

## PERAN BUDAYA ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU PADA SLBN 1 KOTA BLITAR

Eko Julianto Wibowo<sup>1</sup>, Prim Masrokan Mutohar<sup>2</sup>, Imam Fuadi<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Universitas Islam Negeri Sayyid Ali Rohmatullah Tulungagung, Indonesia

<sup>2</sup> Universitas Islam Negeri Sayyid Ali Rohmatullah Tulungagung, Indonesia

<sup>3</sup> Universitas Islam Negeri Sayyid Ali Rohmatullah Tulungagung, Indonesia

Email : ekojuliantow@gmail.com<sup>1</sup>, pmutohar@gmail.com<sup>2</sup>, fuadi\_imam@yahoo.com<sup>3</sup>

E-Issn: 3063-8313

Received: Januari 2026

Accepted: Januari 2026

Published: Januari 2026

### Abstract:

*The effectiveness of teacher performance is greatly influenced by the strength of organizational culture within the institution's management system. This study explores the strategy for developing discipline and the importance of organizational culture for teacher motivation and work productivity at SLBN 1 Blitar. Furthermore, various obstacles that limit performance optimization were identified. This study used a descriptive qualitative approach. Data collection techniques included field observations, in-depth interviews, and document reviews. Research subjects included the principal, teachers, and the school committee. The results showed strengthening teacher discipline through a regulatory compliance approach. The implementation of this policy refers to the school's internal standards and the applicable legal framework. The school strives to improve teacher performance through non-binding incentives, job promotions, support for competency development through various training programs. Welfare aspects are also addressed through occupational safety guarantees and the creation of a conducive work environment. Efforts to optimize teacher performance are hampered by minimal regulation dissemination and weak coordination and communication between employees. Another obstacle is the low participation of the school committee, especially in the process of formulating strategic school policies.*

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

### Abstrak:

Efektivitas kinerja guru sangat dipengaruhi kuatnya budaya organisasi dalam sistem manajemen lembaga. Penelitian ini mengeksplorasi strategi pengembangan disiplin dan urgensi budaya organisasi terhadap motivasi serta produktivitas kerja guru di SLBN 1 Blitar. Selain itu, dilakukan pula mengidentifikasi berbagai kendala yang membatasi optimalisasi kinerja. Penelitian ini menggunakan metode diskriptif pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data melalui observasi lapangan, wawancara mendalam, serta peninjauan dokumen. Subyek penelitian melibatkan kepala sekolah, guru, hingga pihak komite sekolah. Hasil penelitian menunjukkan penguatan disiplin guru-guru melalui pendekatan patuh terhadap regulasi. Implementasi kebijakan ini merujuk standarisasi internal sekolah maupun payung hukum perundang-undangan yang berlaku. Pihak sekolah mengupayakan peningkatan performa guru melalui pemberian insentif tidak mengikat, promosi jabatan, dukungan pengembangan kompetensi berbagai pelatihan, aspek kesejahteraan juga diperhatikan melalui jaminan keselamatan kerja serta penciptaan suasana tugas yang kondusif. Upaya optimalisasi kinerja tenaga pendidik terganjal minimnya sosialisasi aturan serta lemahnya koordinasi dan komunikasi antar pegawai. Kendala lain rendahnya partisipasi komite sekolah, terutama proses perumusan kebijakan strategis sekolah.

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

## **PENDAHULUAN**

Tantangan globalisasi yang menggeser nilai-nilai tradisional ke arah penguasaan teknologi informasi, penguatan budaya kerja positif menjadi kunci utama dalam memperbaiki kualitas pendidikan serta profesionalisme guru yang kini menjadi isu krusial nasional. Bangsa yang bermartabat dicirikan oleh lingkungan kerja yang menjunjung tinggi nilai luhur demi menghasilkan pendidikan berkualitas, yang kini mulai diadaptasi melalui sekolah negeri berstandar internasional. Pergeseran budaya ini menuntut institusi pendidikan untuk tidak hanya sekadar mengikuti arus kecanggihan zaman, tetapi juga tetap menjaga integritas dalam mencetak sumber daya manusia yang unggul.

Sesuai amanat Pembukaan UUD 1945 alinea IV dan Pasal 31, setiap warga negara berhak memperoleh pendidikan layak guna mendukung cita-cita mencerdaskan kehidupan bangsa. Sejalan dengan itu, UU No. 20 Tahun 2003 menegaskan bahwa pendidikan nasional berfungsi membentuk watak dan peradaban yang bermartabat melalui pengembangan potensi peserta didik. Muara dari proses ini adalah lahirnya generasi yang tidak hanya cerdas dan kreatif, tetapi juga memiliki integritas moral serta keimanan yang kuat kepada Tuhan Yang Maha Esa (Nurika Khalila Daulay dkk, 2024).

