

**KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM
PENINGKATAN BUDAYA KERJA GURU
DI SMAN 1 SAMPOINIET ACEH JAYA**

SKRIPSI

Diajukan oleh

RIAN ABDILLAH

NIM. 180206067

**Mahasiswa Prodi Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan**



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
BANDA ACEH 2025 M/1446 H**

**KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM
PENINGKATAN BUDAYA KERJA GURU
DI SMAN 1 SAMPOINIET ACEH JAYA**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan (FTK)
Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Darussalam Banda
Aceh Sebagai Beban Studi untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Dalam Ilmu Pendidikan**

Oleh

**Rian Abdillah
NIM. 180206067**

**Mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Keguruan
Prodi Manajemen Pendidikan Islam**

جامعة الرانيري

**Disetujui Oleh:
A R - R A N I R Y**

Pembimbing Skripsi



Dr. Safridi, M.Pd

Nip. 198010052010031001

**KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM PENINGKATAN
BUDAYA KERJA GURU DI SMAN 1 SAMPOINIET ACEH JAYA**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan (FTK)
Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Darussalam Banda Aceh
Sebagai Bebas Studi untuk Memperoleh Gelar Sarjana
dalam Ilmu Manajemen Pendidikan Islam

Pada Hari/Tanggal

Jumat, 19 Mei 2025
21 Dzulqa'dah 1446H

Panitia Ujian Munaqasyah Skripsi

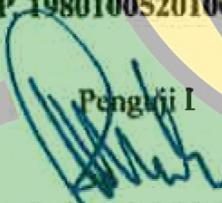
Ketua,


Dr. Sulfiadi, M.Pd
NIP. 198010052010031001

Sekretaris,


Eliyanti, S.Pd.I., M.Pd
NIP. 198503132014112003

Penguji I


Drs. Sufriadi, M.Pd., Ph.D
NIP. 196712311994021001

Penguji II


Nelliraharti, S.Pd.I., M.Pd
NIP. 198112052023212021

جامعة الرانيري

A R - R A N I R Y

Mengetahui,

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry
Darussalam Banda Aceh




Prof. Saiful Mujib, S.Ag., M.A., M.Ed., Ph.D
NIP. 197201021997031003

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya :

Nama : Rian Abdillah
Nim : 180206067
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi saya yang berjudul :

Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Peningkatan Budaya Kerja Guru di SMAN 1 Sampoiniet Aceh Jaya adalah benar karya asli saya, kecuali lampiran yang disebutkan sumbernya.

Apabila terdapat kesalahan dan kekeliruan di dalamnya sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Banda Aceh, 20 Mei 2025

Yang menyatakan,



Rian Abdillah

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia- Nya sehingga penulis dapat menyusun Skripsi :
“KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM PENINGKATAN BUDAYA KERJA GURU”. Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak terwujud tanpa bantuan dari berbagai pihak, maka pada kesempatan ini izinkanlah penulis menyampaikan ucapan terimakasih yang setinggi-tingginya Kepada :

1. Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan (FTK), Ketua Prodi Manajemen Pendidikan Islam, Penasehat Akademik (PA), Seluruh Dosen serta Staf Prodi Manajemen Pendidikan yang telah banyak memberi bantuan, motivasi dan arahan dalam penyusunan skripsi ini.
2. Dr. Safriadi, M.Pd, selaku ketua prodi Manajemen Pendidikan Islam, para staf dan jajarannya.
3. Dr. Safriadi, M.Pd. pembimbing, yang pada saat kesibukannya masih menyempatkan diri untuk memberikan bimbingan dan pengarahan sebaik mungkin sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik dan mencurahkan pemikiran dalam membimbing penulis menyelesaikan karya tulis ini.
4. Farrah Fitriah, S.Pd., M.Pd. sebagai kepala sekolah SMAN 1

Sampoiniet, pihak pengajar, dan kepada guru-guru yang telah menerima saya dengan baik serta memberikan semua informasi yang saya perlukan dan juga membimbing saya untuk lebih memahami tentang budaya kerja guru sehingga terselesaikanlah skripsi ini dengan baik sesuai dengan realita dilapangan.

Sesungguhnya penulis tidak sanggup membalas semua kebaikan dan dorongan semangat yang telah keluarga, bapak, ibu dan kawan-kawan berikan. Semoga Allah subhaanahu wata'aala membalas semua kebaikan ini.

Akhirnya pada Allah penulis berserah diri karena tidak akan terjadi sesuatu apapun tanpa Ia menghendakinya. Penulis telah berusaha semaksimal mungkin dalam menyelesaikan skripsi ini, namun jika terdapat kesalahan dan kekurangan penulis sangat mengharapkan kritik dan saran guna untuk perbaikan pada masa yang akan datang. Semoga Allah meridhai setiap langkah kita. Aamiin

Banda Aceh, 14 Maret 2025

Penulis

Rian Abdillah

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji Syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, yang telah memberikan kesehatan, rahmat dan hidayah, sehingga penulis masih diberikan kesempatan untuk menyelesaikan skripsi ini, sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar kesarjanaan, Walaupun jauh dari kata sempurna, namun penulis bangga telah mencapai pada titik ini, yang akhirnya skripsi ini bisa selesai di waktu yang tepat.

Skripsi ini kuhadiahkan untuk mereka yang turut membentuk pribadi dan kematangan berfikir pada diriku. Membantuku saat susah melanda, menemani di kala sedih dan bahagia menyapa, mencaciku di waktu aku mulai bersabda, memujiku ketika aku mampu menanggungnya, aku hanya sebiji sawi, tak patut menyombongkan diri, berlutut menghadap sang Ilahi Robbi.

Skripsi ini ku persembahkan untuk ayah dan ibu yang telah mengisi duniaku dengan begitu banyak kebahagiaan sehingga seumur hidup tidak cukup untuk menikmati semuanya. Terima kasih atas cinta dan kasih sayang yang telah engkau berikan padaku, terima kasih karena selalu menjagaku dalam doa-doamu.

Hidup menjadi begitu mudah dan lancar ketika kita memiliki orang tua yang lebih memahami kita dari pada diri kita sendiri, Terima kasih telah menjadi orang tua yang sempurna bagiku, Ibu dan ayah telah melalui banyak perjuangan dan rasa sakit. Tapi insya allah aku janji akan membahagiakanmu. Aku akan mencoba tumbuh menjadi yang terbaik. Pencapaian ini adalah persembahan istimewa dariku untuk mu

ibuku dan ayahku.

Skripsi ini juga saya persembahkan untuk kawan-kawan dan sahabatku seperjuangan yang telah membantu saya dalam penyusunan skripsi ini. seorang teman dengan hati emas sulit ditemukan, kebaikanmu benar tiada bandingnya. Tanpa inspirasi, dorongan dan dukungan yang telah kalian berikan pada saya, saya mungkin bukan apa-apa saat ini. Terima kasih sahabat-sahabatku, terima kasih teman-temanku.

Akhirnya langkah demi langkah sebuah perjuangan diperkuliahan telah berhasilku raih, Perjalanan ini bukan sekadar tentang menuntaskan tugas akademik, tetapi tentang menaklukkan diri sendiri di tengah lelah dan ragu yang kerap menyapa. Setiap langkah di Kampus Biru adalah saksi bisu perjuangan, doa, dan harapan yang tak pernah padam. Dalam diam, aku belajar bahwa kesuksesan bukan hadiah yang datang tiba-tiba, melainkan hasil dari keteguhan hati dan keyakinan untuk terus melangkah, walau perlahan. Karena sejatinya, menyerah bukan pilihan bagi mereka yang percaya pada impian.



Rian Abdillah

ABSTRAK

Nama : Rian Abdillah
NIM : 180206067
Fakultas/prodi : Tarbiyah dan Keguruan / Manajemen Pendidikan Islam
Judul : Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Budaya Kerja Guru Di Sman 1 Sampoiniet Aceh Jaya
Skripsi : 90
Pembimbing I : Dr.Safriadi., M.Pd
Kata kunci : Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Kerja, Guru,

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis peran kepemimpinan kepala sekolah dalam peningkatan budaya kerja guru di SMAN 1 Sampoiniet Aceh Jaya. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada pentingnya peran kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan yang dapat menciptakan lingkungan kerja kondusif dan membangun etos kerja yang tinggi di antara guru guna mencapai mutu pembelajaran yang optimal. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi kasus, dan data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, serta dokumentasi. Subjek penelitian terdiri dari kepala sekolah dan sejumlah guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : **Pertama**, Bagaimana Gambaran Budaya Kerja Guru Di Sma Negeri 1 Sampoiniet: (1) Kepala sekolah menegaskan bahwa kedisiplinan memiliki dampak besar terhadap budaya kerja dan prestasi sekolah, (2) Kerja sama antar guru juga menjadi faktor penting dalam budaya kerja di SMA Negeri 1 Sampoiniet. (3) kepemimpinan yang efektif, melalui pemberian motivasi, keteladanan, pembinaan profesional, dan penciptaan suasana kerja yang harmonis, berperan penting dalam membentuk budaya kerja guru yang positif. **Kedua**, Strategi yang dilakukan kepala sekolah dalam peningkatan budaya kerja guru di SMA Negeri 1 Sampoiniet : (1) pembinaan rutin. Pembinaan ini dilakukan secara berkala (2) kepala sekolah juga menerapkan sistem reward and punishmen. Penelitian ini menyimpulkan bahwa pengembangan gaya kepemimpinan partisipatif dan komunikatif oleh kepala sekolah sangat berkontribusi terhadap peningkatan disiplin, kerja sama, dan tanggung jawab dalam lingkungan pendidikan. Bagaimana Gambaran Budaya Kerja Guru Di Sma Negeri 1 Sampoiniet

Kata kunci: Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Kerja, Guru,

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL JUDUL

LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING

LEMBAR PENGESAHAN SIDANG

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN

KATA PENGANTAR..... iv

ABSTRAK viii

DAFTAR ISI..... ix

DAFTAR TABEL xii

DAFTAR LAMPIRAN xiii

BAB I PENDAHULUAN..... 1

A. Latar Belakang Masalah..... 1

B. Rumusan Masalah..... 8

C. Tujuan Penelitian..... 9

D. Manfaat Penelitian..... 9

E. Definisi Operasional..... 10

F. Kajian Terdahulu..... 12

BAB II LANDASAN TEORI..... 18

A. Kepemimpinan Kepala Sekolah 18

1. Pengertian Kepemimpinan Kepala Sekolah 18

2. Fungsi Kepemimpinan..... 22

3. Tipe dan Gaya Kepemimpinan 25

4. Tugas Kepemimpinan	32
B. Budaya Kerja Guru.....	35
1. Indikator Budaya Kerja.....	35
2. Definisi Budaya Kerja Guru	37
3. Fungsi dan Manfaat Budaya kerja.....	40
4. Unsur-unsur Budaya Kerja	42
C. Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Budaya Kerja Guru	43

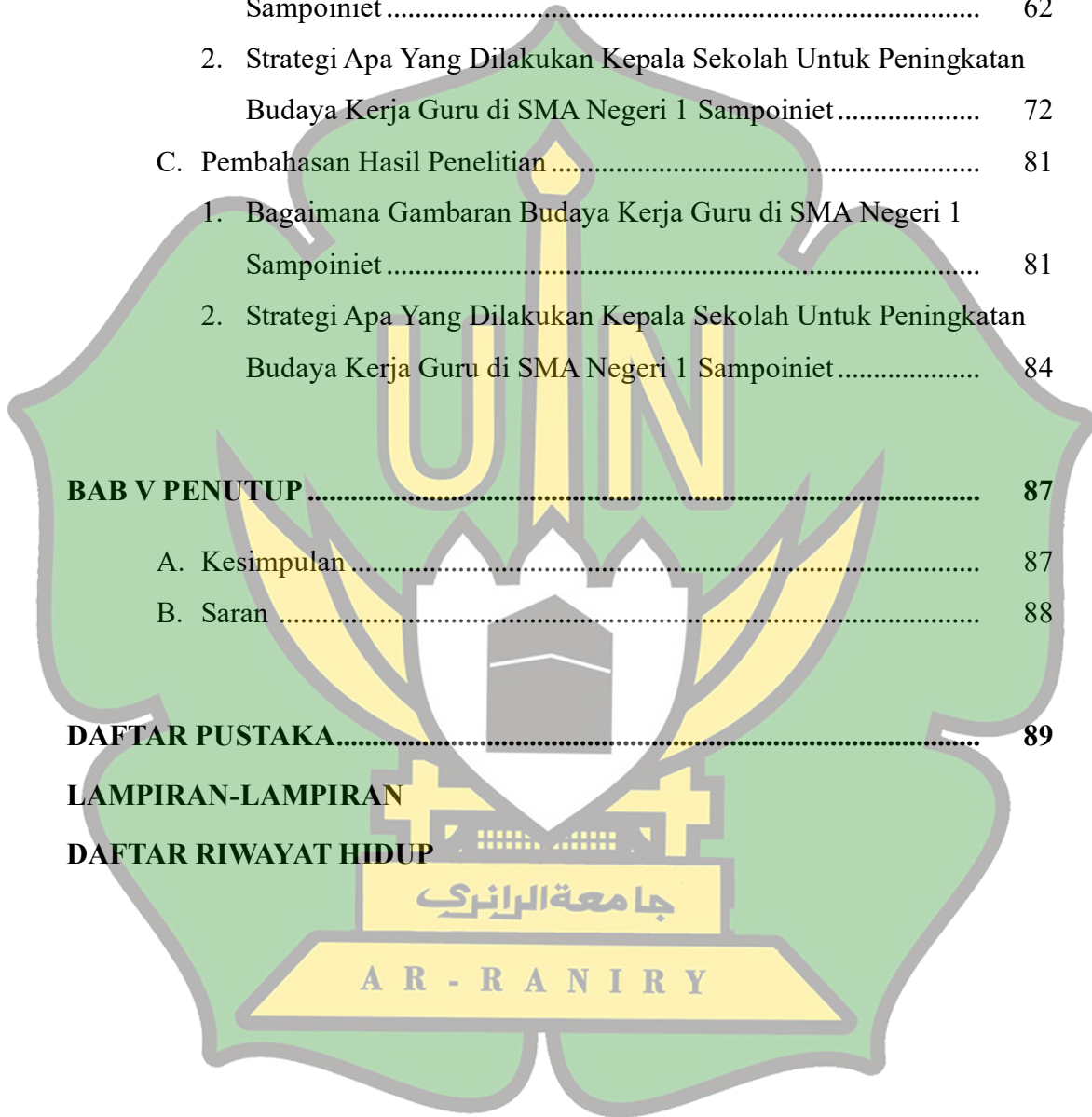
BAB III METODE PENELITIAN 45

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian	45
B. Subjek Penelitian	45
C. Instrumen Pengumpulan Data.....	46
D. Teknik Pengumpulan Data.....	47
E. Teknik Analisis Data.....	49
F. Uji Keabsahan Data	51

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 54

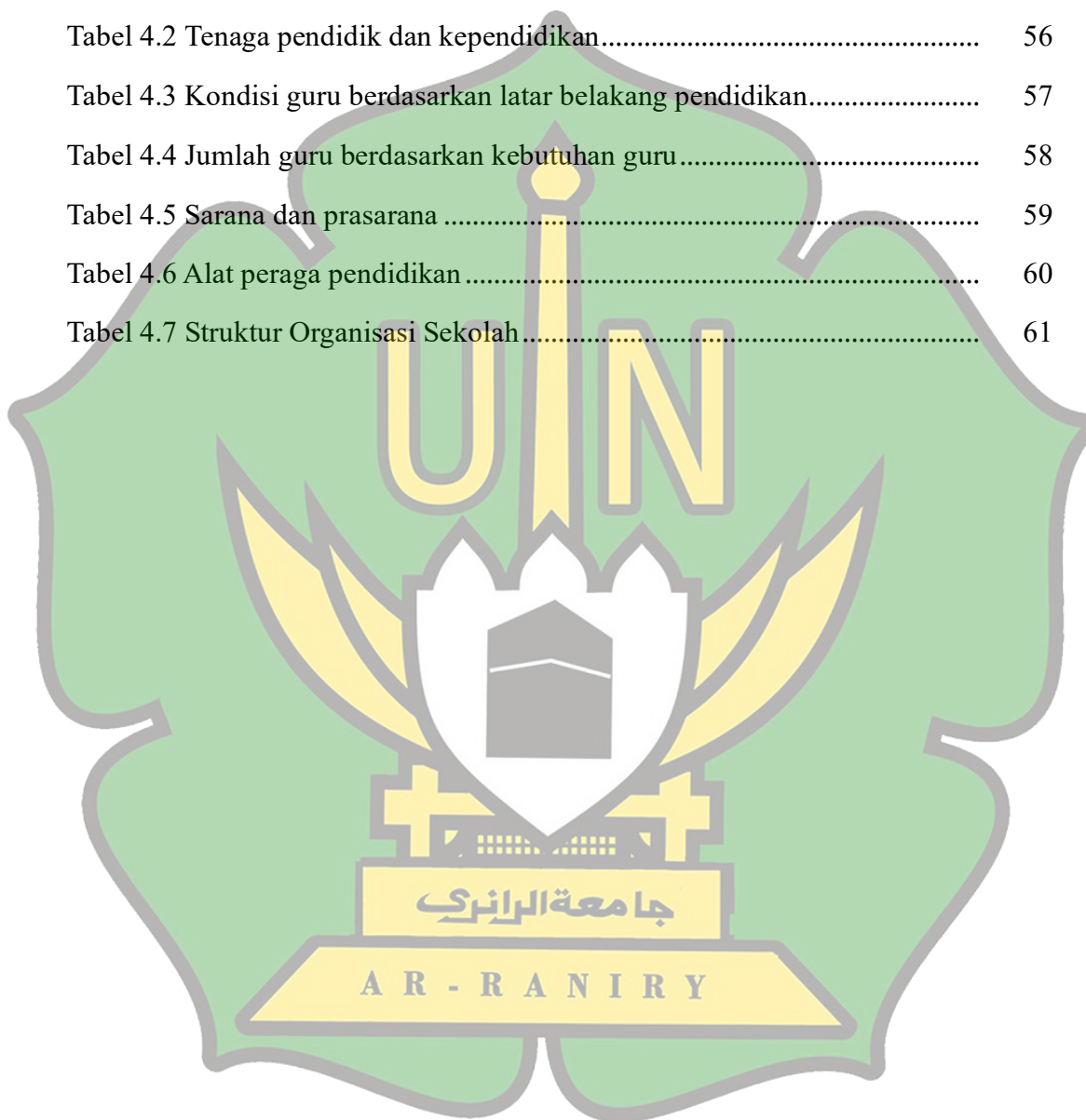
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	54
1. Deskripsi Lokasi Penelitian	54
2. Visi Misi SMA Negeri 1 Sampoiniet.....	55
3. Data Siswa.....	56
4. Tenaga Pendidik dan Kependidikan	56
5. Kondisi Guru Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan	57
6. Jumlah Guru Berdasarkan Kebutuhan Guru	58
7. Sarana dan Prasarana.....	59
8. Alat Peraga Pendidikan	60

