaga pengajar. Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan wawasan mendalam serta rekomendasi praktis bagi pihak sekolah untuk mengoptimalkan mutu pendidikan melalui penguatan nilai-nilai organisasi.

METODE PENELITIAN

Melalui metode studi kasus, penelitian kualitatif ini berupaya menggali secara komprehensif bagaimana implementasi budaya organisasi memengaruhi performa guru di SLBN 1 Kota Blitar. Pendekatan ini diterapkan agar peneliti dapat menangkap makna serta pengalaman subjektif para tenaga pendidik secara lebih mendalam dan mendetail. Pemilihan strategi studi kasus dipandang paling relevan karena memfasilitasi analisis yang terperinci terhadap fenomena spesifik dalam lingkup sekolah tersebut.

Data dalam penelitian ini dihimpun melalui wawancara semi-terstruktur bersama kepala sekolah, guru, serta staf tata usaha di SLBN 1 Kota Blitar guna mengeksplorasi penerapan budaya organisasi dan dampaknya pada kinerja pengajar. Peneliti juga terlibat langsung melalui observasi partisipan untuk memantau dinamika interaksi sehari-hari antara guru, staf, dan siswa yang mencerminkan nilai-nilai sekolah dalam praktik nyata. Selain itu, dilakukan pengumpulan dokumen internal seperti visi-misi, kode etik, serta program pengembangan budaya organisasi untuk memperkuat analisis data. Pendekatan ini diambil agar peneliti memperoleh gambaran yang utuh mengenai bagaimana budaya kerja diinternalisasi melalui kegiatan dan acara sekolah. Fokus observasi dan wawancara dirancang secara spesifik agar mampu menangkap fenomena sosiokultural yang terjadi di lingkungan pendidikan tersebut. Secara kolektif, penggunaan berbagai teknik ini bertujuan untuk memvalidasi informasi serta memastikan kedalaman temuan riset dari berbagai perspektif.

Penelitian ini menerapkan analisis tematik untuk membedah data kualitatif guna menemukan serta menginterpretasikan pola-pola utama yang muncul secara sistematis. Melalui teknik ini, tema-tema yang relevan dari hasil pengumpulan data diidentifikasi dan dianalisis secara mendalam agar menghasilkan kesimpulan yang komprehensif. Teknik Analisis Data meliputi: Reduksi data, Penyajian data dan Kesimpulan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan budaya organisasi di SLBN 1 Kota Blitar secara nyata mendongkrak performa guru, yang terlihat dari peningkatan keterampilan mereka dalam menyajikan metode pembelajaran inovatif demi hasil belajar siswa yang lebih baik. Dampak positif ini juga tercermin pada penguatan komitmen kerja para guru yang kini lebih disiplin dan bertanggung jawab dalam mengemban tugas kependidikan. Selain itu, terciptanya relasi yang jauh lebih harmonis antara guru dengan kepala sekolah, rekan sejawat, staf, hingga wali murid menjadi bukti keberhasilan internalisasi nilai-nilai organisasi tersebut.

Kenaikan performa tenaga pendidik di SLBN 1 Kota Blitar ini tidak lepas dari terciptanya iklim kerja kondusif yang menjunjung tinggi nilai kolaborasi, komunikasi terbuka, serta rasa saling menghargai antarsejawat. Motivasi guru pun semakin terpacu berkat gaya kepemimpinan kepala sekolah yang visioner dan mampu menjadi teladan dalam menginternalisasi budaya organisasi yang positif di lingkungan sekolah. Hal ini kian diperkuat dengan adanya dukungan berupa program pengembangan profesi yang berkelanjutan serta pemberian apresiasi terhadap prestasi guru yang secara efektif mendorong peningkatan kompetensi mereka.

Selain memicu peningkatan kinerja guru, penerapan budaya organisasi di SLBN 1 Kota Blitar turut mendongkrak motivasi belajar siswa yang terinspirasi oleh antusiasme para pengajar di kelas. Pemanfaatan metode pembelajaran yang kreatif dan inovatif secara signifikan telah mengangkat kualitas akademik serta capaian prestasi siswa dalam berbagai ajang kompetisi maupun ujian nasional. Reputasi sekolah sebagai lembaga dengan tenaga pendidik yang berdedikasi tinggi ini pun pada akhirnya memperkuat daya tarik sekolah di mata masyarakat dan calon siswa baru.