Sebagai organisasi pendidikan, sekolah berfungsi sebagai wadah untuk mentransformasikan nilai-nilai budaya kepada siswa melalui proses interaksi dan adaptasi antaranggota di dalamnya. Budaya sekolah ini tercermin secara nyata dalam perilaku sehari-hari dan kebiasaan rutin siswa yang terbentuk dari akumulasi berbagai nilai yang saling bersinggungan. Seluruh dinamika ini pada dasarnya merupakan bagian dari keberlanjutan proses belajar yang mencakup pengembangan serta pelestarian identitas budaya di lingkungan pendidikan (Nurika Khalila Daulay dkk, 2024).

Pergeseran nilai akibat globalisasi saat ini menjadi tantangan besar bagi dunia pendidikan, sehingga peran budaya organisasi yang berbasis aturan sangat krusial sebagai filter ideologi. Sistem nilai bersama ini menjadi pedoman utama bagi personel sekolah dalam menyelaraskan setiap tindakan demi tercapainya tujuan kolektif lembaga (Edy Sutrisno, 2016).

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.

Efektivitas pendidikan di sekolah sangat bergantung pada peran strategis guru, di mana kualitas kinerja mereka terbukti menjadi faktor penentu bagi pencapaian prestasi siswa. Hal ini berakar pada kuatnya pengaruh budaya organisasi dalam membentuk pola perilaku seluruh anggota institusi, sehingga kaitan antara performa pengajar dan perkembangan murid menjadi parameter yang dapat dievaluasi secara terukur.

Kualitas dan kuantitas guru memegang peranan krusial sebagai indikator

utama dalam menentukan standar serta efektivitas sistem pendidikan di suatu negara. Sektor pembangunan pendidikan yang kuat sangat bergantung pada kompetensi tenaga pengajar, mengingat performa mereka berdampak langsung terhadap keberhasilan capaian instruksional secara menyeluruh (Nasir Usman, 2017).

Kesenjangan antara harapan dan realitas di SLBN 1 Blitar terlihat dari belum optimalnya implementasi budaya organisasi dalam mendongkrak performa guru, yang sebagian besar dipicu oleh masalah kedisiplinan individu. Fenomena ini mengindikasikan adanya urgensi bagi penelitian lebih lanjut guna membedah akar permasalahan tersebut secara lebih komprehensif.

#### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menerapkan pendekatan deskriptif kualitatif guna mengeksplorasi peran budaya organisasi terhadap peningkatan performa guru di SLBN 1 Blitar, dengan melibatkan kepala sekolah, guru, serta komite sekolah sebagai subjek utama (Bosrawi, 2016). Untuk menjamin validitas data, proses penggalian informasi dilakukan melalui partisipasi aktif, observasi, wawancara, dan studi dokumentasi. Sejalan dengan kerangka pemikiran Sugiyono yang menekankan pentingnya triangulasi teknik pengumpulan data dalam memperoleh temuan penelitian kualitatif yang komprehensif (Sugiono, 2017).

Studi ini memanfaatkan kombinasi data primer yang bersumber langsung dari objek penelitian di SLBN 1 Blitar serta data sekunder berupa literatur pendukung seperti buku dan jurnal ilmiah yang relevan. Seluruh informasi yang terkumpul kemudian diproses melalui tahapan analisis data untuk mengorganisir hasil wawancara dan catatan lapangan secara sistematis agar temuan penelitian menjadi lebih kredibel. Prosedur pengolahan ini merujuk pada teori Sugiyono di mana penyusunan data yang terstruktur bertujuan untuk mempermudah pemahaman serta penyampaian hasil penelitian kepada khalayak luas (Sugiyono, 2015).

#### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Penerapan budaya organisasi di SLBN 1 Blitar dinilai sudah berjalan cukup baik, terutama melalui pemberian insentif fleksibel yang bertujuan memacu motivasi kerja dan kualitas pelayanan guru. Langkah ini mencakup aspek pengembangan karier seperti promosi dan pelatihan, serta upaya sekolah dalam menjamin keselamatan dan kenyamanan kerja demi menunjang performa pegawai secara maksimal.