9. Struktur Organisasi Sekolah.....	61
B. Hasil Penelitian.....	62
1. Bagaimana Gambaran Budaya Kerja Guru di SMA Negeri 1 Sampoiniet	62
2. Strategi Apa Yang Dilakukan Kepala Sekolah Untuk Peningkatan Budaya Kerja Guru di SMA Negeri 1 Sampoiniet.....	72
C. Pembahasan Hasil Penelitian.....	81
1. Bagaimana Gambaran Budaya Kerja Guru di SMA Negeri 1 Sampoiniet	81
2. Strategi Apa Yang Dilakukan Kepala Sekolah Untuk Peningkatan Budaya Kerja Guru di SMA Negeri 1 Sampoiniet.....	84
BAB V PENUTUP	87
A. Kesimpulan	87
B. Saran	88
DAFTAR PUSTAKA.....	89
LAMPIRAN-LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	



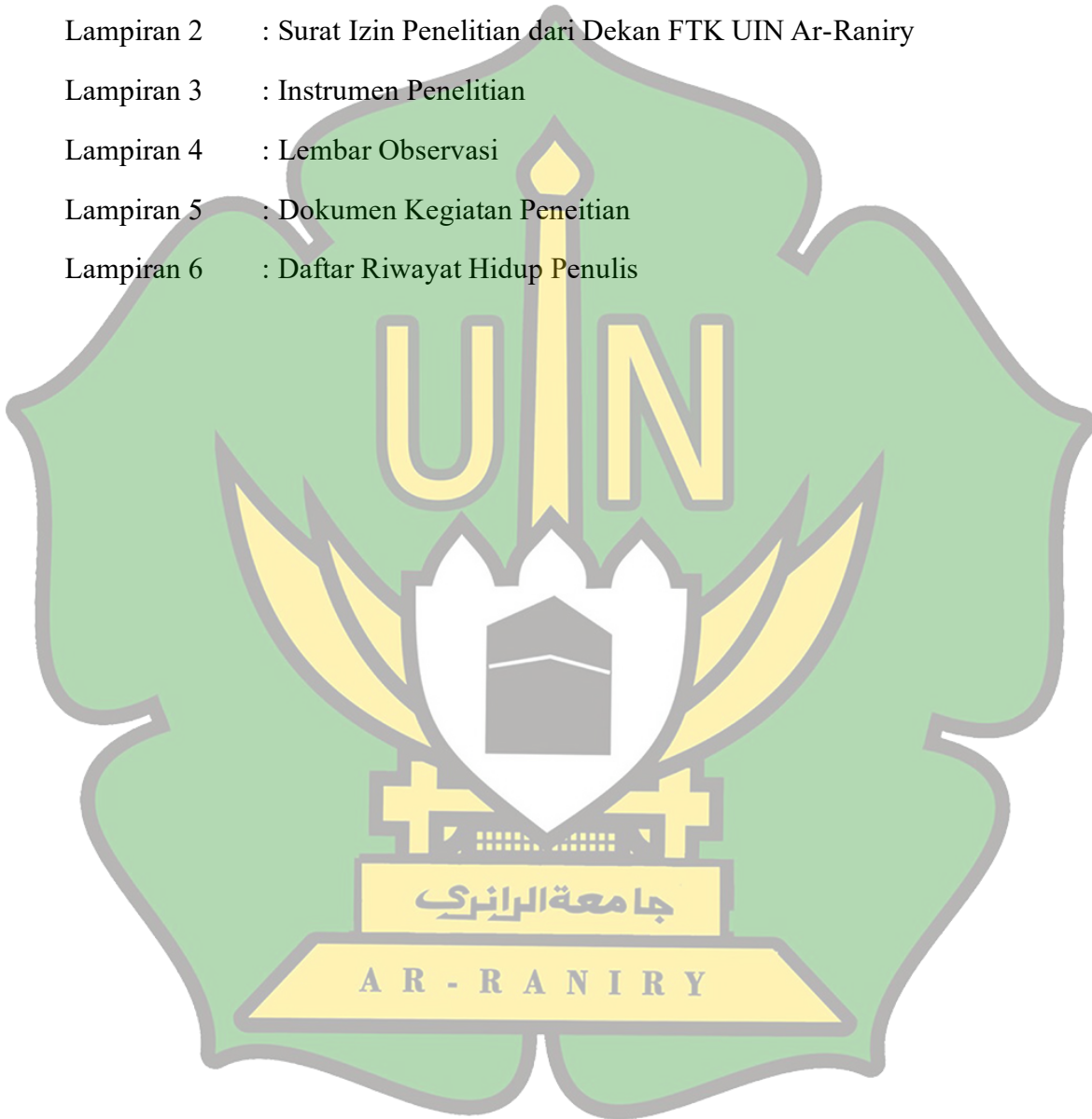
DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Data Siswa Tahun Pelajaran 2024/2025	56
Tabel 4.2 Tenaga pendidik dan kependidikan.....	56
Tabel 4.3 Kondisi guru berdasarkan latar belakang pendidikan.....	57
Tabel 4.4 Jumlah guru berdasarkan kebutuhan guru	58
Tabel 4.5 Sarana dan prasarana	59
Tabel 4.6 Alat peraga pendidikan	60
Tabel 4.7 Struktur Organisasi Sekolah.....	61



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Surat Keterangan Pembimbing Skripsi
Lampiran 2 : Surat Izin Penelitian dari Dekan FTK UIN Ar-Raniry
Lampiran 3 : Instrumen Penelitian
Lampiran 4 : Lembar Observasi
Lampiran 5 : Dokumen Kegiatan Penelitian
Lampiran 6 : Daftar Riwayat Hidup Penulis



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan bagian dari pembangunan nasional yang bertujuan untuk meningkatkan harkat dan martabat bangsa serta kualitas sumber daya manusia. Menurut Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003 Pasal 1 ayat 1 yaitu: pendidikan adalah” usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya unuk memiliki kekuatan spiritual, keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat yang berusaha mengembangkan potensis diri melalui proses pembelajaran yang tersedia pada jalur, jenjang dan jenis pendidikan.¹

Pengembangan potensi sumber daya manusia adalah proses sepanjang hayat yang meliputi berbagai kehidupan, terutama dilakukan melalui pendidikan. Pendidikan yang diselenggarakan untuk mewujudkan pembangunan perubahan yang berguna dan bermanfaat bagi setiap individu, serta mampu mengembangkan kemampuan lebih lanjut dalam dunia kerja.

Dengan adanya Sistem Pendidikan Nasional diharapkan pemerintah dapat mengelola secara profesional tentang budaya kerja ataupun semangat

¹ Muhammad Rohman. *Manajemen Pendidikan Analisa dan Solusi terhadap Kinerja Manajemen Kelas dan Strategi Pengajaran Yang Efektif*. Jakarta: Prestasi Pustaka, 2012 h. 259.

kerja yang baik. Memang tidak semudah yang diharapkan dan impian untuk mewujudkan budaya kerja di lingkungan pendidikan.

Berbagai perubahan yang terjadi dalam dunia pendidikan menuntut organisasi baik organisasi swasta maupun negeri untuk mengadakan inovasi inovasi guna menghadapi tuntutan di era globalisasi dan berupaya menyusun kebijakan yang selaras dengan perubahan lingkungan. Suatu organisasi haruslah mampu menyusun kebijakan yang ampuh untuk mengatasi setiap perubahan yang akan terjadi baik masalah pembelajaran, semangat dalam pekerjaan yang dihadapi guru, staf dan peserta didik untuk mencapai tujuan program sekolah.

Peningkatan kualitas proses pembelajaran ini akan sangat tergantung pada pengelolaan sekolah dan pengajaran/pendekatan yang diterapkan oleh strategi kepala sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah terbukti mempengaruhi implementasi dan pemeliharaan perubahan dan berkorelasi dengan hasil belajar murid.²

Peran kepala sekolah sebagai manajer di sekolah memegang peranan penting dalam upaya menggerakkan jajaran guru untuk memiliki budaya kerja yang tinggi, dengan kepemimpinan yang selaras dengan lingkungan kerja, dan koordinasi yang matang. Kepala sekolah diharapkan mampu membawa serta guru untuk melakukan proses pembelajaran secara optimal untuk dapat

² Nurashiah, Murniati AR, dan Cut Zahri Harum. 2015. *Strategi Kepala Sekolah dalam Peningkatan Mutu di SD Negeri 1 Peukan Bada Aceh Besar*. Jurnal Magister Administrasi Pendidikan Universitas Syiah Kuala, Volume 3, No. 3, 2015, hal. 118-119.

melakukan pelayanan yang sebaik-baiknya kepada masyarakat khususnya siswa.

Maka dari itu dibutuhkan seorang pemimpin atau kepala sekolah dalam mengembangkan Sumber Daya Sekolah tersebut. Sebagai seorang manajer di sekolah, kepala sekolah mempunyai tugas dan tanggung jawab yang besar dalam membuat keputusan. Berbagai studi yang telah dilakukan menunjukkan bahwa dalam suasana perubahan lingkungan yang cepat, salah satu hal yang menyebabkan prestasi sekolah dan mutu lulusan menurun adalah kepemimpinan kepala sekolah yang kurang berhasil (Departement of education Sptate of Delaware, 2001). Kepala sekolah sebagai pimpinan di sekolah memiliki peran strategis dalam upaya meningkatkan mutu pembelajaran yang pada akhirnya akan meningkatkan mutu lulusan, yang mampu menunjukan daya dan sifat kompetitifnya dalam persaingan global. Kepala Sekolah dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, dituntut untuk memiliki kemampuan untuk meningkatkan budaya kerja atau semangat dalam bekerja.³

Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi orang lain untuk mengambil langkah – langkah atau tindakan menuju suatu sasaran bersama. Karena itu kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang lain agar mau bekerja untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.⁴

³ Saifullah. *Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kemampuan Profesional Guru pada SMA Negeri 2 Pulo Aceh Besar*. Jurnal Universitas Syah Kuala, Vol 4, No. 3 Agustus 2016.

⁴ Sri Purwanti. *Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru dan Pegawai di Sma Bakti Sejahtera Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur*. ejournal Administrasi Negara, Volume 1, Nomor 1 2013.

Dapat dikatakan bahwa kepala sekolah juga harus mampu membangkitkan semangat kerja yang tinggi. Ia harus menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, aman dan semangat. Ia juga harus mampu mengembangkan staf untuk bertumbuh dalam kepemimpinannya.⁵

Selain itu, Guru merupakan sumber daya yang sangat penting dalam pendidikan dibandingkan dengan sumber daya yang lainya. Guru merupakan sosok panutan bagi masyarakat, bukan saja bagi murid-muridnya, namun juga bagi seprofesi, lingkungan, dan bagi bangsa itu sendiri.

Budaya kerja guru merupakan etika yang terdapat dalam diri guru yang tertuju pada tujuan pendidikan. Setiap guru memiliki budaya kerja yang berbeda-beda. Guru yang tidak memiliki budaya kerja akan bekerja asal-asalan, sedangkan guru yang memiliki budaya kerja tinggi akan bekerja dengan penuh tanggung jawab karna upaya untuk mendukung kualitas kerja.

Kualitas kerja sangat erat hubungannya dengan budaya kerja yang dimiliki serta sikap mendasar dan etika kerja pelakunya. Untuk mendapatkan hasil perubahan yang idela, semua unsur Sumber Daya Manusia pada lembaga kerja.

Hal ini karena budaya kerja pada intinya adalah suatu sikap guru terhadap kerja yang dicirikan oleh adanya bekerja tulus penuh syukur, bekerja penuh tanggung jawab, kerja tuntas penuh integritas, bekerja keras penuh semangat, bekerja serius penuh kecintaan, bekerja kreatif penuh suka cita,

⁵ Cok agus, dkk. *Hubungan Motivasi Berprestasi, Prilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Etos Kerja dengan Kinerja Guru*. Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sains dan Humaniora. Vol 11) April 2017.

bekerja tekun penuh keunggulan, bekerja sempurna penuh kerendahan hati. Apabila seseorang memiliki ciri-ciri seperti tersebut diatas, hal ini akan berdampak pada kinerjanya.

Demikian halnya dengan memotivasi guru baik dari dalam maupun dari luar diri seorang, motivasi dari dalam kesadaran guru sendiri, untuk dapat bekerja dengan lebih baik. Keinginan guru untuk mencerdaskan siswa dapat memberikan dorongan kepada dirinya untuk melaksanakan tugas pembelajaran dengan lebih baik, guru yang demikian memiliki kecendrungan untuk lebih kreatif dan inovatif dalam mengembangkan kemampuannya sebagai pendidik.⁶

Pada Seorang guru yang mempunyai budaya kerja yang tinggi, maka dia akan melaksanakan tugas-tugasnya dengan penuh semangat dan rasa tanggung jawab yang tinggi. Dan demikian halnya dengan seorang guru mempunyai budaya kerja yang rendah, maka dia akan bermalas-malasan dan kurang adanya tanggung jawab dalam melaksanakan tugas keguruan, namun tidak bisa menyalahkan seorang guru yang berbudaya kerja yang rendah, tentunya juga dipengaruhi oleh beberapa faktor lain yang tidak bisa diabaikan begitu saja, tetapi juga diperlukan atau dicari pemecahan masalah sehingga faktor tersebut akan berpengaruh secara positif terhadap budaya kerja guru.

Berdasarkan wawancara dan observasi awal peneliti di SMA Negeri 1 Sampoiniet pada hari Selasa 11 Juli 2023, terdapat permasalahan pada budaya kerja guru dan staf SMA Negeri 1 Sampoiniet, antara lain: sebagian guru belum

⁶ Herlina. *Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia*. Jurnal Kependidikan Program Studi Pendidikan Luar Sekolah. FIP IKIP Mataram, Vol 14, Nmr 1.

mentaati peraturan- peraturan yang berlaku di sekolah, dan kedisiplinan guru maupun tenaga kependidikan dalam hal kehadiran masih kurang baik. Misalnya, masih terdapat beberapa guru yang sering kali hadir pada saat mendekati dimulainya jam pelajaran bahkan ada yang datang terlambat ke sekolah, guru yang meninggalkan kelas sebelum kegiatan belajar mengajar selesai, dan guru kurang disiplin waktu. Hal ini menunjukkan bahwa guru dan tenaga kependidikan di SMA Negeri 1 Sampoiniet kurang menjunjung tinggi nilai- nilai penghargaan terhadap peraturan budaya kerja yang berlaku.

Sebagai pemimpin dan pengelola lembaga pendidikan, seorang kepala sekolah harus mampu mengelola budaya kerja sekolahnya baik dalam segi SDM maupun potensi- potensi sekolah lainnya. Kepala sekolah dituntut untuk mampu beradaptasi dengan keadaan di sekolahnya serta dapat menjabarkan kondisi tersebut ke dalam visi, misi, dan aksi dengan tujuan agar mampu mencapai target kurikulum di sekolahnya.⁷

Kepala sekolah sebagai pemimpin lembaga pendidikan memiliki tugas dan tanggung jawab yang sangat penting. Secara operasional, kepemimpinan berfungsi sebagai tindakan yang dilakukan oleh pemimpin dalam upaya menggerakkan bawahan agar mampu berbuat sesuatu guna menyukseskan program-program kerja yang telah dirumuskan sebelumnya. Untuk mensukseskan program kerja, seorang kepala sekolah membutuhkan bawahan- bawahan (guru) yang profesional dan berkualitas.

⁷ Majdina Ghaisani Ifliya, Siti Nur Hidayah, *Upaya Kepala Madrasah Dalam Membina Budaya Organisasi dan Kinerja Guru dalam Pembelajaran di MIN 5 Majalengka*, (Manageria: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, Volume 3, Nomor 1, Mei 2018) h. 23- 24

Budaya kerja menjadi kenyataan, apabila dilakukan pembinaan oleh pemimpin tanpa henti selama kepemimpinannya yang diikuti dengan penyempurnaan dan perbaikan perilaku. Di SMAN 1 Sampoiniet yang menjadi objek dari penelitian ini sendiri, telah dilaksanakan pembinaan yang dilakukan oleh kepala sekolah. Pembinaan dilaksanakan pada hari Sabtu di minggu keempat setiap bulannya yang dilaksanakan setelah sholat dhuhur berjamaah dan diteruskan dengan mengadakan kajian-kajian yang diselingi pembinaan kepada para guru dan staf.

Masalah budaya kerja saat ini menjadi isu penting dalam pelayanan pendidikan. Hal ini dapat dilihat dari kedisiplinan guru maupun staf dalam mentaati peraturan dan waktu kerja yang kurang, ditambah lagi masalah perilaku dan kerjasama yang kurang baik, yang mengakibatkan kinerja keseluruhan organisasi, serta keterbukaan guru dan staf dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya yang kurang baik.⁸

Peneliti berpendapat bahwa potensi siswa di SMA Negeri 1 Sampoiniet dapat dikembangkan melalui dukungan peningkatan budaya kerja, yang dapat terlaksana apabila terdapat kerjasama antara kepala sekolah, guru maupun staf. Dengan cara memaksimalkan peran kepala sekolah dan budaya kerja di sekolah. berdasarkan uraian permasalahan tersebut di atas, maka judul yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah “Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Budaya Kerja Guru di SMAN 1 Sampoiniet Aceh Jaya”.

⁸.Dian Pernamasari, *Budaya Kerja Pegawai pada Bagian Organisasi Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Donggala*, (E- Jurnal Katalogis, Volume 3 Nomor 8, Agustus 2015 ISSN: 2302-2019) h. 57-58

Peneliti merasa gelisah melihat kenyataan bahwa budaya kerja guru di SMA Negeri 1 Sampoiniet belum sepenuhnya mencerminkan etos kerja yang disiplin, bertanggung jawab, dan kolaboratif. Masih terdapat guru yang datang terlambat, kurang disiplin waktu, serta belum sepenuhnya menunjukkan keterbukaan dan kerja sama dalam pelaksanaan tugas. Kondisi ini dapat memengaruhi mutu pembelajaran dan pencapaian tujuan pendidikan.