Temuan ini mengonfirmasi bahwa implementasi budaya organisasi yang positif merupakan strategi efektif guna mendongkrak performa tenaga pendidik sekaligus mutu pendidikan secara keseluruhan. Oleh sebab itu, penguatan nilai-nilai organisasi di SLBN 1 Kota Blitar perlu terus diupayakan melalui berbagai langkah strategis yang berkelanjutan dan konsisten. Harapannya, eksistensi budaya sekolah yang kian kokoh akan menjamin peningkatan kualitas pembelajaran serta profesionalisme guru dalam jangka panjang.

Perencanaan Budaya Organisasi di SLBN 1 Kota Blitar

Perencanaan budaya organisasi merupakan langkah sistematis dalam merancang sekaligus menjaga iklim kerja yang selaras dengan visi strategis serta nilai-nilai inti lembaga. Hal ini krusial karena mencakup norma dan keyakinan kolektif yang secara langsung membentuk pola interaksi serta perilaku profesional pegawai dalam lingkungan kerja.

Proses perencanaan budaya organisasi diawali dengan tahapan penilaian yang dilakukan secara sistematis melalui langkah-langkah tertentu. Tahapan ini bertujuan untuk memetakan kondisi awal serta menentukan arah pengembangan nilai-nilai dalam lingkungan kerja:

1. Pemetaan persepsi pegawai mengenai iklim kerja yang sedang berlangsung saat ini dapat dilakukan melalui penyebaran survei dan pelaksanaan wawancara mendalam.
2. Tahapan selanjutnya adalah memilah berbagai unsur budaya yang ada untuk menentukan faktor mana yang menjadi pendorong atau justru penghambat dalam pencapaian target organisasi.
3. Menetapkan nilai-nilai:
 - a. Langkah berikutnya adalah merumuskan sekumpulan nilai inti yang akan dijadikan sebagai fondasi utama dalam membangun karakteristik budaya organisasi.

- b. Penting untuk menjamin bahwa nilai-nilai yang dirumuskan tersebut memiliki keterkaitan yang kuat dan sejalan dengan visi serta misi besar organisasi.
4. Mengembangkan Visi Budaya
 - a. Lembaga perlu merancang visi yang eksplisit mengenai karakteristik budaya organisasi seperti apa yang ingin diwujudkan di masa depan.
 - b. Penjelasan mengenai peran budaya tersebut dalam menyokong pencapaian target strategis serta kelancaran operasional organisasi perlu dipaparkan secara gamblang.
5. Perencanaan dan Implementasi Strategi:
 - a. Strategi untuk menyatukan nilai inti dan visi budaya ke dalam seluruh lini organisasi harus disusun agar internalisasinya berjalan secara menyeluruh.
 - b. Integrasi tersebut dapat dilakukan secara konkret melalui pembenahan sistem rekrutmen, program pelatihan, penguatan kepemimpinan, hingga skema apresiasi bagi pegawai.
6. Komunikasi
Penting bagi lembaga untuk menyampaikan visi serta nilai-nilai budaya yang telah dirumuskan secara lugas agar dapat dipahami oleh seluruh anggota organisasi.
7. Pemberian apresiasi serta penghargaan perlu diterapkan secara konsisten guna memotivasi anggota organisasi agar berperilaku selaras dengan nilai-nilai budaya yang dijunjung.
8. Apresiasi patut diberikan kepada tiap individu maupun tim yang terbukti menunjukkan dedikasi nyata dalam menjalankan nilai-nilai budaya organisasi.

Pengelolaan budaya organisasi yang dilakukan secara proaktif memungkinkan terciptanya iklim kerja positif dan produktif bagi seluruh anggota di dalamnya. Langkah strategis ini menjadi kunci utama dalam menjamin keberlanjutan serta tercapainya target-target organisasi dalam jangka panjang.