Budaya organisasi merupakan fondasi kolektif yang wajib dihayati oleh seluruh anggota untuk memandu arah kebijakan serta strategi dalam menghadapi tantangan masa depan. Lebih dari sekadar preferensi individu, pemahaman mendalam terhadap nilai-nilai organisasi ini menjadi instrumen krusial dalam memacu produktivitas dan efektivitas kinerja institusi secara menyeluruh.

Budaya dipahami sebagai pedoman perilaku manusia yang diwariskan secara turun-temurun melalui proses pembelajaran sistematis guna beradaptasi dengan lingkungan tertentu (Mochamad Fatchurrohman, 2023). Dalam konteks

institusi, budaya organisasi terbentuk dari akumulasi kebiasaan, keyakinan, dan filosofi mendalam yang telah dikembangkan oleh para pendiri beserta anggotanya selama bertahun-tahun. Nilai-nilai tersebut kemudian diinternalisasikan untuk menyelaraskan pola pikir serta tindakan kolektif dalam merespons kebutuhan publik sekaligus memastikan tercapainya visi dan misi organisasi.

Secara etimologis, kebudayaan berakar dari konsep budhi yang mencakup segala manifestasi akal dan perasaan manusia dalam berinteraksi dengan lingkungannya (Aan Komariah dan Cipi Triatna, 2016). Dalam lingkup kerja, Sutrisno memandang budaya organisasi sebagai kekuatan sosial yang tidak tampak namun secara konkret mampu mengarahkan pola perilaku staf dalam menuntaskan tugas mereka. Internalisasi nilai-nilai ini pada akhirnya berfungsi sebagai kompas strategis yang menyelaraskan tindakan individu dengan visi serta tujuan besar yang ingin dicapai oleh organisasi (Jurman, 2022).

Sintesis dari berbagai teori menunjukkan bahwa budaya organisasi merupakan sistem nilai kolektif yang diyakini dan dijalankan secara konsisten oleh seluruh anggota sebagai parameter dalam berperilaku (Mochamad Fatchurrohman, 2023). Pembentukan budaya ini umumnya berawal dari gagasan atau solusi praktis yang muncul secara organik dari berbagai tingkatan organisasi, baik dari jajaran pimpinan maupun inisiatif individu di level bawah. Pada akhirnya, kuatnya budaya ini tercermin dari keberanian anggota dalam mengambil risiko demi mencapai tujuan bersama, yang menjadi motor penggerak bagi kemajuan institusi secara menyeluruh.

### **Manfaat Budaya Organisasi**

Budaya organisasi berfungsi sebagai prinsip pemersatu yang mengikat setiap anggota untuk patuh pada regulasi internal demi tercapainya efektivitas dan tujuan bersama secara kolektif. Budaya ini memberikan identitas unik bagi para anggotanya sekaligus menjadi pembeda yang jelas antara satu institusi dengan organisasi lainnya. Selain itu, keberadaannya sangat krusial dalam menumbuhkan komitmen yang melampaui kepentingan pribadi serta menjaga stabilitas sistem sosial di dalam lingkungan kerja (Edy Sutrisno, 2016).

Secara esensial, budaya organisasi berperan sebagai elemen pemersatu sekaligus pedoman perilaku bagi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas profesional mereka sehari-hari. Nilai-nilai ini berfungsi strategis untuk mensinergikan potensi anggota, meningkatkan motivasi kerja, serta mendongkrak produktivitas institusi secara berkelanjutan. Selain itu, keberadaan budaya yang kuat mempermudah pola komunikasi internal dan menyediakan mekanisme efektif bagi penyelesaian konflik demi stabilitas organisasi (Jurman, 2022).

### **Faktor-faktor Organisasi**

Keragaman definisi budaya organisasi terlihat dari perbedaan sudut pandang para ahli dalam memetakan unsurnya, mulai dari aspek yang bersifat fisik hingga dimensi abstrak yang tersembunyi. Membagi fenomena ini ke dalam dua level, yakni nilai-nilai internal yang sulit diubah dan sering tidak disadari, serta pola perilaku tampak yang menjadi standar bagi anggota baru.

Oleh karena itu, meskipun gaya perilaku di permukaan lebih mudah diamati, nilai-nilai mendalam yang dianut kelompok justru menjadi fondasi utama yang paling menantang untuk diintervensi (Aan Komariah dan Cepi Triatna, 2016).