Di sisi lain, kepala sekolah sebagai pemimpin strategis di satuan pendidikan memiliki peran penting dalam membina budaya kerja yang positif. Akan tetapi, berdasarkan kajian pustaka dan penelitian terdahulu yang ditelaah, masih terdapat gap atau kekosongan kajian yang secara khusus menyoroti strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam membina budaya kerja guru pada konteks sekolah menengah di daerah non-perkotaan dengan kondisi sumber daya yang terbatas, seperti di SMA Negeri 1 Sampoiniet.

Sebagian besar penelitian sebelumnya lebih menitik beratkan pada budaya organisasi secara umum, atau terbatas pada aspek gaya kepemimpinan saja, tanpa mengupas secara mendalam bagaimana peran kepala sekolah dalam menumbuhkan nilai-nilai kerja positif di kalangan guru. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi penting untuk mengisi kekosongan tersebut dan memberikan gambaran nyata mengenai strategi kepemimpinan yang dapat meningkatkan budaya kerja guru di lapangan.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana gambaran budaya kerja guru di SMA Negeri 1 Sampoiniet?

2. Strategi apa yang dilakukan kepala sekolah untuk peningkatan budaya kerja guru di SMA Negeri 1 Sampoiniet?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mendeskripsikan bagaimana gambaran budaya kerja guru di SMA Negeri 1 Sampoiniet.
2. Untuk mengetahui Strategi yang dilakukan kepala sekolah dalam peningkatan budaya kerja guru yang baik di SMA Negeri 1 Sampoiniet.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini secara teoritis bermanfaat untuk pengembangan ilmu manajemen pendidikan khususnya kepemimpinan kepala sekolah dalam peningkatan budaya kerja guru.

2. Manfaat praktis

- a. Kepala sekolah, agar senantiasa memberikan dukungan dan memaksimalkan perannya sebagai kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas pendidikan.

- b. Guru, agar senantiasa mandiri meningkatkan kopetensinya dalam proses pembelajaran selalui antara: membaca literature, berdiskusi dengan teman sejawat, mengikuti kegiatan pelatihan internal dan eksternal yang berkaitan dengan pembelajaran.

- c. Bagi Peneliti, agar dapat mengaplikasikan dan meningkatkan ilmu yang di dapat dalam menduduki bangku perkuliahan dan untuk

memenuhi syarat mencapai gelar sarjana di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

E. Definisi Operasional

Agar lebih mudah memahami skripsi ini dan tidak terjadi kekeliruan dalam memahami kata-kata yang peneliti gunakan, maka peneliti mencoba menguraikan beberapa istilah antara lain :

1. Kepemimpinan

Kepemimpinan berasal dari kata “pimpin”. Berdasarkan Kamus Lengkap Bahasa Indonesia Modern, kata “pimpin” memiliki arti memimpin, menuntun, menunjukkan jalan, mengepalai, melatih, mendidik, dan mengajari. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, pimpinan adalah hasil memimpin, bimbingan, atau tuntutan. Pemimpin adalah orang yang memimpin, sedangkan kepemimpinan ialah perihal pemimpin atau cara memimpin.⁹

2. Kepala sekolah

kepala sekolah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi antar guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pembelajaran.

Kepala sekolah sebagai suatu komunitas pendidikan membutuhkan seorang figur pemimpin yang dapat mendayagunakan semua potensi yang ada

⁹ Bambang Syamsul Arifin, *Dinamika Kelompok*, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2015) h. 93-94.

didalam sekolah untuk suatu visi dan misi sekolah. Peran kepala sekolah bukan hanya sekedar akumulator yang mengumpulkan aneka ragam potensi penata usaha, guru, karyawan dan peserta didik melainkan konseptor managerial yang bertanggung jawab pada kontribusi masing-masing demi efektivitas dan efesiensi kelangsungan pendidikan.¹⁰

3. Budaya Kerja

Budaya kerja dapat dilihat dari beberapa aspek :

a. Disiplin

Disiplin adalah kepatuhan seseorang terhadap aturan, norma, atau standar yang telah ditetapkan dalam suatu lingkungan. Disiplin mencerminkan kesadaran dan tanggung jawab individu dalam menjalankan tugas serta menjaga keteraturan dalam kehidupan pribadi maupun profesional¹¹.

b. Keterbukaan

Keterbukaan adalah sikap yang mencerminkan transparansi, kejujuran, dan kesiapan seseorang untuk menerima serta memberikan informasi secara jujur dan objektif. Sikap ini penting dalam membangun komunikasi yang efektif dan hubungan yang harmonis dalam berbagai aspek kehidupan¹².

¹⁰ Sri Azyanti, *Motivasi Kepala Sekolah*, (Pontianak : Yudha English Gallery, 2018), h.32.

¹¹ Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge, *Organizational Behavior*, 17th ed. (Pearson, 2017).

¹² Fred Luthans, *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach* (McGraw-Hill, 2011).

c. Saling Menghargai

Saling menghargai adalah sikap menghormati dan mengakui nilai, pendapat, serta hak orang lain, baik dalam kehidupan pribadi maupun profesional. Sikap ini menciptakan lingkungan yang harmonis, mengurangi konflik, dan meningkatkan kerja sama¹³.

d. Kerja Sama

Kerja sama adalah upaya bersama antara dua orang atau lebih untuk mencapai tujuan yang sama dengan berbagi tugas, tanggung jawab, dan sumber daya. Kerja sama yang baik melibatkan komunikasi yang efektif, kepercayaan, dan komitmen terhadap tujuan bersama¹⁴.

F. Kajian Terdahulu

Penelitian mengenai kepemimpinan kepala sekolah dalam peningkatan budaya kerja guru telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu. Berdasarkan eksplorasi peneliti, terdapat beberapa hasil penelitian yang mempunyai relevansi dengan variabel penelitian ini. Sebagai pengembangan ilmu pengetahuan dan teori sebelumnya, maka perlu dikemukakan beberapa penelitian yang relevan dengan topik dalam penelitian ini. Ada beberapa penelitian dan literatur yang terkait dengan penelitian ini akan dirangkum sebagai berikut:

¹³ Stephen R. Covey, *The 7 Habits of Highly Effective People: Powerful Lessons in Personal Change* (Free Press, 2013).

¹⁴ Ricky W. Griffin, *Management* (Cengage Learning, 2016).

Peranan kepala sekolah dalam mengembangkan budaya organisasi (studi kasus di TK Al Irsyad- Al Islamiyah Pemalang) yang disusun oleh Sutrisno program studi Manajemen pendidikan 2007 Universitas Negeri Semarang. hasil penelitian ini menjelaskan bahwa peranan kepala sekolah dalam mengembangkan budaya organisasi mencakup, pertama: sosialisasi budaya organisasi bagi staf diarahkan kepada upaya memperluas informasi, dan pemahaman staf tentang budaya organisasi, kedua: pemeliharaan budaya organisasi bagi staf dilakukan untuk melestarikan budaya organisasi yang telah tertanam semakin kokoh dalam jiwa diri staf, dilaksanakan dalam proses perjalanan organisasi, sehingga memberikan ciri khusus organisasi, ketiga: pengembangan budaya organisasi dilakukan melalui peningkatan kualitas dan kuantitas pelaksanaan, nilai semangat, kebersamaan, keilmuan dan nilai perilaku hidup muslim.¹⁵

Influence Of Leadership Styles In Creating Quality Work Culture, jurnal yang disusun oleh Norlina M.Ali, Rohani Jangga dkk, International Accounting and Business Conference 2015, IABC 2015, Procedia Economics and Finance 31(2015). Penelitian ini membahas mengenai gaya kepemimpinan mana yang menciptakan budaya kerja berkualitas di lembaga keuangan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja keseluruhan budaya kerja terbukti bagus yang disebabkan oleh komunikasi efektif dan dua arah yang dilakukan oleh karyawan dan kekuatan budaya kerja lebih unggul dibandingkan dengan

¹⁵ Mondy, wayne R dan Noe M Robert, 1990, "*Human Resources management*", 4th edition, Mc Graw Hill, USA

kelemahan yang ada. Oleh karena itu, kedua gaya kepemimpinan yang bersifat transformasional dan transaksional memainkan peran penting dalam mendesain budaya kerja dalam organisasi.

Deke Oktavianus dalam penelitian ini membuktikan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara budaya kerja guru biologi terhadap kinerja guru SMA di Kabupaten Sumba Barat Daya, Nusa Tenggara Timur (NTT) dengan kontribusi sebesar 33,1%; ada pengaruh yang signifikan kinerja guru biologi terhadap prestasi belajar peserta didik SMA di kabupaten Sumba Barat Daya, Nusa Tenggara Timur (NTT) dengan kontribusi sebesar 50,3% dan ada pengaruh yang signifikan budaya kerja guru biologi terhadap prestasi belajar peserta didik melalui kinerja SMA di kabupaten Sumba Barat Daya, Nusa Tenggara Timur (NTT) dengan kontribusi sebesar 16,0%. Perbedaan dengan penelitian yang penulis lakukan adalah pada variabel yang diangkat yaitu variabel prestasi belajar, hanya variabel budaya kerja dan kinerja yang memiliki kesamaan.¹⁶

Jurnal Penelitian Skripsi ini disusun oleh Khoirun Nisa Pulungan, Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Tahun 2018 dengan judul "Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Mengembangkan Budaya sekolah Islami di MTs Muallimin UNIVA Medan". Hasil Temuan penelitian ini adalah : 1) Kepemimpinan di MTs. Muallimin merupakan kepemimpinan yang berorientasi pada misi dan visi, mengambil keputusan dengan cara musyawarah

¹⁶ Deke Oktavianus, "Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru dan Prestasi Belajar Siswa SMA Kabupaten Sumba Barat Daya, NTT," Jurnal Edukasi Sumba, Vol. 1, No. 02, 2017

serta mengambil kebijakan yang tidak merugikan banyak pihak, 2) Budaya sekolah islami yang diterapkan di MTs. Muallimin UNIVA adalah seragam yang bercorak Al-Wasliyah yaitu bagi lakilaki memakai kemeja putih celana hitam dan kopiah (peci) dan perempuan memakai baju kurung putih, rok hijau dan jilbab putih yang terdapat logo al Wasliyah dibelakangnya, selanjutnya melestarikan budaya pembelajaran kitab turost (kuning) sebagai dasar penanaman ahklak kepada siswa-siswi, selanjutnya adalah menghafal al-quran sebagai salah satu syarat kelulusan minimal 3 juz alquran, melaksanakan tasmi' al-quran setiap harinya di halaman sekolah sebelum masuk pembelajaran dikelas, budaya malu buang sampah sembarangan, budaya disiplin dengan datang tepat waktu ini berlaku bagi stakeholder madrasah, budaya hormat kepada guru dengan menyalam, menyapa dan lain sebagainya selanjutnya karena MTs. Muallimin merupakan madrasah yang berada dibawah naungan sebuah organisasi maka perlu ditanamkan budaya pengamalan surah asshaff ayat 10-11, budaya berpakaian rapi sesuai syariat bagi guru. 3) dalam upaya mengembangkan budaya sekolah islami ini hal yang dilakukan adalah memberikan sosialisasi dan motivasi kepada seluruh stakeholder sekolah agar terus bekerjasama mengembangkan budaya-budaya sekolah islami agar menjadi madrasah yang bias jadi inspirasi bagi madrasa-madrasah lainnya. 4) banyak factor di antaranya struktur organisasi yang solid, kerjasama antar stakeholder sekolah yang baik serta lingkungan yang sangat memungkinkan untuk mengembangkan budaya sekolah islami ini. Selain itu, dalam mengembangkan budaya sekolah islami perlu adanya orang-orang yang

berkompeten dalam bidangnya, dan berdsarkan hasil observasi peneliti ini dimiliki oleh Mts. Muallimin. dari data guru terlihat bahwa ada beberapa guru yang merupakan hafidz al-quran serta tamatan Mesir yang tentu ini menjadi nilai plus dan factor pendukung dalam mengembangkan budaya sekolah islami Mts, Muallimin UNIVA MEDAN. 5) Faktor penghambat yang paling sering itu datangnya dari siswa yang nakal, dan tidak bisa mengikuti aturan yang ada. Apabila pelanggaran ini terjadi maka hak bagian kesiswaan untuk memprosesnya dengan bekerjasama dengan bagian konseling sekolah, selain itu juga karena belum terpenuhinya sarana berupa kelas karena masih berkongsi dengan sekolah lain.

Jurnal Penelitian Skripsi ini disusun oleh M. Ahsan Agussalim Jurusan: Manajemen Pendidikan Islam 2017 dengan judul "Implementasi Budaya Organisasi dalam Peningkatan Pelayanan Administrasi Pendidikan di Sekolah MAN 1 Makassar". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan implementasi Budaya organisasi dalam peningkatan pelayanan administrasi pendidikan di sekolah MAN 1 Makassar sudah terlaksana dengan baik yang menerapkan suatu kedisiplinan yang mengacu pada nilai-nilai hubungan social dan komunikasi yang baik antar sesama personal yang telah di tentukan dalam mencapai suatu tujuan. Usaha peningkatkan pelayanan administrasi yang teramati di MAN 1 Makassar telah menunjukkan kualitasnya salah satunya yang dapat dibuktikan adalah harmonisnya suatu hubungan antar sesame personal baik itu dari elemen siswa, pegawai, guru, dan kepala sekolah yang dapat terwujud dalam bentuk kerja sama. Baik itu sifatnya structural dan

kultural. Struktural dalam hal ini adanya kekompakan dan kesadaran dalam menyelesaikan sebuah permasalahan berdasarkan tugas dan fungsi pokok masing-masing bidang dengan tetap memperhatikan jalur koordinasi dan memperhatikan pola komunikasi yang baik dalam menyampaikan suatu maksud. dan cultural dalam hal ini adanya kemudian nilai-nilai yang dipandang perlu untuk diperhatikan dan dijadikan sebuah prinsip dalam menjalin sebuah hubungan antara personal.

Penelitian Skripsi ini disusun oleh: Kholid, Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Judul : Pengaruh Penerapan Kode Etik Guru Terhadap Siswa Dalam Proses Pembelajaran di SMAN 1 Kec. Ladongi Kab. Kolaka. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: skripsi ini membahas tentang penerapan kode etik guru terhadap siswa dalam proses pembelajaran di SMAN 1 Ladongi, serta menguraikan bagaimana seorang guru bersikap terhadap siswa dan bagaimana menjaga hubungan yang baik antara guru dengan peraturan yang telah ditetapkan. Teknik yang kami gunakan dalam pengambilan sampel ini adalah sampling jenuh dimana populasi dijadikan sampel penelitian yaitu SMAN 1 Ladongi. 83 orang dan guru sebanyak 13 orang. Jadi jumlah keseluruhan responden penelitian sebanyak 96 orang.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kepemimpinan Kepala Sekolah

1. Pengertian Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan berasal dari kata “pimpin”. Berdasarkan Kamus Lengkap Bahasa Indonesia Modern, kata “pimpin” memiliki arti memimpin, menuntun, menunjukkan jalan, mengepalai, melatih, mendidik, dan mengajari. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, pimpinan adalah hasil memimpin, bimbingan, atau tuntutan. Pemimpin adalah orang yang memimpin, sedangkan kepemimpinan ialah perihal pemimpin atau cara memimpin.¹⁷

Dengan demikian pengertian kepemimpinan tersebut dapat timbul dari mana saja asalkan unsur-unsur dalam kepemimpinan itu terpenuhi, antara lain: adanya orang yang mempengaruhi, adanya orang yang diengaruhi, adanya tujuan dan sasaran yang ingin dicapai, adanya aktifitas, intraksi dan otoritas. Dengan melihat beberapa unsur tersebut, kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk beraktifitas, memimpin, menggerakkan, atau mempengaruhi bawahan, melakukan koordinasi serta mengambil keputusan untuk mencapai tujuan yang di tetapkan.¹⁸

¹⁷ Bambang Syamsul Arifin, *Dinamika Kelompok*, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2015) h. 93-94.

¹⁸ Pandji Anoraga, *Psikologi Kepemimpinan*(Jakarta, Rineka Cipta, 2004) h. 2.

Dalam hal ini kepemimpinan dapat berperan di dalam melindungi beberapa isu pengaturan organisasi yang tidak tepat, seperti: distribusi kekuasaan yang menjadi penghalang tindakan yang efektif, kekurangan berbagai macam sumber, prosedur yang dianggap buruk, dan sebagainya yaitu problem-problem organisasi yang lebih bersifat mendasar.¹⁹

Kepemimpinan adalah sebuah proses mengarahkan, membimbing, mempengaruhi, atau mengawasi pikiran, perasaan dan tindakan serta tingkah laku orang lain.²⁰ Berikut ini adalah beberapa pendapat tentang kepemimpinan antara lain sebagai berikut :

Mullins berpendapat bahwa kepemimpinan didasarkan pada sebuah fungsi kepribadian yang dapat dilihat dari perilaku yang ditampilkan ketika seorang pemimpin memimpin kelompok maupun organisasi. Dengan kata lain, perilaku kepemimpinan tersebut ditujukan melalui peran yang dimainkan oleh para pemimpin untuk mencapai kinerja yang efektif dalam memimpin orang lain sebagai pengikutnya didalam situasi tertentu, baik kelompok maupun organisasi.

Edwin A. Locke berpendapat bahwa kepemimpinan adalah sebagai berikut²¹

- a. Kepemimpinan adalah suatu seni untuk menciptakan kesesuaian paham.
- b. Kepemimpinan adalah suatu bentuk persuasi dan inspirasi.

¹⁹ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Tinjauan Teoretik dan Permasalahannya), (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007), h. 15.

²⁰ Hadari Nawawi, *Administrasi Pendidikan*, (Pontianak : NV Sapdodadi, 1983),h.79.

²¹ Zainuddin Dan Maryadi, *Kepemimpinan Pelayanan* ,...h. 42.

- c. Kepemimpinan adalah suatu kepribadian yang memiliki pengaruh.
- d. Kepemimpinan adalah suatu titik sentral proses kegiatan kelompok.
- e. Kepemimpinan adalah sarana pencapaian tujuan.
- f. Kepemimpinan adalah suatu lembaga hubungan kekuatan dan kekuasaan.
- g. Kepemimpinan adalah suatu hasil interaksi.
- h. Kepemimpinan adalah suatu peranan yang dibedakan.