Gagasan mengenai pembentukan atau transformasi budaya dalam suatu organisasi bisa lahir dari siapa saja, baik individu maupun kelompok di berbagai tingkatan hierarki. Proses ini melibatkan peran strategis pendiri, tenaga ahli, hingga pengaruh dinamika sosial yang diserap melalui pembelajaran bertahap maupun perubahan radikal demi mencapai visi lembaga (Hadijaya, 2021). Agar nilai-nilai tersebut tetap lestari, organisasi cenderung merekrut anggota yang memiliki keselarasan prinsip, di mana nilai utama tersebut terus diwariskan oleh para senior melalui berbagai forum internal.

Internalisasi budaya yang sukses akan memunculkan sosok-sosok teladan yang menjadi ikon organisasi, sekaligus mempertegas berlakunya sistem reward dan punishment terhadap kepatuhan norma. Anggota yang dinilai tidak mampu menyesuaikan diri dengan moralitas organisasi biasanya akan menghadapi konsekuensi sosial berupa pengucilan atau hambatan dalam

jenjang karier. Meski demikian, individu yang memiliki integritas dan kepribadian kuat sering kali mampu mengkritisi ortodoksi budaya yang ada, bahkan melakukan perombakan besar jika nilai-nilai tersebut dianggap sudah tidak relevan dengan tuntutan zaman.

Cara Mengoptimalkan Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SLBN 1 Kota Blitar

Suasana kerja yang kondusif berperan penting dalam menumbuhkan kepuasan, disiplin, serta komitmen kuat di antara seluruh anggota organisasi melalui penerapan prinsip keadilan dan transparansi. Agar budaya ini berjalan optimal, diperlukan dedikasi penuh dari pihak pimpinan serta manajemen dalam menyediakan dukungan nyata bagi staf untuk mengimplementasikan nilai-nilai tersebut secara konsisten. Penguatan budaya ini tidak bisa dilepaskan dari peran aktif manajemen dalam merawat ekosistem kemitraan yang sehat di dalam lingkungan internal sekolah. Berikut merupakan beberapa langkah strategis yang dapat ditempuh guna memaksimalkan potensi budaya organisasi tersebut:

1. Menyusun visi dan misi yang jelas

Perumusan visi dan misi yang eksplisit menjadi instrumen krusial dalam memelihara budaya organisasi yang positif karena memberikan gambaran masa depan sekaligus target jangka pendek yang jelas. Adanya arahan yang terintegrasi ini memungkinkan seluruh anggota memiliki kesamaan persepsi dalam bekerja sehingga setiap tindakan tetap berpijak pada prinsip-prinsip yang telah disepakati bersama. Selain menyatukan tujuan, kejelasan orientasi ini secara alami akan memicu motivasi serta komitmen mendalam bagi individu untuk berkontribusi maksimal terhadap pencapaian organisasi.

2. Menciptakan iklim kerja positif

Upaya memelihara budaya organisasi yang sehat dapat dimulai dengan membangun iklim kerja positif melalui pemberian apresiasi atas prestasi serta keterbukaan terhadap ide maupun kritik yang membangun. Kesejahteraan dan kebutuhan anggota juga perlu menjadi prioritas guna menciptakan lingkungan yang ramah serta inklusif bagi seluruh elemen di dalamnya. Jika setiap individu merasa dihargai dan didukung secara emosional maupun profesional, maka kenyamanan kerja akan meningkat dan secara otomatis memicu motivasi untuk memberikan performa terbaik.

3. Menghargai kontribusi semua anggota

Budaya organisasi yang positif dapat dirawat melalui pengakuan tulus terhadap kontribusi setiap individu, baik melalui pemberian penghargaan atas prestasi maupun penyediaan ruang untuk memaparkan gagasan kreatif mereka. Selain apresiasi moral, organisasi perlu memperhatikan aspek kesejahteraan serta memfasilitasi kebutuhan pengembangan diri agar anggota merasa didukung sepenuhnya dalam lingkungan kerja. Perhatian yang menyeluruh terhadap eksistensi anggota ini pada akhirnya akan menciptakan atmosfer saling menghargai yang memicu motivasi untuk terus memberikan kinerja terbaik.