Penetapan nilai-nilai yang dapat dipatuhi secara kolektif menjadi syarat mutlak bagi organisasi yang sehat, mengingat prinsip tersebut secara langsung mengarahkan perilaku serta sikap para anggotanya. Dimensi organisasi yang terlihat mencakup beragam aspek operasional, mulai dari aturan, kebijakan, hingga standarisasi tujuan dan pengukuran kinerja. Selain itu, budaya kerja juga terwujud dalam elemen praktis seperti norma, kegiatan seremonial, tindakan administratif, serta skema apresiasi yang diberikan kepada setiap individu di dalamnya (Bayu Ilhamsari, 2023).

Eksistensi suatu organisasi, khususnya lembaga pendidikan, sangat bergantung pada integrasi antara elemen manusia dan non-manusia yang bekerja berdasarkan nilai serta pedoman strategis untuk mencapai tujuan bersama. Efektivitas sistem pendidikan memerlukan sinergi menyeluruh dari berbagai komponen, mulai dari kepemimpinan kepala sekolah hingga kurikulum dan tenaga administrasi. Oleh karena itu, aturan dan kebijakan bukan sekadar formalitas, melainkan instrumen krusial dalam mengoptimalkan sumber daya organisasi agar setiap unit mampu berkontribusi secara terpadu dalam penyelenggaraan pendidikan (Murniati AR, 2022).

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

Keyakinan serta nilai-nilai dasar yang ditanamkan oleh pendiri organisasi memiliki pengaruh besar dalam membentuk kebijakan manajemen, terutama terkait sistem apresiasi guna mencapai target lembaga. Skema finansial seperti bonus dan bagi hasil merupakan instrumen penggerak yang efektif bagi produktivitas staf. Penerapan strategi pemberian reward ini terbukti krusial dalam memicu motivasi kerja anggota organisasi agar lebih bertanggung jawab terhadap tugas dan peran yang mereka emban (Syafaruddin, 2017).

#### **Faktor-faktor Kinerja Guru**

Kinerja seseorang pada dasarnya ditentukan oleh sinergi antara faktor internal dan eksternal yang memengaruhi objektivitas hasil kerjanya secara menyeluruh. Performa kerja merupakan hasil perkalian antara kemampuan dan motivasi, di mana kecakapan teknis bersumber dari pengetahuan serta keterampilan individu. Di sisi lain, aspek motivasi dibentuk oleh sikap mental dan kondisi lingkungan kerja, sehingga kombinasi seluruh elemen tersebut menjadi penentu utama kualitas output yang dihasilkan (Nasir Usman, 2017).

Sinergi antara dimensi kemampuan dan motivasi menjadi kunci utama dalam mengoptimalkan profesionalisme serta objektivitas kinerja personel di lingkungan organisasi pendidikan. Khusus bagi guru, performa yang objektif sangat bergantung pada tiga pilar utama, yaitu kecakapan teknis, dorongan motivasi yang kuat, serta tingkat kedisiplinan dalam menjalankan tugas. Guna membangun kedisiplinan yang solid, Hasibuan menekankan pentingnya pemenuhan indikator strategis seperti kejelasan tujuan, keteladanan dari pimpinan, serta sistem kompensasi dan keadilan yang transparan. Selain itu, pengawasan yang melekat serta ketegasan dalam pemberian sanksi yang

humanis turut menjadi instrumen penting untuk memastikan seluruh anggota tetap selaras dengan target organisasi.

Pimpinan organisasi harus memberikan perhatian serius pada keselarasan antara tujuan dan kemampuan anggota, mengingat kedua aspek ini merupakan determinan utama dalam menjaga tingkat kedisiplinan kerja. Ketimpangan antara beban tugas dengan kapasitas individu tidak hanya menghambat efisiensi waktu, tetapi juga berisiko menurunkan standar kualitas hasil pekerjaan secara keseluruhan (Jurman, 2022).

### **Pola Pembinaan Disiplin Guru**

Temuan di lapangan mengonfirmasi bahwa SLBN 1 Blitar telah menerapkan sistem pembinaan disiplin yang serius melalui sosialisasi aturan serta kebijakan sekolah yang dipatuhi dengan baik oleh seluruh staf. Efektivitas kedisiplinan ini didukung oleh pendekatan personal berbasis skema *reward* dan *punishment*, yang secara nyata mendorong komitmen guru dan pegawai dalam menjaga ketertiban lembaga.