Huhes, Ginnett, Dan Curphy berpendapat bahwa ada kemungkinan yang terbaik bagi setiap individu untuk memulai Memahami kompleksitas kepemimpinan adalah dengan melihat beberapa cara tentang beberapa definisi kepemimpinan. Para peneliti kepemimpinan telah mendefinisikan kepemimpinan dalam berbagai macam cara yang berbeda seperti yang dikatakan berikut ini²² :

- a. Proses yang harus dilalui oleh seorang wakil agar dapat membentuk bawahan untuk berkelakuan sesuai dengan gaya yang diinginkan.
- b. Mengarahkan dan mengkoordinasi pekerjaan para anggota kelompok.
- c. Relasi antara pribadi yang dilakukan menurut orang lain karena mereka ingin menjadi atau karena mereka harus melakukannya.
- d. Proses mempengaruhi sebuah kelompok yang diorganisasikan untuk mencapai tujuan.

²² Sutarto Wijono, *Kepemimpinan Dalam Perspektif Organisasi*, (Jakarta : Prenadamedia, 2018),h. 1-3.

- e. Tindakan yang difokuskan untuk menciptakan kesempatan yang diinginkan.
- f. Pemimpin pekerjaan adalah untuk menciptakan kondisi bagi suatu tim yang efektif.
- g. Pada akhirnya kepemimpinan meliputi memperoleh hasil dari orang lain, dan arti kepemimpinan mencakup kemampuan membangun kohesivitas yang berorientasi pada tujuan tim untuk memperoleh hasil dari berbagai macam situasi.
- h. Kepemimpinan mencerminkan suatu bentuk pemecahan masalah sosial yang kompleks.

Menurut Terry, bahwa kepemimpinan adalah hubungan antara seseorang dengan orang lain, pemimpin mampu memengaruhi orang lain agar bersedia bekerja sama dalam tugas-tugas yang berkaitan untuk mencapai apa yang diinginkan.²³

Kepala sekolah adalah agen berbagai komponen. Salah satu unsur tersebut adalah negara. Kepala sekolah memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan kebijakan dan haluan Negara dalam mengupayakan pendidikan paling baik bagi anak-anak sekolah. Walaupun begitu, kepala sekolah bukanlah robot yang tidak berfikir, melainkan anggota komunitas pendidik.²⁴

²³ Connie Chairunnisa, *Manajemen Pendidikan dalam Multi Perspektif*, (Jakarta: PT RajaGra findo Persada), h. 107-108.

²⁴ Syafaruddin dan Asrul, *Kepemimpinan Pendidikan....* h. 140.

Kepala sekolah sebagai top leader merupakan salah satu komponen terpenting yang menentukan tercapainya tujuan pendidikan di sekolah. Mulyasa mengemukakan bahwa ada hubungan yang erat antara mutu kepala sekolah dengan berbagai aspek kehidupan di sekolah seperti disiplin sekolah, iklim dan budaya sekolah, serta menurunnya perilaku nakal peserta didik. Sebagai kepala sekolah, tugas utamanya tidak hanya berperan sebagai pemimpin atau manajer, tetapi berperan juga dalam segala dimensi kehidupan sekolah. Oleh karena itu, minimal ada tujuh peran yang harus dilaksanakan oleh kepala sekolah yaitu kepala sekolah sebagai educator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator dan motivator (EMASLIM).²⁵

Dengan demikian kepemimpinan merupakan sebuah bidang riset dan juga suatu ketrampilan praktis yang mencakup kemampuan seseorang atau sebuah organisasi untuk memimpin atau membimbing orang lain.

2. Fungsi Kepemimpinan

Dalam kehidupan organisasi, fungsi kepemimpinan adalah bagian dari tugas utama yang harus dilaksanakan. Fungsi artinya jabatan (pekerjaan) yang dilakukan atau kegunaan suatu hal atau kerja suatu bagian tubuh. Sedangkan fungsi kepemimpinan berhubungan langsung dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok atau organisasi masing-masing,

²⁵ E Mulyasa, Menjadi Kepala Sekolah Profesional, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2009), h. 24

yang mengisaratkan bahwa. setiap pemimpin berada didalam dan bukan diluar situasi itu. Tetapi untuk merumuskan apa yang dimaksud fungsi kepemimpinan adalah sulit, sama sulitnya memberi definisi tentang kepemimpinan itu sendiri.

Proses kepemimpinan pada dasarnya merupakan intraksi antara manusia dengan makhluk sosial. Kepemimpinan tidak dapat dilepaskan hubungannya dengan situasi sosial yang terbentuk dan sedang berlangsung dilingkungan suatu organisasi. Oleh karena situasi itu selalu berkembang dan dapat berubah-ubah, maka proses kepemimpinan tidak dapat dilakukan sebagai kegiatan rutin dan diulang-ulang.²⁶

Fungsi kepemimpinan merupakan gejala sosial karena harus diwujudkan dalam intraksi antar individu dalam situasi sosial suatu kelompok atau organisasi. Fungsi kepemimpinan tersebut memiliki dua dimensi utama yaitu kemampuan pemimpin dalam mengarahkan (*direction*) dan tingkat dukungan (*support*) dari anggota organisasi, yang secara operasional dibedakan menjadi lima pokok fungsi kepemimpinan antara lain:

a. Fungsi Instruktif

Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah, pemimpin sebagai komunikatormerupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, kapan, dan dimana perintah itu di kerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan

²⁶ Veitzal Rivai, *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2004), h. 53.

menggerakkan dan memotivasi orang lain agar mau melaksanakan perintah.

b. Fungsi konsultatif

Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Pada tahap pertama dalam menetapkan keputusan, pemimpin kerap kali memerlukan pertimbangan yang mengharuskannya berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinnya yang di nilai mempunyai berbagai bahan informasi yang diperlukan dalam menetapkan putusan. Tahap berikutnya konsultasi dari pimpinan dapat dilakukan setelah keputusan ditetapkan dan sedang dalam pelaksanaan. Konsultasi itu dilaksanakan dengan maksud untuk memperoleh umpan balik untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah di tetapkan.

c. Fungsi partisipatif

Dalam mengaktifkan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang di pimpiny, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya. Partisipasi tidak berarti bebas berbuat semaunya, tetapi dilaksanakan secara terkendali atau terarah berupa kerjasama sama dengan tidak mencampuri atau mengambil tugas pokok orang lain, keikutsertaan pemimpin harus tetap dalam fungsi sebagai pemimpin dan bukan pelaksana.

d. Fungsi delegasi

Fungsi ini dilaksanakan dengan pelimpahan di berikan wewenang membuat dan menetapkan keputusan, baik melalui

persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pimpinan. Fungsi delegasi pada dasarnya berarti kepercayaan.

e. Fungsi pengendalian

Fungsi pengendalian termaksud bahwa kepemimpinan yang sukses mampu mengatur aktifitas anggotanya terarah dan dalam koordinasi yang efektif, sehingga memungkinkan tercapainya tujuan secara maksimal. Fungsi pengendalian ini dapat diwujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi dan pengawasan.

Dalam proses kepemimpinan selalu terlihat titik berat yang berbeda dalam mewujudkan fungsi-fungsi kepemimpinan, antara pemimpin yang satu dengan pemimpin yang lainnya. Diantaranya ada yang lebih mengutamakan fungsi instruktif, sedang yang lainnya menerapkan fungsi delegasi, yang berikutnya partisipasi dan lain-lain. Disamping itu mungkin pula ada yang melaksanakannya dalam bentuk kombinasi. perbedaan-perbedaan tersebut mengakibatkan terjadinya berbagai tipe kepemimpinan.

Sebagai seorang yang bertanggung jawab penuh dalam sebuah lembaga pendidikan, kepala madrasah diharuskan menciptakan situasi belajar mengajar yang kondusif bagi siswa maupun bagi tenaga pendidik, sehingga menjadi nyaman dalam kegiatan belajar mengajar, baik itu dari siswa siswi maupun dari tenaga pendidik.

3. Tipe dan Gaya Kepemimpinan

a. Tipe – tipe Kepemimpinan

Pada umumnya, para pemimpin dalam setiap organisasi dapat diklasifikasikan menjadi lima tipe utama, yaitu otokratis, militeristis, paternalistis, karismatik, dan demokratis.

1) Tipe pemimpin otokratis

Tipe pemimpin ini menganggap bahwa pemimpin merupakan suatu hak. Ciri-ciri pemimpin tipe ini adalah:

- a) Menganggap bahwa organisasi adalah milik pribadi
- b) Mengidentikkan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi
- c) Menganggap bahwa bawahan sebagai alat semata-mata
- d) Tidak mau menerima kritik, saran, dan pendapat dari orang lain karena menganggap dialah yang paling benar
- e) Selalu bergantung pada kekuasaan formal
- f) Dalam menggerakkan bawahan sering mempergunakan pendekatan yang mengandung unsur paksaan dan ancaman.

Dari sifat-sifat yang dimiliki oleh tipe pemimpin otokratis tersebut, dapat diketahui bahwa tipe ini tidak menghargai hak-hak manusia sehingga tidak dipakai dalam organisasi modern.

2) Tipe Kepemimpinan militeristis

Perlu diperhatikan bahwa seorang pemimpin tipe militeristis tidak sama dengan pemimpin dalam organisasi militer. Artinya, tidak semua pemimpin dalam militer bertipe militeristis. Seorang pemimpin bertipe militeristis mempunyai sifat-sifat berikut:

- a) Dalam menggerakkan bawahan, perintah untuk mencapai tujuan digunakan sebagai alat utama.
- b) Dalam menggerakkan bawahan sering menggunakan pangkat dan jabatannya.
- c) Senang pada formalitas yang berlebihan.
- d) Menuntut disiplin yang tinggi dan kepatuhan mutlak dari bawahan.
- e) Tidak mau menerima kritik dari bawahan.
- f) Menggemari upacara-upacara untuk berbagai keadaan.

Dari sifat - sifat yang dimiliki oleh tipe pemimpin militeristis, jelaslah bahwa tipe ini bukan merupakan tipe pemimpin yang ideal.

3) Tipe pemimpin paternalistis

Tipe kepemimpinan paternalistis, mempunyai ciri tertentu, yaitu bersifat paternal atau kebapakan. Pemimpin seperti ini menggunakan pengaruh sifat kebapakan dalam menggerakkan bawahan mencapai tujuan. Kadang - kadang, pendekatan yang dilakukan bersifat terlalu sentimental. Sifat-sifat umum tipe pemimpin paternalistis adalah sebagai berikut:

- a) Menganggap bawahannya sebagai manusia yang tidak dewasa
- b) Bersikap terlalu melindungi bawahan
- c) Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil keputusan sehingga jarang terjadi pelimpahan wewenang

- d) Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengembangkan inisiatif dan gaya kreasi
- e) Sering menganggap dirinya paling tahu segala hal Harus diakui bahwa dalam keadaan tertentu, pemimpin seperti ini sangat diperlukan. Akan tetapi, ditinjau dari segi sifat-sifat negatifnya, pemimpin paternalistik kurang menunjukkan elemen kontinuitas terhadap organisasi yang dipimpinnya.

4) Tipe kepemimpinan karismatik

Sampai saat ini, para ahli manajemen belum berhasil menemukan sebab-sebab seorang pemimpin memiliki karisma. Salah satunya yaitu Percaya diri yang besar. Artinya para pemimpin yang kharismatik memiliki keyakinan yang mendalam tentang kemampuannya baik dalam arti berpikir maupun bertindak. Tipe pemimpin seperti ini mempunyai daya tarik yang amat besar sehingga mempunyai pengikut yang sangat banyak.

5) Tipe kepemimpinan demokratis

Dari semua tipe kepemimpinan yang ada, tipe kepemimpinan demokratis dianggap sebagai tipe kepemimpinan yang terbaik. Hal ini karena tipe kepemimpinan ini selalu mendahulukan kepentingan kelompok dibandingkan dengan kepentingan individu.²⁷

b. Gaya Kepemimpinan

²⁷ Khaerul Umam, Manajemen Organisasi, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2012) h. 135 - 137

1) Gaya Kepemimpinan Partisipatif

Gaya kepemimpinan partisipatif atau disebut dengan gaya kepemimpinan demokratik merupakan gaya kepemimpinan yang menitik beratkan pada usaha seorang pemimpin dalam melibatkan partisipasi para pengikutnya dalam setiap pengambilan keputusan. Dampak positif yang ditimbulkan dari gaya kepemimpinan partisipatif bahwa para pengikut memiliki rasa tanggung jawab yang lebih besar terhadap pencapaian tujuan organisasi karena keterlibatannya dalam pengambilan keputusan.

Keuntungan-keuntungan yang dapat diperoleh dari gaya kepemimpinan partisipatif adalah: a) Konsultasi ke bawah dapat digunakan dalam rangka meningkatkan kualitas keputusan dengan menarik keahlian yang dimiliki oleh para pengikut, sehingga para pengikut akan dapat menerima semua putusan yang diambil serta dapat menjalankannya; b) Konsultasi lateral, pemimpin melibatkan peran serta orang-orang dalam berbagai sub unit untuk mengatasi keterbatasan kemampuan yang dimiliki pemimpin. c) Konsultasi ke atas, memungkinkan seorang pemimpin untuk menaruh keahlian seseorang atasan yang berkemampuan lebih besar dari manajer.

Berangkat dari berbagai konsep tentang gaya kepemimpinan partisipatif, maka gaya kepemimpinan pendidikan partisipatif adalah pemimpin pendidikan yang lebih melibatkan partisipasi guru, siswa, dan

staf administrasi dalam setiap pengambilan keputusan, baik aturan pendidikan maupun putusan-putusan lain.²⁸

2) Gaya Kepemimpinan Otokratik

Kepatuhan pengikut terhadap pimpinan merupakan corak gaya kepemimpinan otokratik. Dalam menjalankan kewajiban sesuai dengan aturan yang bersumber pada tradisi, pengikut patuh pada pimpinan bukan dilandaskan pada tatanan impersonal, tetapi menjadi loyalitas pribadi dan membiasakan diri tunduk pada kewajiban.

Pemimpin yang bergaya otokratik cenderung menganut nilai organisasional yang bertujuan pada membenaran segala tindakan yang ditempuhnya untuk mencapai tujuan. Secara ringkas, kepemimpinan otokratik lebih menitikberatkan pada otoritas pemimpin dengan mengesampingkan partisipasi dan daya kreatif para pengikut.²⁹

3) Gaya Kepemimpinan Laissez Faire

Karakteristik utama pada gaya kepemimpinan laissez faire meliputi: persepsi tentang peranan, nilai-nilai yang dianut, sikap dalam hubungannya dengan para pengikut, perilaku organisasi dan gaya kepemimpinan yang biasa digunakan.

Pemimpin bergaya laissez faire memposisikan dirinya sebagai “Fasilitator”. Hal ini didasarkan pada asumsi bahwa para anggota organisasi telah dapat mengetahui dan cukup dewasa untuk

²⁸ Umar Shidiq, *kepemimpinan Pendidikan* (Ponorogo, CV: Nata Karya, 2021) h. 6-7

²⁹ Umar Shidiq, *kepemimpinan Pendidikan*, h. 7

taatkepada semua aturan pencapaian yang telah ditetapkan. Seseorang pemimpin gaya ini cenderung memilih peran yang pasif dan membiarkan organisasi berjalan menurut temponya sendiri tanpa banyak peran untuk mencampuri arah dan perkembangan organisasi.

Kepemimpinan pendidikan *laissez faire* akan sangat permisif terhadap daya kreatifitas yang dilakukan oleh guru, staf administrasi, siswa selama masih tetap dalam rangka memajukan pendidikan. Namun, yang menjadikan dampak negatif, adalah intervensi yang terlalu longgar dari seorang pemimpin menjadikan organisasi tanpa arah dan otoritas kepemimpinan menjadi berkurang.³⁰

4) Gaya Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional secara eksplisit diartikan sebagai gaya kepemimpinan dimana pemimpin dan bawahannya berusaha mencapai tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi. Artinya, kepala sekolah mencoba untuk membangun kesadaran para bawahannya/ para guru dengan menyerukan cita-cita yang besar dan moralitas yang tinggi dalam mencapai tujuan yang diinginkan.³¹

Kepemimpinan yang transformasional menyangkut nilai-nilai, terutama berupa nilai-nilai yang relevan bagi proses pemberdayaan organisasi seperti kejujuran, keadilan, tanggung jawab. Tiga komponen kepemimpinan transformasional meliputi: kharisma (proses), stimulasi

³⁰ Umar Shidiq, *kepemimpinan Pendidikan*, h .8-9

³¹ Sri Rahmi, *Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi: Ilustrasi Dibidang Pendidikan*, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2014), h. 59

intelektual (intellectual stimulation), dan perhatian yang diindividualisasi (individualized consideration).³²

Pemimpin merupakan suatu lakon/peran dalam system tertentu karenanya seseorang dalam peran formal belum tentu memiliki keterampilan kepemimpinan dan belum tentu mampu memimpin. Gaya kepemimpinan ada 4 yaitu gaya kepemimpinan partisipatif, gaya kepemimpinan otokratik, gaya kepemimpinan laissez faire dan gaya kepemimpinan transformasional.

4. Tugas Kepemimpinan

Hasibuan mengemukakan tugas-tugas kepemimpinan yang merupakan cerminan dari perilakunya dalam melaksanakan proses kepemimpinan antara lain :

a. Mengambil Keputusan

pemimpin dalam mengambil keputusan adalah sentral dan strategis. Salah satu fungsi manajemen, dalam sebuah penelitian menunjukkan bahwa desicion maker memiliki gaya tersendiri. Biasanya gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh pemimpin ada beberapa yang sering menjadi pola dalam pengambilan keputusan. Seringkali seorang manajer menggunakan dua atau tiga gaya dalam pengambilan keputusan. Kekuatan dan kelemahan pembuat keputusan ditentukan pada Gaya yang digunakan oleh pemimpin atau manajer. Informasi yang sama akan dievaluasi dan diambil keputusannya dengan gaya

³² Umar Shidiq, *kepemimpinan Pendidikan*, h .9

kepemimpinan yang berbeda. Hal ini membantu menjelaskan mengapa manajer yang berbeda membuat keputusan yang berbeda. Secara keseluruhan, analisis gaya pembuat keputusan berguna dalam memberikan pemikiran mengenai bagaimana menghadapi berbagai gaya pengambilan keputusan. Seorang pemimpin dalam suatu organisasi dapat mengambil keputusan yang tepat dan menerapkan gaya kepemimpinan sesuai dengan situasi dengan berbagai pertimbangan yang telah diperhitungkan secara matang.³³

b. Mengembangkan Imajinasi

Pada proses kepemimpinan, imajinasi sang pemimpin merupakan pemberi izin bagi perencanaan yang baik dan investasi pada kualitas proses usaha yang prima. Imajinasi sang pemimpin menjadi mercusuar dan koridor bagi semua proses dalam keseharian kerja organisasinya. Karenanya, para pemimpin dengan imajinasi yang spektakular tidak boleh terpisahkan jauh dari mereka yang dipimpinnya. Kehadirannya yang dekat, baik secara fisik, emosional atau secara sistemik, menentukan kepatuhan perilaku organisasinya kepada jalan-jalan pencapaian kualitas masa depan yang ada dalam imajinasinya.