4. Menciptakan kepercayaan dan saling pengertian

Kepercayaan dan kesepahaman antaranggota merupakan pilar utama dalam merawat budaya organisasi yang positif, di mana harmoni kerja dapat diwujudkan melalui transparansi informasi serta pengambilan keputusan yang adil. Atmosfer keterbukaan ini perlu didukung dengan penyediaan ruang bagi kritik konstruktif serta perhatian serius terhadap kesejahteraan anggota demi memupuk rasa dihargai di lingkungan kerja. Melalui komunikasi yang jujur dan suportif, setiap individu akan merasa lebih nyaman sehingga motivasi untuk berkolaborasi secara efektif dapat meningkat dengan sendirinya.

5. Membangun sistem komunikasi yang efektif

Penerapan berbagai kanal komunikasi seperti surel, pertemuan tatap muka, maupun telepon sangat krusial guna menjamin distribusi informasi yang relevan bagi tiap anggota organisasi. Melalui strategi tersebut, alur koordinasi internal menjadi lebih responsif dan sistematis sesuai dengan kebutuhan spesifik di lingkungan kerja.

6. Menghargai perbedaan

Lingkungan kerja yang inklusif dapat diwujudkan melalui perlakuan setara terhadap seluruh staf tanpa memandang latar belakang identitas seperti ras maupun gender. Sikap saling menghargai perbedaan ini menjadi fondasi penting dalam membangun atmosfer organisasi yang jauh lebih suportif dan harmonis.

Hasil Implementasi Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SLBN 1 Kota Blitar

Mendefinisikan budaya organisasi sebagai sistem nilai dan norma kolektif yang menjadi identitas unik sebuah lembaga melalui pola interaksi para anggotanya. Dalam konteks sekolah, budaya ini krusial untuk memperbaiki moral personil serta mutu pendidikan demi mendorong capaian prestasi belajar siswa yang optimal (Sagala, H. Syaiful, 2015). Oleh karena itu, kepala sekolah memegang kendali utama dalam mengelola dinamika budaya tersebut sebagai penentu keberhasilan visi institusi pendidikan.

Pengaruh budaya terhadap perilaku serta kinerja suatu organisasi secara umum dapat ditinjau melalui tiga aspek utama yang berbeda:

1. Budaya organisasi berfungsi sebagai katalisator yang mengarahkan seluruh elemen lembaga menuju pencapaian target atau visi tertentu yang telah ditetapkan.
2. Kondisi saat budaya organisasi mulai terinternalisasi dan menjadi pemahaman kolektif di seluruh lapisan anggota sering kali disebut sebagai pengaruh yang merayap.
3. Internalisasi budaya yang kuat dalam diri setiap pegawai mampu mengonsolidasi kekuatan internal organisasi guna mencapai tujuan bersama secara lebih efektif. Ketika nilai-nilai tersebut telah mengakar dan mengarahkan perilaku anggota secara kolektif, budaya kerja pun bertransformasi menjadi modal positif yang signifikan bagi kemajuan lembaga.

Kinerja guru pada dasarnya merupakan cerminan dari kecakapan, dedikasi, serta efektivitas dalam mengelola pembelajaran yang mencakup penguasaan materi hingga aspek kepemimpinan inspiratif di kelas. Guna menjaga kualitas tersebut, peran kepala sekolah sangat krusial dalam melakukan evaluasi berkala sekaligus memberikan motivasi dan arahan yang konsisten bagi pengembangan profesionalisme guru.

Hal ini sejalan dengan mandat Permendiknas No. 13 Tahun 2007 yang menekankan pentingnya kompetensi manajerial kepala sekolah dalam mengoptimalkan sumber daya manusia di lingkungan pendidikan. Melalui sinergi kepemimpinan yang suportif dan tanggung jawab guru yang tinggi, peningkatan mutu pendidikan yang berkelanjutan dapat diwujudkan secara lebih sistematis di sekolah.

Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Guru

Tanggung jawab dalam mengajar dan mendidik, seorang guru wajib memiliki kompetensi profesional yang diperoleh melalui pelatihan formal di institusi kependidikan. Capaian kinerja mereka dalam menjalankan tugas ini bersifat kompleks karena dipengaruhi oleh sinergi antara faktor internal individu maupun kondisi eksternal lingkungan.

Efektivitas kinerja guru ditentukan oleh kombinasi faktor internal seperti kompetensi teknis, motivasi, serta latar belakang pribadi sang pendidik (Barnawi & Arifin, 2019). Di samping aspek personal tersebut, terdapat pula variabel eksternal dari lingkungan luar yang secara signifikan turut membentuk kualitas profesionalisme guru dalam menjalankan tugasnya. Beberapa faktor krusial yang diidentifikasi dapat memengaruhi tingkat kinerja seseorang (Supardi, 2018), yaitu:

1. Sikap mentalnya (motivasi, disiplin dan etika kerja)
2. Pendidikan
3. Keterampilan
4. Manajemen Kependidikan
5. Tingkat penghasilan

Optimalisasi berbagai faktor pendukung tersebut sangat penting guna memacu produktivitas guru kompeten yang mampu membimbing siswa meraih prestasi akademik terbaik. Sebagai pendidik profesional yang bertanggung jawab penuh dalam proses belajar-mengajar, guru wajib membekali diri dengan keahlian serta wawasan mendalam melalui pendidikan formal dan pelatihan khusus. Oleh karena itu, diperlukan upaya pembinaan yang dilakukan secara berkesinambungan agar kualitas dan profesionalisme guru tetap terjaga serta terus berkembang sesuai kebutuhan institusi.

KESIMPULAN

Peningkatan kinerja guru di SLBN 1 Kota Blitar diupayakan melalui internalisasi nilai kedisiplinan, kerja sama tim, dan penguatan aspek kepemimpinan oleh kepala sekolah. Implementasi budaya ini terbukti efektif dalam membangun sinergi antar tenaga kependidikan serta mengoptimalkan pengawasan terhadap proses maupun hasil kerja para pengajar. Secara lebih luas, budaya sekolah yang sehat berperan dalam membentuk moral positif

seluruh warga sekolah sekaligus menjadi katalisator bagi tercapainya kualitas pendidikan dan prestasi belajar yang tinggi. Dalam hal ini, kepala sekolah memegang kendali utama sebagai pengelola budaya organisasi yang menentukan arah kesuksesan institusi secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alief, R. (2020). *Analisis Manajemen Strategi Pada PT. Astrindo Nusantara Infrastruktur*. Econ Papers.
- Andriani, T. (2021). *Manajemen Budaya Organisasi Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SMA Negeri 8 Kediri*. Universitas Negeri Malang.
- Barnawi & Arifin, M. (2019). *Kinerja Guru Profesional*. Ar- Ruzz Media.
- Hadijaya, Y. (2021). *Budaya Organisasi*. Pusdikra Mitra Jaya.
- Lukman, H. (2023). *Membangun Budaya Organisasi Unggul Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Era Kompetitif*. BENEFIT. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*.
- Novan, Z. (2021). *Implementasi Budaya Sekolah Di SMP IT Fitrah Insani Bandar Lampung*. UIN Raden Intan Lampung.
- Rahadi & Rianto. (2017). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Tunggal Mandiri Publishing.
- Robbins, S. P & Stephen, C. (2015). *Organizational Behavior, Concept Contropversies and Applications*. Prentice Hall Inc.
- Sagala. H. Syaiful. (2015). *Budaya dan Reinventing Organisasi Pendidikan*. Alfabeta.
- Solehah, N. (2020). *Implementasi Budaya Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Madrasah Tsanawiyah Al-Ma'ruf Margomulya Tanggamus*. UIN Raden Intan Lampung.
- Supardi. (2018). *Kinerja Guru*. Raja Grafindo Persada.
- Usman Nurdin. (2019). *Konteks Implementasi Berbasis Kurikulum*. Grasindo.
- Wirawan. (2017). *Budaya Dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi Dan Penelitian*. Salemba Empat.