Dalam perspektif administrasi pendidikan, penegakan disiplin menjadi instrumen wajib yang mencerminkan kesediaan individu untuk mematuhi norma, sekaligus berkaitan erat dengan aspek moral, komitmen, dan tanggung jawab kerja. Strategi pendisiplinan ini umumnya diimplementasikan melalui tiga pendekatan utama, yakni tindakan preventif untuk mendorong kepatuhan standar, serta langkah korektif guna meminimalisir dampak pelanggaran yang telah terjadi. Selain itu, terdapat pola disiplin progresif yang memberikan sanksi secara bertahap untuk memicu perbaikan diri pada pelanggar sebelum diterapkannya hukuman yang lebih berat jika kesalahan terus berulang. Pada akhirnya, pembinaan ini ditujukan untuk menumbuhkan rasa kepedulian dan integritas pegawai, sehingga produktivitas serta tujuan strategis organisasi dapat terealisasi secara lebih efektif dan efisien.

### **System Pemberian Motivasi**

Dalam cakupan administrasi pendidikan, pemerintah dan pihak manajemen bertanggung jawab penuh untuk mengupayakan peningkatan motivasi guru karena aspek ini menjadi penentu utama kualitas kinerja yang dihasilkan. Motivasi merupakan proses sistematis untuk membangun dan menjaga konsistensi perilaku anggota organisasi agar tetap terarah pada pencapaian tujuan kolektif yang telah ditetapkan (Edy Sutrisno, 2016).

Sekolah menerapkan strategi pemberian motivasi melalui pendekatan langsung dan tidak langsung, di mana insentif finansial non-mengikat serta pemberian sertifikat diberikan sebagai bentuk apresiasi konkret atas beban kerja guru. Pada dimensi tidak langsung, upaya pengembangan staf difokuskan pada penyediaan peluang promosi jabatan serta dukungan penuh bagi tenaga pendidik untuk mengikuti berbagai lokakarya dan pelatihan kompetensi. Langkah-langkah tersebut diambil untuk memastikan bahwa setiap prestasi dihargai secara layak, sehingga iklim kerja tetap kondusif dan produktivitas pegawai terus meningkat sesuai target institusi.

Pemberian remunerasi pada dasarnya berfungsi sebagai instrumen untuk memacu produktivitas guru, di mana besaran kompensasi tersebut dipandang

sebagai representasi nilai atas kualitas kerja yang dihasilkan. Dengan kata lain, skema penghargaan finansial ini menjadi tolok ukur penting dalam mendorong motivasi staf agar mampu mengoptimalkan performa mereka saat mengemban tugas di sekolah.

### **System Pemberian Motivasi**

Temuan dari hasil wawancara dan observasi di lapangan mengidentifikasi beberapa kendala krusial, mulai dari minimnya sosialisasi kebijakan sekolah hingga lemahnya koordinasi dan sistem komunikasi antar lini. Masalah ini diperparah dengan rendahnya tingkat disiplin kerja serta kurangnya partisipasi panitia dalam proses pengambilan keputusan strategis di lingkungan sekolah. Secara kumulatif, berbagai faktor tersebut menjadi penghambat serius yang secara langsung maupun tidak langsung menghalangi upaya peningkatan produktivitas serta kualitas kinerja guru secara keseluruhan.

Berikut merupakan uraian singkat mengenai berbagai kendala tersebut guna memberikan pemahaman yang lebih mendalam terkait hambatan yang muncul:

*Pertama*, sosialisasi kebijakan menjadi instrumen krusial untuk mempertegas pembagian peran dan tanggung jawab di kalangan tenaga pendidik. Upaya ini bertujuan menginternalisasi nilai serta norma organisasi ke dalam perilaku warga sekolah berfungsi menyelaraskan target lembaga dengan aspirasi individu (Edy Sutrisno, 2016). Tanpa penyampaian aturan yang jelas, produktivitas sekolah akan terhambat akibat munculnya kebingungan operasional serta risiko konflik akibat kesalahpahaman antarstaf.

*Kedua*, Sistem koordinasi antar pegawai sangat krusial untuk menyelaraskan visi sekolah dengan praktik nyata guru di lapangan agar seluruh aktivitas tetap berjalan sinergis. Koordinasi dipahami sebagai upaya integrasi dan sinkronisasi tugas secara berkelanjutan demi menjamin pencapaian target organisasi yang lebih efektif dan efisien (Nasir Usman, 2017).