Organisasi yang dipimpin oleh seorang yang tidak memiliki imajinasi adalah organisasi yang tidak memiliki masa depan. Seorang pemimpin adalah seorang visualizer “dia yang membayangkan”. Dan karena dia juga yang berwenang, maka dia akan membatasi dan

³³ Suparno, *Peran Kepemimpinan Dalam Pengambilan Keputusan*

menghalangi perilaku organisasi (para pembantunya) yang tidak dilihatnya dalam mendukung pencapaian imajinasinya.

c. Mengembangkan Kesetiaan Pengikutnya

Keinginannya untuk memimpin harus datang dari dorongan batin pribadinya sendiri, dan bukan paksaan dari luar dirinya. Kekuatan dari luar hanya bersifat stimulus saja terhadap keinginan-keinginan untuk menjadi pemimpin. Hal tersebut tercermin dalam keteguhan pendiriannya, kemauan yang keras dalam bekerja dan penerapan sifat-sifat pribadi yang baik dalam pekerjaannya. Seorang pemimpin yang memiliki pengaruh, kekuasaan / power dan wewenang tidak dapat dikatakan sebagai pemimpin apabila dia tidak memiliki pengikut yang berada di belakangnya yang memberi dukungan mengikuti apa yang dikatakan pemimpin.³⁴

d. Pengendalian

Pengendalian dalam kepemimpinan ini artinya pemimpin mampu untuk mengendalikan semua aktivitas atau pekerjaan anggotanya. Supaya, mereka mengerjakan dan menyelesaikan tugasnya secara efektif guna mencapai tujuan dan tidak keluar dari aturan yang ditetapkan sebelumnya.

³⁴ Vietzal Rivai, Bahtiar dan Boy Rafli Amar, *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi*, (Jakarta; PT Raja Grafindo Persada, 2013), h .21

e. Pelaksanaan

Pemimpin memiliki tugas memberikan arahan ke mana organisasi akan dibawa. Arah organisasi biasanya diwujudkan dalam bentuk visi dan misi organisasi. Berkaitan dengan hal tersebut, pemimpin berusaha menentukan pencapaian visi dan misi organisasi melalui berbagai kegiatan organisasi.

B. Budaya Kerja Guru

1. Indikator Budaya Kerja

Budaya kerja berbeda dengan organisasi satu dengan yang lainnya, karena landasan dan sikap perilaku yang dicerminkan dalam setiap organisasi berbeda-beda. Ada budaya kerja yang positif dan negatif. Moekijat dalam Suwanto menyebutkan bahwa cakupan makna nilai budaya kerja, antara lain:

a. Disiplin

Yaitu sikap yang selalu berpegang pada suatu aturan yang ada baik didalam atau diluar sekolah, disiplin terdiri dari kepatuhan kepada suatu prosedur, peraturan undang-undang, waktu kerja, berkomunikasi dengan mitra dan lain-lain. Dengan sikap disiplin dapat menumbuhkan sikap yang bertanggung jawab.

b. Keterbukaan

Yaitu kesiapan dalam memberikan fakta informasi kepada pihak luar yang membutuhkan serta menerima balik fakta informasi

dari pihak tersebut terkait kepentingan sekolah. Keterbukaan berarti guru dapat menyampaikan pendapatnya untuk kemajuan sekolah. Keterbukaan juga berarti memberitahukan informasi secara jelas, nyata dan dilakukan untuk penyampaian atas kepentingan-kepentingan bersama, misal tentang adanya tanggapan, kritik dan saran dari elemen masyarakat.

c. Saling menghargai

Yaitu sikap yang mencerminkan adanya rasa menghargai terhadap individu, tugas serta tanggung jawab orang lain sesama mitra kerja. Upaya saling menghargai ini untuk menjaga kesatuan dan kerukunan dalam lingkungan sosial. Saling menghargai juga dapat menciptakan kehidupan kerja guru yang selaras, seimbang dan damai serta dapat menciptakan sikap saling mengerti dan mengurangi prasangka antar sesama guru.

d. Kerja sama

Yaitu kemampuan dalam memberi kontribusi atau pemikiran kepada sesama guru dan menerima kontribusi dari rekan kerja tersebut dalam rangka mewujudkan tujuan sekolah. Kerja sama ini harus didasarkan pada kepentingan bersama sehingga tercapainya hubungan yang harmonis, meningkatkan rasa solidaritas yang tinggi dan meningkatkan semangat guru.³⁵

³⁵ Suwanto, Op Cit, h. 238

Dari berbagai teori yang telah dipaparkan diatas, maka pengertian dalam penelitian ini diambil dari pendapat Bintoro yang menyatakan bahwa yang budaya kerja merupakan suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja.³⁶

2. Definisi Budaya Kerja

Budaya berasal dari Bahasa sansekerta “Buddhayah” sebagai bentuk jamak dari kata dasar “Buddhi” yang artinya akal atau segala sesuatu yang berkaitan dengan akal pikiran, nilai-nilai dan sikap mental.³⁷ Budaya sebagai potret atau rekaman hasil proses budaya yang berlangsung didalam suatu organisasi atau perusahaan, pada suatu saat. Secara umum budaya menyangkut hal-hal apa yang dilakukan oleh sekelompok orang yang dilakukan secara berkelanjutan yang menjadikan kebiasaan dalam kelompok tersebut.³⁸

Adapun menurut Suwanto bahwa budaya kerja merupakan perilaku yang dilakukan berulang-ulang oleh setiap individu dalam suatu organisasi dan telah menjadi kebiasaan dalam pelaksanaan pekerjaan. Jadi budaya kerja organisasi satu dengan organisasi yang lainnya berbeda karena sikap

³⁶ Bintoro, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta: Gava Media, 2017), h. 119

³⁷ Wahyu Al Qodar, *Pengaruh budaya Kerja Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai Pada PU Pengairan Belitang II Ogan Komering Ulu Timur*, Jurnal Trina Riset, Vol 2 No. 1., 2021, h. 31

³⁸ Taliziduhu Ndraha, *Budaya Organisasi*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 1997), h. 102

atau perilaku setiap anggota dalam suatu organisasi berbeda. Budaya kerja yang positif akan menumbuhkan sikap positif dalam diri anggotanya yang berguna untuk memajukan lembaga pendidikan sebagai lingkungan kerjanya. Sebaliknya jika budaya kerja yang buruk juga akan berdampak pada kinerja yang dibawa oleh tenaga pendidik.³⁹

Budaya kerja diperlihatkan dalam bentuk kerja dengan sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab serta memiliki komitmen tinggi atas hasil dan kualitas kerja.⁴⁰ Budaya kerja tidak terlepas dari kesungguh-sungguhan seorang guru dalam menjalankan tugasnya. Kesungguh-sungguhan ini disebut dengan produktivitas kerja. Produktivitas kerja yang tinggi dalam suatu lingkungan kerja sangat dipengaruhi oleh cara dan metode kerja. Semakin efektif dan efisien pelaksanaan tugas suatu organisasi maka semakin besar potensi untuk menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi.⁴¹ Sehingga, budaya kerja yang tinggi akan berdampak pada produktivitas guru dan bagaimana seorang guru melaksanakan pekerjaannya.

Jadi kata budaya dan kerja digabungkan memiliki pengertian yaitu nilai-nilai sosial atau suatu keseluruhan pola perilaku yang berkaitan dengan akal dan budi manusia dalam melakukan suatu pekerjaan.⁴² Oleh karena itu

³⁹ Suwanto, *Budaya Kerja Guru Madrasah Tsanawiyah di Kabupten Way Kanan*, Ijtima'iyya: Jurnal Pengembangan Masyarakat Islam, Vol. 11, No. 2, 2018, h. 237.

⁴⁰ Tengku Indraputra dan Endang Sutrisna, "Disiplin, Motivasi, Budaya Kerja dan Kinerja," *Jurnal Administrasi dan Pembangunan*, Vol. 1, No. 3, 2013 h. 279

⁴¹ Ibid, h. 279

⁴² Tubagus Achmad Darodjat, *Budaya Kerja Tinggi*, Absolut, (Yogyakarta: Zahir Publishing, 2019), h. 31

pentingnya suatu sekolah menanamkan budaya kerja positif yang kuat, selain untuk pengetahuan dasar karyawannya juga untuk meningkatkan kualitas guru dan akan berdampak positif bagi perkembangan sekolah. Suatu kebiasaan yang baik di pekerjaan yang dibudayakan akan tercermin dalam perilaku mereka bekerja sehingga kebiasaan tersebut akan tertanam dalam diri mereka sendiri.⁴³ Sehingga ketika guru memiliki kebiasaan baik ataupun budaya kerja yang positif sekolah akan mudah mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Budaya dapat didefinisikan sebagai nilai bersama. Nilai ini menjadi dasar apa yang harus dilakukan anggota untuk menjadi sukses dalam organisasi ataupun tempat kerjanya. Menurut Hoy,

*“Shared values define the basic character of the organization and give the organization a sense of identity. If members know what their organization stands for, if they know what standards they should uphold, they are more likely to make decisions that will support those standards. They are also more likely to feel part of the organization and that organizational life has important meaning.”*⁴⁴

Maksudnya adalah nilai-nilai budaya kerja ini dapat menentukan karakteristik dasar sebuah organisasi dan dapat memberi organisasi rasa identitas. Ketika anggota sekolah tahu apa tujuan dari sekolah tersebut, standar yang dilakukan, maka anggota sekolah akan cenderung membuat

⁴³ Ibid, h. 32

⁴⁴ Wayne K. Hoy dan Cecil G. Miskel, *Educational Administration: Theory, Research and Practice*, (New York: McGraw-Hill, 2001), h. 178

keputusan yang akan mendukung standar tersebut. Mereka akan lebih merasa menjadi bagian dari organisasi dan menyadari bahwa kehidupan organisasi memiliki arti yang penting.

Budaya kerja ada yang positif, namun dapat juga negatif. Budaya kerja yang positif dapat meningkatkan produktivitas kerja, sebaliknya budaya kerja yang bersifat negatif akan menghambat efektivitas perorangan maupun kelompok dalam organisasi. Jadi, budaya kerja sangat penting dalam lingkungan sekolah untuk meningkatkan kualitas kerja guru.

Budaya kerja ada yang positif, namun dapat juga negatif. Budaya kerja yang positif dapat meningkatkan produktivitas kerja, sebaliknya budaya kerja yang bersifat negatif akan menghambat efektivitas perorangan maupun kelompok dalam organisasi. Jadi, budaya kerja sangat penting dalam lingkungan sekolah untuk meningkatkan kualitas kerja guru.⁴⁵

3. Fungsi dan Manfaat Budaya Kerja

Budaya yang kuat dapat memajukan kebersamaan, loyalitas, dan komitmen yang pada akhirnya mencegah kecenderungan anggota untuk meninggalkan sekolah. Lebih lanjut, Robbins merangkum sejumlah fungsi penting yang dilakukan oleh budaya organisasi:

- a. Budaya memiliki fungsi yang menentukan batas; yang dapat menciptakan perbedaan dengan organisasi lain.
- b. Budaya memberi organisasi rasa identitas.

⁴⁵ Tubagus Achmad Darodjat, Op. Cit, h. 32

- c. Budaya memfasilitasi pengembangan komitmen terhadap kelompok organisasi.
- d. Budaya meningkatkan stabilitas dalam sistem sosial.
- e. Budaya sebagai perekat sosial yang mengikat organisasi bersama; memberikan standar perilaku yang sesuai.⁴⁶

Budaya berfungsi untuk membimbing dan membentuk sikap dan perilaku anggota organisasi. Namun, budaya yang kuat dapat bersifat fungsional atau disfungsional, yaitu dapat mendorong atau menghambat afektivitas.

Adapun manfaat budaya kerja dalam suatu pekerjaan, adalah:

- a. Menjamin hasil kerja dengan kualitas terbaik.
- b. Keterbukaan antara para individu dalam melakukan pekerjaan.
- c. Saling bergotong-royong apabila dalam suatu pekerjaan ada masalah sulit.
- d. Menimbulkan rasa kebersamaan antara individu dengan individu lain dalam pekerjaan.
- e. Cepat menyesuaikan diri dengan perkembangan yang terjadi di dunia luar (teknologi, masyarakat, sosial, ekonomi dll).⁴⁷

Berdasarkan pandangan mengenai manfaat budaya kerja dapat ditarik suatu deskripsi bahwa manfaat budaya kerja adalah untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau

⁴⁶ Wayne K. Hoy dan Cecil G. Miskel, Op. Cit, h. 182

⁴⁷ Tubagus Achmad Darodjat, Op. Cit, h. 39

perusahaan, penerapan budaya kerja yang baik dapat memunculkan rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan yang diemban oleh seorang guru sehingga mendorong hasil kerja yang optimal.

4. Unsur-unsur Budaya Kerja

Budaya kerja tidak akan muncul begitu saja, akan tetapi harus diupayakan dengan sungguh-sungguh melalui proses yang terkendali dengan melibatkan semua sumber daya manusia dalam seperangkat sistem, alat-alat dan teknik pendukung. Budaya kerja akan menjadi kenyataan melalui proses panjang karena perubahan nilai-nilai lama menjadi nilai-nilai baru akan memakan waktu untuk menjadi kebiasaan dan tak henti-hentinya terus melakukan penyempurnaan dan perbaikan.⁴⁸

Menurut Taliziduhu Ndraha, budaya kerja dapat dibagi menjadi dua unsur, yaitu:

- a. Sikap terhadap pekerjaan, yakni kesukaan akan kerja dibandingkan dengan kegiatan lain, seperti bersantai atau semata-mata memperoleh kepuasan dari kesibukan pekerjaan sendiri, atau merasa terpaksa karena melakukan sesuatu hanya untuk kelangsungan hidupnya.
- b. Perilaku pada waktu bekerja, seperti rajin, berdedikasi, bertanggung jawab, berhati-hati, teliti, cermat, kemauan yang kuat untuk

⁴⁸ Samsilayurni, *Budaya Kerja Perkantoran*, (Palembang: CV. Amanah, 2018) , h. 30

mempelajari tugas dan kewajibannya, suka membantu sesama pegawai, atau sebaliknya.⁴⁹

C. Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Budaya Kerja Guru

Peran kepala sekolah dalam peningkatan budaya kerja guru begitu penting. Kepala sekolah harus lebih fokus memberikan perhatian pada kegiatan-kegiatan dalam upaya memperbaiki dan meningkatkan mutu belajar melalui perbaikan budaya kerja guru. Peningkatan budaya kerja guru dapat dilakukan oleh kepala sekolah dengan memperbaiki kompetensi guru. Kompetensi guru merupakan kecakapan atau kemampuan yang harus dimiliki oleh guru untuk mengerjakan berbagai tugas yang diembannya.⁵⁰ Dalam upaya peningkatan budaya kerja guru kepala sekolah harus melaksanakan tugas dan perannya sebagai pemimpin.

Kepala sekolah sebagai pemimpin harus memandang bahwa peran kepemimpinannya merupakan suatu komponen kekuasaan untuk menggerakkan kekuatan seluruh tenaga pendidik dan kependidikan yang dipimpinnya untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya. Kepala sekolah hendaknya memberi motivasi positif terhadap bawahannya untuk mendedikasikan dirinya dalam pencapaian tujuan sekolah dengan prestasi yang ditorehkan melalui proses pengajarannya pada kegiatan pembelajaran.

⁴⁹ Ibid, h. 31

⁵⁰ Nasib Tua Lumban Gaol Dan Paningkat Siburian *Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru*, Jurnal Manajemen Pendidikan Volume: 5, No. 1, Januari-Juni 2018, h. 69-71.

Dalam rangka melakukan peran dan fungsinya kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat dalam memberdayakan guru. Mulyasa megemukakan bahwa strategi pemberdayaan guru bisa dilakukan melalui kerja sama, memberi kesempatan guru untuk meningkatkan profesinya dan mendorong keterlibatan guru dalam berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah.

Dalam memberikan kesempatan kepada para guru untuk meningkatkan profesinya, kepala sekolah harus berusaha mendorong dan membina setiap guru agar dapat berkembang secara optimal dalam melaksanakan tugas yang diemban kepadanya. Selain itu, kepala sekolah harus berusaha untuk mendorong keterlibatan guru untuk berpartisipasi dalam setiap kegiatan disekolah. Keberhasilan disekolah sangat ditentukan oleh keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola tenaga pendidik yang tersedia disekolah, terutama dalam hal produktivitas dan peningkatan budaya kerja guru yang dapat dilakukan dengan meningkatkan perilaku guru disekolah melalui aplikasi berbagai konsep dan teknik manajemen.⁵¹

⁵¹ Ahmad susanto, *konsep, strategi, dan implementasi manajemen...*, h. 41-42.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian kualitatif adalah suatu penelitian dengan mengumpulkan data di lapangan dan menganalisis serta menarik kesimpulan dari data tersebut dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif, yaitu: metode meneliti suatu kondisi, pemikiran atau suatu peristiwa pada masa sekarang ini, yang bertujuan membuat gambaran deskriptif atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antara fenomena yang diselidiki. Penelitian kualitatif ini mengembangkan konsep yang didasarkan atas data yang bersifat induktif dan lebih mengutamakan proses dari pada hasil. Sugiyono menjelaskan bahwa penelitian kualitatif adalah Penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada *generalisasi*.⁵²

B. Subjek Penelitian

Menurut Bambang Prasetyo “Subjek penelitian merupakan kasus atau orang yang diikuti sertakan dalam penelitian tempat peneliti mengukur variabel penelitiannya.”⁵³

⁵² Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2015), h. 15.

⁵³ Bambang Prasetyo, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Raja Grafindo Persada, 2005), h. 158

Dalam penelitian ini subjek penelitian merupakan orang-orang yang memberikan data yang jelas dari objek yang di teliti dan memberikan informasi yang akurat. Adapun yang akan dijadikan subjek dalam penelitian ini antara lain, Pertama, Kepala Sekolah SMAN 1 Sampoiniet, adapun penentuan Kepala Sekolah sebagai subjek penelitian mengingat kepala sekolah yang bertanggung jawab atas semua kegiatan yang berkaitan dengan sekolah. Kedua, Guru, adapun penentuan guru sebagai subjek penelitian mengingat guru merupakan pendidik yang dituntut untuk profesional dalam setiap bidangnya masing-masing.

C. Instrumen Pengumpulan Data (IPD)

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia dijelaskan bahwa instrumen adalah alat yang diperlukan untuk mengerjakan sesuatu.⁵⁴ Instrumen utama pengumpulan data dalam penelitian ini adalah peneliti itu sendiri menggunakan alat bantu untuk mengumpulkan data dan informasi yang diperlukan tentang “Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Peningkatan Budaya Kerja Guru di SMAN 1 Sampoiniet”, penelitian ini menggunakan tiga instrumen penelitian sebagai berikut:

1. Lembar Observasi yaitu lembar yang berisi gambaran dengan keadaan lingkungan sekolah, khususnya berkaitan dengan kepala sekolah yang mengambil kebijakan mengenai peningkatan budaya kerja guru di SMAN 1 Sampoiniet agar dapat meningkatkan budaya kerja guru yang baik.

⁵⁴ Kamisa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia...*, h.264

2. Lembar wawancara yaitu pertanyaan-pertanyaan pokok sebagai panduan bertanya yang ditujukan kepada informan untuk mengetahui lebih mendalam tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Peningkatan Budaya Kerja Guru di SMAN 1 Sampoiniet, sehingga data yang didapatkan lebih akurat dan objektif.
3. Lembar dokumentasi adalah berupa data-data tertulis yang diambil di SMAN 1 Sampoiniet, mengenai gambaran umum sekolah.

D. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono, teknik pengumpulan data dalam penelitian kualitatif dapat dilakukan dengan “observasi, wawancara, dan dokumentasi.”⁵⁵ Berdasarkan pendapat Sugiyono tersebut, maka dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian sebagai berikut:

1. Observasi

Nasution dalam Sugiono menyatakan bahwa observasi adalah dasar semua ilmu pengetahuan. Data itu dikumpulkan seiring dengan bantuan berbagai alat yang canggih, sehingga benda-benda yang kecil dan jauh dapat di observasi dengan jelas.⁵⁶ Dalam hal ini penulis mengadakan peninjauan langsung kelapangan penelitian untuk mengetahui permasalahan yang berkaitan dengan kepemimpinan kepala sekolah dalam pengambilan kebijakan akademik.

⁵⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D...*, h. 309

⁵⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D...*, h. 310

2. Wawancara

Menurut Setyadin menyatakan bahwa “wawancara adalah suatu percakapan yang diarahkan pada suatu masalah tertentu dan merupakan proses tanya jawab lisan dimana dua orang atau lebih berhadapan secara fisik”. Wawancara dilakukan untuk memperoleh data atau informasi sebanyak mungkin dan sejelas mungkin kepada subjek penelitian⁵⁷.

Alasan peneliti menggunakan teknik wawancara, peneliti dapat menggali tidak saja apa yang diketahui dan dialami subjek yang diteliti, tetapi juga apa yang tersembunyi jauh di dalam diri subjek tersebut, apa yang ditanyakan pada informan bisa mencakup hal-hal yang berkaitan dengan masa lampau, masa sekarang dan juga masa akan datang. Wawancara mendalam ini menggunakan sistem terbuka. Peneliti melakukan wawancara secara berulang-ulang untuk mendapatkan informasi yang jelas dan data yang akurat. Dalam wawancara ini peneliti menggunakan *tape recorder*, alat kamera, pedoman wawancara, *note book* dan alat lain yang sekiranya penting pada saat wawancara.

Langkah-langkah wawancara peneliti menggunakan tujuh langkah yaitu: 1) menetapkan kepada siapa wawancara ini akan dilakukan, 2) menyiapkan pokok-pokok masalah yang akan menjadi bahan pembicaraan. 3) mengawali atau membuka alur wawancara. 4) melangsungkan wawancara. 5) mengkonfirmasi ikhtisar hasil wawancara dan

⁵⁷ Imam Gunawan, *Metode Penelitian Kualitatif Teori dan Praktik*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), h. 160

mengakhirinya. 6) menuliskan hasil wawancara ke dalam catatan lapangan, dan 7) mengidentifikasi tindak lanjut hasil wawancara yang telah peneliti peroleh.

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah pengumpulan data dari data-data yang telah di dokumentasikan dalam berbagai bentuk. Dokumentasi juga dapat diartikan suatu metode pengumpulan data kualitatif dengan melihat atau menganalisis dokumen-dokumen yang di buat oleh subjek sendiri atau oleh orang lain tentang subjek. Sugiyono menyatakan bahwa dokumen adalah catatan peristiwa yang sudah berlalu, dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang.⁵⁸

Teknik ini digunakan ketika mengadakan penelitian yang bersumber pada tulisan baik itu berupa dokumen, tabel, foto-foto, rekaman audio dan sebagainya. Dalam penelitian ini penelaah dokumen, seperti profil sekolah, visi misi serta tujuan sekolah, jumlah guru, jumlah siswa, sarana prasarana sekolah, data-data prestasi siswa dari tahun ke tahun serta data-data lain yang menurut peneliti dapat mendukung penelitian ini.

E. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang di peroleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam

⁵⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D...*, h. 329

unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola memilih mana yang penting yang akan di pelajari dan membuat kesimpulan sehingga mudah di pahami oleh diri sendiri maupun orang lain.⁵⁹

Tehnik Analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan sejak sebelum memasuki lapangan, selama dilapangan, dan setelah selesai dilapangan. Tujuan dari analisis data ini adalah untuk menggambarkan kejadian faktual dan akurat mengenai fakta-fakta yang terjadi selama penelitian yang dilakukan di SMAN 1 Sampoiniet. Penerapan tehnik analisis data dilakukan melalui tiga tahanan yaitu:

1. Reduksi (reduction)

Dalam penelitian ini peneliti melihat data-data yang ada SMAN 1 Sampoiniet, berlangsung selama proses penelitian sampai tersusunnya laporan akhir penelitian. Sejak tahap ini analisa data sudah dilaksanakan karena reduksi data juga merupakan bagian yang tak terpisahkan dari analisis data.

2. Penyajian Data

Setelah peneliti melakukan reduksi data, maka peneliti selanjutnya akan melakukan penyajiaan data yaitu dari data/hasil yang didapat dilapangan dan telah dikelompokkan atau di rangkumkan dengan lebih spesifik dan jelas, peneliti akan melakukan penyajian data yang sesuai dengan apa yang menjadi jawaban atau hasil dari yang telah didapat, seperti

⁵⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2009), hal.89

hasil dari observasi, maka peneliti akan mengurutkan observasi yang mana terlebih dahulu untuk disusun agar hasil observasi yang dilakukan lebih memiliki hubungan yang saling keterkaitan.

Penyajian data yang merupakan sekumpulan informasi yang tersusun dalam teks naratif. Penyusunan informasi tersebut dilakukan secara sistematis sehingga lebih jelas maksud dari penelitian dilakukan. Penyajian data juga dalam bentuk tema-tema pembahasan sehingga mudah dipahami makna yang terkandung di dalamnya.

3. Penarikan kesimpulan

Peneliti akan melakukan penarikan kesimpulan dari apa yang telah peneliti lakukan dalam penyajian data. Dengan demikian kesimpulan yang ada dapat menjawab keseluruhan dari pertanyaan penelitian yang telah dirumuskan sejak awal, tetapi tidak menutup kemungkinan akan terjadi ketidaksesuaian apa yang ingin diteliti dengan hasil yang diteliti karena penelitian ini masih bersifat sementara dan akan terus berkembang setelah peneliti berada di lapangan untuk melakukan penelitian. Peneliti disini melakukan penelitian karena ingin menemukan sesuatu yang baru yang sebelumnya belum pernah ada diteliti oleh peneliti lain.

F. Uji Keabsahan Data

Dalam penelitian ini, pemeriksaan keabsahan data peneliti dasarkan atas dasar kriteria-kriteria tertentu, untuk menjamin kepercayaan data yang peneliti peroleh melalui penelitian. Kriteria keabsahan data yang akan peneliti lakukan adalah seperti yang dianjurkan oleh Lincoln dan Guba, kriteria tersebut ada

empat macam, yaitu (1) kredibilitas; (2) transferabilitas; (3) dependabilitas; dan (4) konfirmabilitas.

1. Kredibilitas

Kredibilitas data peneliti maksudkan untuk membuktikan data yang berhasil peneliti kumpulkan sesuai dengan dunia nyata serta terjadi sebenarnya. Untuk mencapai nilai kredibilitas, peneliti menggunakan beberapa teknik, yaitu teknik triangulasi sumber, metode dan teori, pengecekan anggota, kehadiran peneliti di lapangan diskusi dengan teman sejawat, pengamatan secara terus menerus dan pengecekan kecukupan referensi.

Untuk mencapai kredibilitas data penelitian, antara lain dengan melakukan triangulasi. Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain. Teknik triangulasi yang sering digunakan adalah pemeriksaan terhadap sumber yang lain. Triangulasi berarti cara terbaik untuk menghilangkan perbedaan-perbedaan konstruksi kenyataan yang ada dalam konteks suatu studi sewaktu mengumpulkan data tentang berbagai kejadian dan hubungan dari berbagai pandangan.

2. Transferabilitas

Transferabilitas merupakan kriteria untuk memenuhi bahwa hasil penelitian yang dilaksanakan peneliti dalam konteks tertentu dapat diaplikasikan atau ditransfer pada konteks lain.

Untuk kepentingan ini peneliti berusaha melaporkan hasil penelitiannya secara rinci. Uraian laporan diusahakan dapat

mengungkapkan secara khusus segala sesuatu yang diperlukan oleh pembaca, agar para pembaca dapat memahami temuan – temuan yang diperoleh.

3. Dependabilitas

Kriteria ini peneliti gunakan untuk menjaga kehati-hatian akan terjadinya kemungkinan kesalahan dalam mengumpulkan data sehingga data dapat dipertanggung jawabkan secara ilmiah. Konsep dependabilitas (ketergantungan) lebih luas dikarenakan dapat memperhitungkan segala-galanya.

4. Komfirmabilitas

Pengauditan komfirmabilitas (*confirmability audit*) dalam penelitian ini dilakukan bersama-sama dengan pengauditan dependabilitas. Perbedaannya, pengauditan komfirmabilitas digunakan untuk menilai hasil penelitian, sedangkan pengauditan dependabilitas digunakan untuk menilai proses yang dilalui peneliti dilapangan. Inti pertanyaan pada komfirmabilitas adalah: apakah keterkaitan antara data, informasi, dan interpretasi yang dituangkan dalam organisasi pelaporan didukung oleh materi-materi yang tersedia.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Deskripsi Lokasi Penelitian

SMA Negeri 1 Sampoiniet merupakan salah satu sekolah tingkat menengah di Sampoiniet yang beralamat di Jl. Teuku Umar, Desa Lhok Kruet, Kecamatan Sampoiniet Kabupaten Aceh jaya, SMA Negeri 1 Sampoiniet. Adapun jenis bangunan yang mengelilingi sekolah adalah sebagai berikut:

Sebelah Barat : SMP Negeri 1 Sampoiniet

Sebelah Timur : Jalan raya

Sebelah Utara : Gunung

Sebelah Selatan : Pemukiman penduduk

Seiring dengan perkembangan dunia pendidikan, SMA Negeri 1 Sampoiniet mengalami banyak perubahan diberbagai sektor, sejak didirikan sampai sekarang ini. Hal ini dapat dilihat dari infrastruktur berupa kondisi fisik bangunan dan kelengkapan fasilitas pendukung pendidikan diantaranya dibangun ruang kelas yang memadai, laboratorium IPA, laboratorium computer, perpustakaan yang mendukung bidang akademik, ruang UKS, yang mendukung bidang kesehatan, dan kantin kejujuran, yang mendukung bidang ahklak. Dan mushala sebagai pendukung insan pendidikan yang bertakwa. Kemajuan tersebut telah melahirkan prestasi diberbagai bidang baik akademik maupun ekstrakurikuler. Serta mampu mensejahterakan diri dengan sekolah-sekolah

yang lain. Di samping itu, juga telah melahirkan alumni yang sukses melanjutkan studi dan memposisikan diri diberbagai disiplin ilmu maupun dunia kerja. Sebagian dari mereka ada yang kembali mengabdikan ke SMA Negeri 1 Sampoiniet baik sebagai tenaga mengajar maupun administrasi sekolah.⁶⁰

2. Visi misi SMA Negeri 1 Sampoiniet

a. Visi sekolah

- Unggul Dalam Prestasi, Berkualitas Dalam IMTAQ Dan IPTEK, Berkompetensi dan Berkarakter Pelajar Profil Pancasila, Serta Berbudaya

b. Misi sekolah

Untuk mencapai visi tersebut, SMA Negeri 1 Sampoiniet Aceh Jaya mengembangkan misi sebagai berikut:

- Meningkatkan Pelaksanaan pembelajaran dan bimbingan secara efektif dan fleksibel sehingga setiap siswa dapat berkembang secara optimal sesuai dengan potensi yang dimiliki.
- Meningkatkan prestasi akademik siswa dalam bidang literasi dan numerasi serta berwawasan luas melalui Pembelajaran Diferensiasi.
- Memupuk rasa kecintaan dalam beragama guna mengembangkan budi pekerti luhur, berakhlak, cerdas, terampil, kreatif, inovatif dinamis dan bertanggung jawab
- Menumbuhkan penghayatan terhadap ajaran islam dan budaya bangsa sehingga menjadi sumber kearifan dalam bertindak
- Meningkatkan Keterampilan dan kompetensi di bidang IPTEK, sains, olah raga dan seni
- Meningkatkan Karakter dan Kompetensi Siswa melalui nilai-nilai Profil Pancasila

⁶⁰ Dokumen dan arsip sekolah SMA Negeri 1 Sampoiniet

- Meningkatkan Budaya disiplin dan Kepedulian warga sekolah terhadap Lingkungan sehingga melahirkan suasana lingkungan sekolah yang damai, islami, bersih, rapi, estetik, dan hijau.
- Menerapkan manajemen partisipatif dengan melibatkan seluruh warga sekolah⁶¹.

3. Data Siswa Tahun Pelajaran 2024/2025

Keadaan Siswa SMA Negeri 1 Sampoiniet Tahun Ajaran 2024-2025.⁶²

Tabel 4.1 Data Siswa Tahun Pelajaran 2024/2025

No	Kelas	Jenis Kelamin		Jumlah Pertingkat
		Laki-Laki	Perempuan	
1	X-A	15	15	30
2	X-B	16	15	31
3	XI A	10	21	31
4	XI B	12	17	29
5	XII A	13	13	26
6	XII B	12	15	27

4. Tenaga pendidik dan kependidikan

Berikut adalah tenaga pendidik dan kependidikan ⁶³:

Tabel 4.2 Tenaga pendidik dan kependidikan

No	Jenis Kelamin	Guru	Jumlah	Keterangan

⁶¹ Dokumen dan arsip sekolah SMA Negeri 1 Sampoiniet

⁶² Dokumen dan arsip sekolah SMA Negeri 1 Sampoiniet

⁶³ Dokumen dan arsip sekolah SMA Negeri 1 Sampoiniet

		PNS/PPPK	Non PNS		
1	Laki-Laki	3	1	4	
2	Perempuan	13	0	13	

5. Kondisi guru berdasarkan latar belakang pendidikan

Berikut adalah nama guru berdasarkan latar belakang pendidikan.⁶⁴

Tabel 4.3 Kondisi guru berdasarkan latar belakang pendidikan

N o	Nama	Tempat, Tanggal Lahir	Pangkat /Golongan	Pendidikan Terakhir	Tahun Lulus	Mapel Yang Diampu
1	Ainun Marziah, S.Pd., M.Pd.	Banda Aceh, 29/03/1987	Penata Tk 1/ IIIId	S2 Pend. IPA	2015	Kimia/ PKWU
2	Cut Rihan, S.Pd.	Seuneubok, 04/05/1987	Pembina/ IV a	S1 Pend. Geografi	2006	Geografi
3	Dian Widyawati, S.Pd.	Alue Mie, 12/07/1982	Penata Tk 1/ IIIId	S1 Pend Matematika	2005	Matematika
4	Fitria Ningsih, S.Pd.	Lhok Kruet, 01/08/ 1983	Penata Tk 1/ IIIId	S1 Pend Bhs Indonesia	2007	Bahasa Indonesia
5	Herlina Miranda, S.Pd.	Ligan, 15/05/1980	Pembina/ IV a	S1 Pend. Bhs Inggris	2005	Bahasa Inggris
6	Junaidi, ST	Paloh Seuke, 23/03/1978	Penata Tk 1/ IIIId	S1 TIK	2006	TIK
7	Nazaruddin, S.Pd.I	Balee, 08/08/1975	Pembina/ IV a	S1 PAI	2005	PAI
8	Nurmala Dewi, S.Pd.	Uk Lam Ura, 20/06/1983	Penata Tk 1/ IIIId			PJOK

⁶⁴ Dokumen dan arsip sekolah SMA Negeri 1 Sampoiniet

9	Syarifah Arnita, S.Pd.	Drien Rampak, 18/09/1969	Pembina Tk.1/ IV b	S1 FKIP PMP-Kn	1995	PKN
10	Wardiana, S.Pd	Lhok Kruet, 16/07/1980	Pembina/ IV a	S1 Pend BK	2004	BK
11	Yanis Yahya, S.Pd.	Keude Aron, 06/11/1985	Penata/ III c	S1 Pend. Sendratasi k	2010	Seni Budaya
12	Yusnimar, S.Pd.	Kuta Lintang, 02/05/1972	Pembina TK 1/ IV b	S1 Pend Ekonomi	1997	Ekonomi
13	Zulva Mutia, S.Sos.	01/01/1993	Ahli Pertama/ IX	S1 Fisika	2012	Fisika/TIK
14	Nurul Jamaliah, S.Pd.	Meunasah Weh, 23/12/1989	Ahli Pertama/ IX	S1 Pend Matematika a	2012	Matematika
15	Rita Rosliani, S.Pd.	Lamno, 23/03/ 1990	Ahli Pertama/ IX	S1 Pend Sejarah	2013	Sejarah
16	Nita Afriani, S.Pd.	Lamme, 21/04/1984	Ahli Pertama/ IX	S1 Pend Biologi	2011	PKWU
17	Saifuddin, S.Pd.	Paru Keude, 20/10/ 1991		S1 Pend Biologi	2017	Biologi