*Ketiga*, Disiplin kerja merupakan pilar utama dalam mendorong performa sumber daya manusia agar target organisasi dapat terealisasi sesuai ekspektasi awal. Secara konseptual, disiplin mencerminkan kesadaran serta kerelaan individu untuk menghormati setiap regulasi internal dan norma sosial yang berlaku di lingkungan kerja. Oleh karena itu, kepatuhan yang muncul dari dorongan internal pegawai menjadi faktor penentu bagi efektivitas operasional dan keberhasilan jangka panjang suatu institusi (Ismail, n.d.).

Kedisiplinan bukan sekadar kunci keberhasilan aktivitas, melainkan budaya internal yang membuat seseorang mampu mengontrol diri tanpa perlu pengawasan eksternal secara ketat. Selain itu, disiplin merupakan cerminan moralitas guru sebagai teladan di masyarakat, yang secara otomatis menjaga martabat serta profesionalisme mereka dalam dunia pendidikan.

*Keempat*, Keterlibatan komite sekolah sebagai lembaga nirlaba yang demokratis sangat krusial dalam merepresentasikan berbagai elemen masyarakat untuk meningkatkan mutu pendidikan di tingkat satuan pendidikan. Secara fungsional, komite berperan sebagai dewan penasihat kebijakan sekaligus penyokong sumber daya, baik berupa dukungan finansial,

pemikiran, maupun tenaga dalam operasional sekolah. Selain itu, lembaga ini berfungsi sebagai pengawas transparansi dan akuntabilitas hasil pendidikan, serta menjadi mediator efektif yang menjembatani hubungan antara pihak sekolah dengan masyarakat.

Partisipasi komite dalam perumusan kebijakan sekolah menjadi sangat krusial karena keputusan yang dihasilkan pada dasarnya merupakan amanah dari orang tua siswa dan masyarakat. Keterlibatan aktif ini secara nyata memacu kinerja kepala sekolah serta dewan sekolah agar lebih optimal dalam menjalankan tanggung jawab demi mencapai target institusi.

## KESIMPULAN

Berdasarkan temuan di lapangan, SLBN 1 Blitar mengupayakan peningkatan kinerja guru melalui pola pembinaan yang komprehensif, mulai dari bimbingan intensif hingga pengawasan proses belajar mengajar secara berkelanjutan. Selain aspek pengawasan, sekolah menerapkan sistem motivasi berbasis penghargaan, baik secara langsung melalui pemberian insentif finansial maupun melalui instrumen sanksi bagi personel yang kurang disiplin. Apresiasi tidak langsung juga diberikan dalam bentuk dukungan pengembangan karier, seperti kesempatan promosi, izin melanjutkan studi, serta pengiriman staf ke berbagai pelatihan dan lokakarya profesi.

Upaya peningkatan kinerja guru di SLBN 1 Blitar masih menghadapi kendala utama berupa minimnya sosialisasi kebijakan serta hambatan dalam komunikasi dan koordinasi yang menyebabkan peran antarpersonel kurang sinergis. Budaya disiplin juga belum terbentuk secara optimal karena banyak tenaga pendidik yang belum sepenuhnya memahami rincian regulasi serta konsekuensi sanksi yang berlaku di lingkungan sekolah. Selain itu, efektivitas pengambilan keputusan strategis masih terhambat oleh rendahnya partisipasi komite sekolah, sehingga proses perumusan kebijakan cenderung kurang melibatkan unsur pendukung secara menyeluruh.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aan Komariah dan Cepi Triatna. (2016). *Visionary Leadership: Menuju Sekolah Efektif*.
- Bayu Ilhamsari. (2023). *Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Guru pada SMK Negeri 3 Banda Aceh*.
- Bosrawi, S. (2016). *Penelitian Kualitatif*.
- Edy Sutrisno. (2016). *Budaya Organisasi*.
- Ismail, T. (n.d.). *Budaya Organisasi Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja pada SMA Negeri 3 Simeulue Barat*. 2022.
- Jurman. (2022). *Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada Sma Negeri 1 Simeulue Timur*. *DIDAKTIKA*, XIV.
- Mochamad Fatchurrohman, R. A. (2023). *Peranan Budaya Organisasi Untuk Meningkatkan Motivasi Dan Kinerja Guru Dan Karyawan*. *Improvement: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2.
- Murniati AR. (2022). *Manajemen Stratejik Peran Kepala Sekolah dalam*

*Pemberdayaan.*

Nasir Usman. (2017). *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*, 4.

Sugiono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*. Alfabeta.

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*.

Syafaruddin. (2017). *Efektivitas Kebijakan Pendidikan*.