6. Jumlah guru berdasarkan kebutuhan guru

Berikut adalah jumlah guru berdasarkan kebutuhan mata pembelajaran.⁶⁵

Tabel 4.4 Jumlah guru berdasarkan kebutuhan guru

No	Mata Pelajaran	Data Guru		
		Kebutuhan	Kekurangan	Kelebihan
1	Pend. Agama Islam	1	-	-
2	PKN	1	-	-
3	Bahasa Indonesia	1	-	-

⁶⁵ Dokumen dan arsip sekolah SMA Negeri 1 Sampoiniet

4	Bahasa Inggris	1	-	-
5	Sejarah	1	-	-
6	Matematika	1	-	-
7	Kimia	1	-	-
8	Biologi	1	-	-
9	Fisika	1	1	-
10	Ekonomi	1	-	-
11	Geografi	1	-	-
12	Sosiologi	1	-	-
13	Prakarya	-	1	-
14	Seni Budaya	1	-	-
15	PJOK	1	-	-
16	TIK	2	-	1
17	BK	1	-	-

7. Sarana dan prasarana

Berikut adalah kesediaan sarana dan prasarana pendidikan.⁶⁶

Tabel 4.5 Sarana dan prasarana

No	Jenis Ruang	Jumlah		Tahun Diperoleh	Keadaan		
		Jumlah	Luas		Baik	Rusak Ringan	Rusak Berat
1	Kepsek	1	20 M ²	2006	√		
2	Guru	1	36 M ²	2006	√		

⁶⁶ Dokumen dan arsip sekolah SMA Negeri 1 Sampoiniet

3	Ss TU	1	24 M ²	2006	√		
4	Ruang BK	1	24 M ²	2006	√		
5	Lab PAI	1	24 M ²	2006	√		
6	Kelas	6	72 M ²	2006	√		
7	Lab Kimia	1	120 M ²	2006	√		
8	Lab Biologi	1	120 M ²	2006	√		
9	Lab Fisika	1	120 M ²	2006	√		
10	Lab Kom	1	72 M ²	2006	√		
11	Perpustakaan	1	96 M ²	2006	√		
12	Gudang	1	42 M	2006		√	
13	Kantin	1	80 M ²	2020	√		
14	Musalla	1	100 M ²	2006		√	
15	Lab Multimedia	1	120 M ²	2006			√
16	WC 1	1		2006	√		
	WC 2	1		2021	√		
17							

8. Alat peraga pendidikan

Berikut adalah kesediaan alat peraga pendidikan.⁶⁷

Tabel 4.6 Alat peraga pendidikan

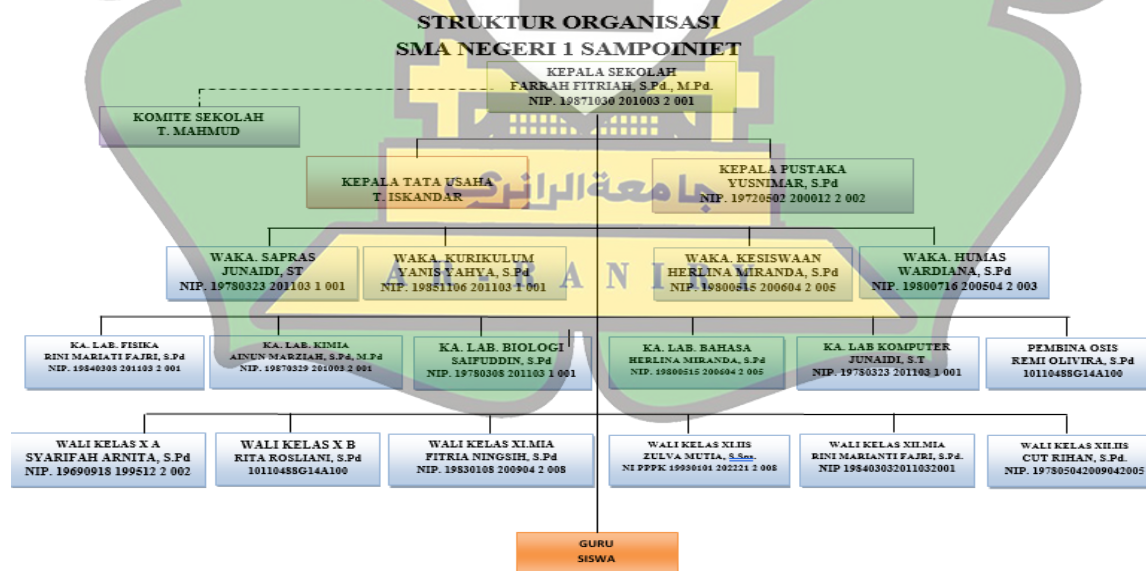
No	Jenis	Jumlah	Tahun Diperoleh	Keadaan		
				Baik	Rusak Ringan	Rusak Berat
1	Model Biologi	1	2019		√	

⁶⁷ Dokumen dan arsip sekolah SMA Negeri 1 Sampoiniet

2	Gambar dinding Biologi	4	2019	√		
3	Peta	2	2019	√		
4	Atlas	2	2019	√		
5	Bola Volley	3	2022	√		
6	Bola Kaki	2	2022	√		
7	Raket	2	2022	√		
8	Tolak peluru	1 Set	2022	√		
9	Cakram	2	2022	√		
10	Matras			√		
11	Badminton	2	2022	√		

9. Struktur Organisasi Sekolah

Gambar 4.7 Struktur Organisasi Sekolah



Sumber data : Dokumen Arsip SMA Negeri 1 Sanpoiniet⁶⁸

⁶⁸ Dokumen dan arsip sekolah SMA Negeri 1 Sampoiniet

B. Hasil Penelitian

Dalam kedudukan sebagai pemimpin sekolah pelaksana kegiatan pendidikan, kepala sekolah memegang peranan yang sangat penting dalam menjalankan maupun mengarahkan kegiatan sekolah, kepala sekolah memiliki tanggung jawab dalam pelaksanaan seluruh kegiatan disekolah, mengelola sekolah pembagian tugas kerja setiap personil baik didalam kelas maupun diluar kelas. Guru merupakan salah satu elemen tenaga pendidik yang sangat pengaruhi terhadap keberhasilan siswa dan peningkatan mutu pendidikan yang didasarkan kepada kualitas kerja maupun keahlian yang dimiliki guru dalam menjalankan tugas sebagai tenaga pendidik.

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti temukan berapa hal yang berkaitan kepemimpinan kepala sekolah dalam peningkatan budaya kerja guru, subjek dalam penelitian ini adalah kepala sekolah dan dua orang guru di SMA Negeri 1 Sampoiniet, data yang diperoleh dari observasi dan jawaban responden dari wawancara dalam dokumentasi, adapun data yang dianalisis adalah kepemimpinan kepala sekolah dalam peningkatan budaya kerja guru, yang akan dijelaskan dalam hasil wawancara dan observasi berikut ini :

1. Bagaimana Gambaran Budaya Kerja Guru Di SMA Negeri 1 Sampoiniet

Hasil observasi yang peneliti lakukan di SMA Negeri 1 Sampoiniet bahwa pengelolaan budaya kerja guru dilakukan dengan baik dan teratur.

Untuk mengetahui gambaran budaya kerja guru di SMA Negeri 1 Sampoiniet, peneliti mengajukan beberapa yang telah dipersiapkan

sebelumnya. Pertanyaan pertama yang peneliti ajukan kepada kepala sekolah, Adapun butir pertanyaanya yaitu : Apa dampak kedisiplinan terhadap prestasi dan budaya kerja di sekolah ?

Kepala sekolah menjawab : Kedisiplinan memiliki dampak yang sangat besar terhadap prestasi dan budaya kerja di sekolah. Jika guru dan siswa disiplin, maka proses belajar mengajar berjalan dengan lebih teratur dan efektif. Siswa lebih fokus dalam belajar, datang tepat waktu, serta mengerjakan tugas dengan baik, sehingga prestasi mereka meningkat. Di sisi lain, budaya kerja di antara guru juga menjadi lebih profesional. Guru yang disiplin akan menjadi teladan bagi siswa dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis, saling menghargai, serta produktif. Dengan disiplin yang kuat, sekolah ini dapat berkembang lebih baik dalam segala aspek.⁶⁹

Pertanyaan yang sama juga peneliti ajukan kepada ibu Ainul Marziah : Apa pendapat ibu tentang dampak kedisiplinan terhadap prestasi dan budaya kerja di sekolah ini ?

Ibu Ainul Marziah menjawab : Menurut saya, kedisiplinan adalah kunci utama dalam mencapai prestasi baik di tingkat siswa maupun guru. Jika siswa terbiasa dengan disiplin, mereka akan lebih bertanggung jawab dalam belajar, mengerjakan tugas tepat waktu, dan mengikuti aturan sekolah dengan baik. Hal ini tentu berdampak pada peningkatan hasil akademik mereka. Sementara itu, di kalangan guru, disiplin membantu dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman dan profesional, sehingga komunikasi serta kolaborasi antar guru menjadi lebih baik.⁷⁰

Pertanyaan yang sama juga peneliti ajukan kepada bapak Junaidi : Apa

⁶⁹.Hasil Wawancara dengan Kepala Sekolah SMA Negeri 1 Sampoiniet, tanggal 30 Juli 2024

⁷⁰.Hasil Wawancara dengan ibu Ainul Marziah, tanggal 30 Juli 2024

pendapat bapak tentang dampak kedisiplinan terhadap prestasi dan budaya kerja di sekolah ini

Bapak Junaidi menjawab : Saya melihat bahwa sekolah yang memiliki budaya disiplin yang kuat cenderung memiliki prestasi akademik dan non-akademik yang lebih baik. Siswa menjadi lebih terarah, memiliki motivasi tinggi, serta terbiasa dengan pola kerja yang sistematis. Di sisi lain, bagi kami para guru, disiplin membantu dalam manajemen waktu, mengatur jadwal mengajar dengan lebih efektif, serta meningkatkan semangat kerja. Jika semua pihak di sekolah menerapkan disiplin dengan baik, maka suasana kerja menjadi lebih kondusif dan prestasi sekolah pun ikut meningkat.⁷¹

Pertanyaan kedua yang peneliti ajukan kepada kepala sekolah yang butir pertanyaannya yaitu : “ Apa dampak keterbukaan terhadap budaya kerja guru di sekolah ini ?

Kepala sekolah menjawab : Keterbukaan memiliki dampak yang sangat positif terhadap budaya kerja guru di sekolah ini. Dengan adanya keterbukaan, komunikasi antar guru dan antara guru dengan pimpinan sekolah menjadi lebih lancar. Guru merasa lebih nyaman untuk menyampaikan pendapat, berbagi ide, serta memberikan masukan demi kemajuan sekolah. Selain itu, keterbukaan juga meningkatkan rasa saling percaya dan kerja sama, sehingga setiap permasalahan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan efektif. Budaya kerja yang terbuka membuat guru lebih termotivasi, karena mereka merasa didengar dan dihargai dalam proses pengambilan keputusan.⁷²

⁷¹.Hasil Wawancara dengan bapak Junaidi, tanggal 30 Juli 2024

⁷². Hasil Wawancara dengan Kepala Sekolah SMA Negeri 1 Sampoiniet, tanggal 30 Juli

Pertanyaan yang sama juga peneliti ajukan kepada ibu Ainul Marziah :
 Apa pendapat ibu tentang dampak keterbukaan terhadap budaya kerja guru di sekolah ini ?

Ibu Ainul Marziah menjawab : Menurut saya, keterbukaan sangat penting dalam membangun lingkungan kerja yang harmonis di sekolah. Dengan keterbukaan, kami bisa berdiskusi dengan kepala sekolah maupun sesama rekan guru tanpa rasa takut atau ragu. Jika ada masalah dalam pengajaran atau kendala dengan siswa, kami bisa mencari solusi bersama tanpa harus merasa sendiri dalam menghadapi tantangan. Keterbukaan juga menciptakan hubungan kerja yang lebih akrab dan mendukung, sehingga kami bisa bekerja dengan lebih nyaman dan efektif.⁷³

Pertanyaan yang sama juga peneliti ajukan kepada bapak Junaidi : Apa pendapat bapak tentang dampak keterbukaan terhadap budaya kerja guru di sekolah ini ?

Bapak Junaidi menjawab : Saya merasakan bahwa keterbukaan di sekolah ini membuat kami para guru lebih mudah untuk berkolaborasi. Kami bisa saling berbagi pengalaman mengajar, memberikan saran satu sama lain, dan bekerja dalam tim dengan lebih baik. Selain itu, jika ada kebijakan baru dari kepala sekolah, kami bisa mendiskusikannya bersama sehingga ada pemahaman yang lebih baik. Dengan budaya keterbukaan, suasana kerja menjadi lebih positif, minim konflik, dan setiap guru merasa memiliki peran penting dalam kemajuan sekolah.⁷⁴

Pertanyaan ketiga yang peneliti ajukan kepada kepala sekolah yang butir pertanyaannya yaitu : “Apa dampak saling menghargai terhadap budaya kerja

⁷³. Hasil Wawancara dengan ibu Ainul Marziah, tanggal 30 Juli 2024

⁷⁴. Hasil Wawancara dengan bapak Junaidi, tanggal 30 Juli 2024

guru di sekolah ini ?

Kepala sekolah menjawab : Menurut saya sikap Saling menghargai memiliki peran yang sangat penting dalam membangun budaya kerja yang harmonis di sekolah ini. Jika guru-guru saling menghormati, komunikasi dan kerja sama akan lebih lancar, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang positif. Dengan rasa saling menghargai, setiap guru merasa dihargai kontribusinya, lebih termotivasi dalam bekerja, serta lebih mudah berkolaborasi dalam mengembangkan metode pembelajaran yang lebih baik. Selain itu, sikap ini juga berdampak pada siswa, karena mereka akan mencontoh bagaimana para guru berinteraksi satu sama lain dengan penuh respek dan profesionalisme.⁷⁵

Pertanyaan yang sama juga peneliti ajukan kepada ibu Ainul Marziah :
Apa pendapat ibu tentang dampak saling menghargai terhadap budaya kerja guru di sekolah ini ?

Ibu Ainul Marziah menjawab : Menurut saya, saling menghargai antar sesama guru membuat suasana kerja menjadi lebih nyaman dan kondusif. Dengan adanya rasa saling menghormati, kami bisa bekerja sama dengan lebih baik dalam mendukung perkembangan siswa dan meningkatkan kualitas pembelajaran. Selain itu, guru yang merasa dihargai akan lebih bersemangat dalam bekerja dan berkontribusi secara maksimal bagi sekolah.⁷⁶

Pertanyaan yang sama juga peneliti ajukan kepada bapak Junaidi : Apa pendapat bapak tentang dampak saling menghargai terhadap budaya kerja guru di sekolah ini ?

⁷⁵. Hasil Wawancara dengan Kepala Sekolah SMA Negeri 1 Sampoiniet, tanggal 30 Juli 2024

⁷⁶. Hasil Wawancara dengan ibu Ainul Marziah, tanggal 30 Juli 2024

Bapak Junaidi menjawab : Menurut saya, Ketika kita saling menghargai, tidak ada perasaan superior atau persaingan yang tidak sehat di antara guru. Justru, kita lebih mudah untuk berbagi ilmu, berdiskusi, dan bekerja sama dalam mengatasi tantangan dalam mengajar. Saling menghargai juga menciptakan lingkungan kerja yang penuh dengan dukungan, sehingga guru merasa lebih nyaman dan termotivasi untuk terus berkembang.⁷⁷

Pertanyaan keempat yang peneliti ajukan kepada kepala sekolah yang butir pertanyaannya yaitu : “Apa dampak kerja sama terhadap budaya kerja guru di sekolah ini ?

Kepala sekolah menjawab : kerja sama memiliki dampak yang sangat positif terhadap budaya kerja guru di sekolah ini. ketika guru saling bekerja sama, mereka dapat berbagi pengalaman, strategi mengajar, dan solusi atas berbagai tantangan yang dihadapi di kelas. Ini menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan mendukung. Selain itu, kerja sama yang baik juga meningkatkan efisiensi dalam menjalankan tugas, mengurangi beban kerja individu, dan memperkuat rasa kebersamaan. Dengan budaya kerja yang solid, guru akan lebih termotivasi dan merasa dihargai, yang pada akhirnya berdampak pada kualitas pendidikan yang lebih baik bagi siswa.⁷⁸

Pertanyaan yang sama juga peneliti ajukan kepada ibu Ainul Marziah : Apa pendapat ibu tentang dampak kerja sama terhadap budaya kerja guru di sekolah ini ?

Ibu Ainul Marziah menjawab : Menurut saya, kerja sama sangat membantu dalam menciptakan budaya kerja yang positif di sekolah. Dengan saling mendukung dan berbagi tugas, pekerjaan menjadi lebih

⁷⁷. Hasil Wawancara dengan bapak Junaidi, tanggal 30 Juli 2024

⁷⁸. Hasil Wawancara dengan Kepala Sekolah SMA Negeri 1 Sampoiniet, tanggal 30 Juli

ringan dan efisien. Misalnya, dalam menyusun program pembelajaran atau menangani siswa dengan masalah tertentu, kami bisa berdiskusi dan mencari solusi bersama. Hal ini juga mengurangi stres kerja dan membuat kami lebih nyaman dalam menjalankan tugas sebagai pendidik.⁷⁹

Pertanyaan yang sama juga peneliti ajukan kepada bapak Junaidi : Apa pendapat bapak tentang dampak kerja sama terhadap budaya kerja guru di sekolah ini ?

Bapak Junaidi menjawab : Saya merasakan bahwa kerja sama antar guru membuat lingkungan kerja lebih menyenangkan dan produktif. Jika ada tantangan dalam mengajar atau mengelola kelas, saya bisa meminta saran dari rekan-rekan guru lain. Ini tidak hanya meningkatkan efektivitas mengajar tetapi juga memperkuat rasa persaudaraan di antara kami. Dengan budaya kerja yang penuh kerja sama, kami menjadi lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik bagi siswa.⁸⁰

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Sekolah dan beberapa guru di SMAN 1 Sampoiniet, dapat digambarkan bahwa budaya kerja guru di sekolah tersebut menunjukkan dinamika yang beragam. Dalam hal kedisiplinan, kepala sekolah menjelaskan bahwa masih terdapat beberapa guru yang belum menunjukkan kepatuhan maksimal terhadap waktu, seperti datang terlambat atau tidak segera memasuki kelas tepat waktu. Namun, ia juga menegaskan bahwa upaya pembinaan terus dilakukan secara berkala agar nilai-nilai disiplin dapat tertanam secara menyeluruh.

⁷⁹. Hasil Wawancara dengan ibu Ainul Marziah, tanggal 30 Juli 2024

⁸⁰. Hasil Wawancara dengan bapak Junaidi, tanggal 30 Juli 2024

Guru-guru yang diwawancarai, seperti Bapak Junaidi, mengakui bahwa disiplin merupakan kunci utama dalam membentuk karakter kerja yang baik. Disiplin menjadi dasar dalam menjaga tanggung jawab terhadap pekerjaan, khususnya dalam proses pembelajaran. Guru yang datang tepat waktu, menyelesaikan administrasi, dan hadir secara konsisten akan mendorong terciptanya lingkungan kerja yang profesional.

Selain itu, aspek keterbukaan juga mulai diterapkan dalam hubungan kerja antara kepala sekolah dan guru. Guru merasa memiliki ruang untuk menyampaikan pendapat, ide, maupun kritik secara terbuka kepada pimpinan. Ibu Ainul Marziah menyatakan bahwa kepala sekolah membuka diri terhadap masukan dari guru dan senantiasa melibatkan mereka dalam berbagai pengambilan keputusan, khususnya dalam hal pengembangan program sekolah. Hal ini memperkuat hubungan kerja yang demokratis dan komunikatif.

Sikap saling menghargai juga tercermin dalam interaksi harian guru dan tenaga pendidik. Guru saling menghormati tugas dan tanggung jawab masing-masing, serta menjaga komunikasi yang baik. Lingkungan kerja yang didasari pada saling menghargai ini memunculkan rasa aman dan nyaman, serta meningkatkan motivasi kerja guru.

Kerja sama antar guru juga menjadi ciri khas budaya kerja di sekolah ini. Guru-guru terlibat aktif dalam kegiatan kolaboratif, baik dalam merancang perangkat ajar, kegiatan ekstrakurikuler, hingga pelaksanaan pembinaan dan pelatihan. Kepala sekolah mendukung penuh pola kerja tim ini, dengan memfasilitasi kegiatan yang mengintegrasikan kebersamaan dan tanggung

jawab kolektif. Dengan demikian, budaya kerja yang dibangun tidak hanya bertumpu pada individualitas, tetapi juga sinergi antar sesama guru.

Berdasarkan hasil observasi, ditemukan bahwa budaya kerja guru di SMA Negeri 1 Sampoiniet sangat dipengaruhi oleh empat faktor utama, yaitu kedisiplinan, keterbukaan, sikap saling menghargai, dan kerja sama.

Kedisiplinan memiliki dampak yang signifikan terhadap prestasi dan budaya kerja di sekolah. Kepala sekolah menekankan bahwa dengan disiplin, proses belajar mengajar berjalan lebih efektif, siswa lebih fokus, serta guru lebih profesional dalam menjalankan tugasnya. Guru yang disiplin menjadi teladan bagi siswa, menciptakan lingkungan yang harmonis dan produktif. Ibu Ainul Marziah dan Bapak Junaidi juga sepakat bahwa kedisiplinan meningkatkan tanggung jawab siswa dan membantu guru dalam manajemen waktu serta semangat kerja.

Keterbukaan dalam komunikasi berdampak positif pada budaya kerja guru. Kepala sekolah menyoroti bahwa keterbukaan mempermudah komunikasi antar guru dan pimpinan, meningkatkan kepercayaan, serta mempercepat penyelesaian masalah. Guru merasa lebih nyaman dalam menyampaikan pendapat dan berbagi ide. Ibu Ainul Marziah menyatakan bahwa keterbukaan menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis, sementara Bapak Junaidi menambahkan bahwa keterbukaan meningkatkan kerja sama dan mengurangi konflik.

Saling menghargai merupakan faktor penting dalam membangun budaya kerja yang harmonis. Kepala sekolah menekankan bahwa guru yang saling menghormati akan lebih mudah berkomunikasi dan bekerja sama, menciptakan lingkungan kerja yang positif. Ibu Ainul Marziah menambahkan bahwa sikap saling menghargai membuat suasana kerja lebih nyaman, meningkatkan motivasi, dan mendorong guru untuk berkontribusi secara maksimal. Bapak Junaidi menegaskan bahwa saling menghargai mengurangi persaingan yang tidak sehat dan memperkuat hubungan kerja.

Kerja sama antar guru memberikan dampak yang sangat positif terhadap budaya kerja di sekolah. Kepala sekolah menjelaskan bahwa kerja sama memungkinkan guru untuk berbagi pengalaman, strategi mengajar, serta solusi atas berbagai tantangan di kelas. Ini menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan efisien. Ibu Ainul Marziah menyatakan bahwa kerja sama mengurangi stres kerja dan meningkatkan efektivitas dalam menjalankan tugas, sedangkan Bapak Junaidi menambahkan bahwa kerja sama memperkuat rasa persaudaraan dan motivasi dalam mengajar.

Secara keseluruhan, hasil observasi ini menunjukkan bahwa kedisiplinan, keterbukaan, sikap saling menghargai, dan kerja sama merupakan faktor utama dalam membangun budaya kerja yang positif di SMA Negeri 1 Sampoiniet. Jika keempat aspek ini diterapkan secara konsisten, maka kualitas pendidikan akan meningkat, lingkungan kerja akan lebih kondusif, dan baik

guru maupun siswa akan lebih termotivasi dalam mencapai prestasi yang lebih baik.⁸¹

2. Strategi Apa Yang Dilakukan Kepala Sekolah Untuk Peningkatan Budaya Kerja Guru Di SMA Negeri 1 Sampoiniet

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti, strategi yang diterapkan oleh kepala sekolah untuk meningkatkan budaya kerja guru di SMA Negeri 1 Sampoiniet menunjukkan pendekatan yang sistematis dan berkelanjutan. Kepala sekolah berperan aktif dalam membangun lingkungan kerja yang kondusif dengan menerapkan pembinaan rutin, memberikan teladan disiplin, serta menciptakan komunikasi yang terbuka antara guru dan staf sekolah.

Untuk mengetahui apa saja strategi kepala sekolah untuk meningkatkan budaya kerja guru di SMA Negeri 1 Sampoiniet, peneliti akan mengajukan beberapa pertanyaan yang telah di persiapkan. Pertanyaan pertama peneliti ajukan kepada kepala sekolah yang butiran pertanyaannya : Bagaimana strategi yang dilakukan dalam membangun disiplin untuk meningkatkan budaya kerja guru di sekolah ?

Kepala sekolah menjawab : Dalam membangun disiplin untuk meningkatkan budaya kerja guru, saya menerapkan beberapa strategi utama. Pertama, saya memberikan teladan disiplin dengan datang tepat waktu, menjalankan tugas dengan baik, dan berkomunikasi secara profesional. Kedua, saya melakukan pembinaan rutin setiap bulan untuk

⁸¹ Hasil Observasi, tanggal 30 Juli 2024

mengevaluasi kinerja guru dan memberikan motivasi agar mereka tetap semangat dalam bekerja. Ketiga, saya menerapkan sistem reward and punishment, di mana guru yang disiplin diberikan apresiasi, sedangkan yang melanggar aturan diberikan teguran dan pembinaan lebih lanjut.⁸²

Pertanyaan yang sama peneliti tanyakan kepada ibu Ainul Marziah yang pertanyaannya : Bagaimana strategi yang dilakukan dalam membangun disiplin untuk meningkatkan budaya kerja guru di sekolah ?

Ibu Ainul Marziah menjawab : Saya menerapkan disiplin waktu dengan selalu datang tepat waktu ke sekolah dan memulai pelajaran sesuai jadwal. Selain itu, saya juga berusaha menjadi contoh bagi siswa, karena jika guru disiplin, siswa pun akan mengikuti. Dalam bekerja, saya juga menerapkan perencanaan yang baik, seperti menyiapkan materi sebelum mengajar dan menyelesaikan administrasi tepat waktu. Saya percaya bahwa jika semua guru memiliki budaya disiplin, maka lingkungan kerja di sekolah akan lebih baik dan profesional.⁸³

Pertanyaan yang sama peneliti tanyakan kepada bapak Junaidi yang pertanyaannya : Bagaimana strategi yang dilakukan dalam membangun disiplin untuk meningkatkan budaya kerja guru di sekolah ?

Bapak Junaidi menjawab : Strategi yang saya lakukan dalam membangun disiplin adalah dengan menerapkan aturan yang konsisten di dalam kelas dan di lingkungan kerja. Saya selalu berusaha mengikuti peraturan sekolah dan mengingatkan rekan kerja jika ada yang kurang disiplin. Selain itu, saya aktif dalam diskusi dan koordinasi dengan sesama guru, sehingga kami bisa saling mendukung dan membantu dalam menjalankan tugas. Saya juga merasa penting untuk selalu memiliki motivasi kerja yang tinggi, karena jika kita mencintai

⁸².Hasil Wawancara dengan Kepala Sekolah SMA Negeri 1 Sampoiniet, tanggal 31 Juli 2024

⁸³.Hasil Wawancara dengan ibu Ainul Marziah, tanggal 31 Juli 2024

pekerjaan kita, maka kita akan lebih mudah untuk disiplin dan bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.⁸⁴

Pertanyaan kedua peneliti tanyakan kepada kepala sekolah yang butir pertanyaannya : Bagaimana strategi yang dilakukan dalam membangun keterbukaan untuk meningkatkan budaya kerja guru di sekolah ?

Kepala sekolah menjawab : Dalam membangun keterbukaan untuk meningkatkan budaya kerja guru, saya menerapkan beberapa strategi. Pertama, saya selalu berusaha menciptakan komunikasi yang terbuka dengan guru dan staf, baik melalui rapat rutin maupun diskusi informal. Kedua, saya memastikan setiap kebijakan sekolah disampaikan secara transparan, termasuk dalam pengambilan keputusan yang berdampak pada guru dan siswa. Ketiga, saya mendorong kerja sama dan kolaborasi antar guru dengan membentuk kelompok diskusi dan pelatihan bersama agar mereka dapat berbagi pengalaman dan solusi terhadap tantangan dalam pembelajaran. Dengan keterbukaan yang baik, saya yakin budaya kerja guru di sekolah ini akan semakin positif dan produktif.⁸⁵

Pertanyaan yang sama peneliti tanyakan kepada ibu Ainul Marziah yang pertanyaannya : Bagaimana strategi yang dilakukan dalam membangun keterbukaan untuk meningkatkan budaya kerja guru di sekolah ?

Ibu Ainul Marziah menjawab : Menurut saya, keterbukaan sangat penting dalam membangun budaya kerja yang baik di sekolah. Salah satu strategi yang saya lakukan adalah selalu aktif dalam diskusi dan rapat sekolah, di mana saya bisa menyampaikan pendapat dan mendengar masukan dari rekan-rekan guru lainnya. Selain itu, saya juga berusaha menciptakan suasana yang nyaman dengan sesama guru, agar tidak ada rasa sungkan dalam berbagi informasi atau

⁸⁴. Hasil Wawancara dengan bapak Junaidi, tanggal 31 Juli 2024

⁸⁵. Hasil Wawancara dengan Kepala Sekolah SMA Negeri 1 Sampoiniet, tanggal 31 Juli

menyelesaikan masalah bersama. Dengan adanya keterbukaan, kami lebih mudah bekerja sama dan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis.⁸⁶

Pertanyaan yang sama peneliti tanyakan kepada bapak Junaidi yang pertanyaannya : Bagaimana strategi yang dilakukan dalam membangun keterbukaan untuk meningkatkan budaya kerja guru di sekolah ?

Bapak Junaidi menjawab : Saya selalu berusaha membangun keterbukaan dengan cara bersikap jujur dan menghargai pendapat orang lain. Dalam kegiatan sehari-hari, saya lebih sering berdiskusi dengan rekan kerja tentang metode mengajar yang lebih efektif, tantangan yang dihadapi di kelas, serta mencari solusi bersama. Saya juga terbuka dalam menerima kritik dan saran dari kepala sekolah maupun rekan guru lainnya, karena saya percaya bahwa masukan dari orang lain bisa membantu saya menjadi lebih baik. Dengan keterbukaan, kami bisa saling mendukung dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih profesional serta nyaman.⁸⁷

Pertanyaan ketiga peneliti tanyakan kepada kepala sekolah yang butir pertanyaannya : Bagaimana strategi yang dilakukan dalam membangun sikap saling menghargai untuk meningkatkan budaya kerja guru di sekolah ?

Kepala sekolah menjawab : Saya membangun sikap saling menghargai dengan mendorong komunikasi yang terbuka, memberikan apresiasi atas kerja guru, serta menciptakan suasana kerja yang harmonis. Setiap guru diberikan kesempatan untuk menyampaikan pendapat dalam rapat agar merasa dihargai dan lebih termotivasi.⁸⁸

⁸⁶. Hasil Wawancara dengan ibu Ainul Marziah, tanggal 31 Juli 2024

⁸⁷. Hasil Wawancara dengan bapak Junaidi, tanggal 31 Juli 2024

⁸⁸. Hasil Wawancara dengan Kepala Sekolah SMA Negeri 1 Sampoiniet, tanggal 31 Juli

Pertanyaan yang sama peneliti tanyakan kepada ibu Ainul Marziah yang pertanyaannya : Bagaimana strategi yang dilakukan dalam membangun sikap saling menghargai untuk meningkatkan budaya kerja guru di sekolah ?

Ibu Ainul Marziah menjawab : Saya selalu menghargai pendapat rekan kerja, memberikan masukan yang membangun, dan bekerja sama dalam tim. Dengan sikap ini, hubungan antar guru menjadi lebih baik dan mendukung budaya kerja yang positif.⁸⁹

Pertanyaan yang sama peneliti tanyakan kepada bapak Junaidi yang pertanyaannya : Bagaimana strategi yang dilakukan dalam membangun sikap saling menghargai untuk meningkatkan budaya kerja guru di sekolah ?

Bapak Junaidi menjawab : Saya menerapkan sikap sopan, mendukung rekan guru yang mengalami kesulitan, dan menjaga kerja sama dalam setiap kegiatan sekolah. Dengan saling menghargai, suasana kerja menjadi lebih nyaman dan produktif.⁹⁰

Pertanyaan keempat peneliti tanyakan kepada kepala sekolah yang butir pertanyaannya : Bagaimana strategi yang dilakukan dalam membangun kerja sama untuk meningkatkan budaya kerja guru di sekolah ?

Kepala sekolah menjawab : Saya membangun kerja sama dengan mendorong komunikasi terbuka, mengadakan rapat rutin, dan memberikan apresiasi bagi guru yang aktif bekerja sama. Selain itu, saya juga mendorong pelatihan bersama dan mentoring agar guru bisa berkembang bersama.⁹¹

⁸⁹. Hasil Wawancara dengan ibu Ainul Marziah, tanggal 31 Juli 2024

⁹⁰. Hasil Wawancara dengan bapak Junaidi, tanggal 31 Juli 2024

⁹¹. Hasil Wawancara dengan Kepala Sekolah SMA Negeri 1 Sampoiniet, tanggal 31 Juli

Pertanyaan yang sama peneliti tanyakan kepada ibu Ainul Marziah yang pertanyaannya : Bagaimana strategi yang dilakukan dalam membangun kerja sama untuk meningkatkan budaya kerja guru di sekolah ?

Ibu Ainul Marziah menjawab : Saya selalu terbuka untuk berdiskusi dan berbagi pengalaman dengan sesama guru. Dengan kerja sama yang baik, kami bisa saling membantu dalam mengajar dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman.⁹²

Pertanyaan yang sama peneliti tanyakan kepada bapak Junaidi yang pertanyaannya : Bagaimana strategi yang dilakukan dalam membangun kerja sama untuk meningkatkan budaya kerja guru di sekolah ?

Bapak Junaidi menjawab : Saya menjalin hubungan baik dengan rekan guru dan aktif dalam kegiatan sekolah. Dengan saling mendukung dan berbagi pengalaman, kami bisa bekerja lebih efektif dan meningkatkan budaya kerja di sekolah.⁹³

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Sekolah dan beberapa guru di SMAN 1 Sampoiniet, dapat digambarkan bahwa Dalam upayanya meningkatkan budaya kerja guru, kepala sekolah di SMAN 1 Sampoiniet menerapkan berbagai strategi kepemimpinan yang berorientasi pada pembinaan karakter dan peningkatan profesionalisme. Salah satu strategi yang dilakukan

⁹². Hasil Wawancara dengan ibu Ainul Marziah, tanggal 31 Juli 2024

⁹³. Hasil Wawancara dengan bapak Junaidi, tanggal 31 Juli 2024

adalah dengan mengadakan pembinaan rutin kepada guru dan staf pada minggu keempat setiap bulan. Kegiatan ini dilakukan sesuai salat Zuhur berjamaah, dilanjutkan dengan kajian dan refleksi yang dipimpin langsung oleh kepala sekolah.

Kepala sekolah juga menekankan pentingnya keteladanan. Ia berusaha hadir lebih awal, menyapa guru dan siswa, serta terlibat langsung dalam kegiatan pembelajaran maupun administrasi. Hal ini menjadi contoh nyata bagi para guru untuk mengikuti pola kerja yang disiplin dan bertanggung jawab.

Dalam hal peningkatan keterbukaan, kepala sekolah membuka ruang diskusi, musyawarah, serta forum rapat rutin di mana guru dapat mengemukakan pendapat secara terbuka. Ia menilai bahwa keterbukaan adalah dasar dari kepercayaan dan rasa saling memiliki terhadap institusi. Dengan melibatkan guru dalam pengambilan keputusan, maka mereka akan merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja lebih baik.

Selanjutnya, kepala sekolah aktif menumbuhkan semangat saling menghargai dengan memperlakukan semua guru secara adil tanpa membedakan status atau latar belakang. Ia juga memberikan apresiasi kepada guru yang menunjukkan prestasi atau inisiatif positif dalam tugasnya.

Strategi lain yang diungkapkan adalah membangun kerja sama yang solid. Kepala sekolah mengarahkan semua kegiatan berbasis tim, baik dalam penyusunan perangkat pembelajaran, kegiatan keagamaan, maupun event sekolah. Melalui kerja tim yang baik, kepala sekolah berharap tercipta rasa

kekeluargaan dan tanggung jawab bersama dalam mencapai visi dan misi sekolah.

Dengan pendekatan kepemimpinan yang mengedepankan kedisiplinan, keterbukaan, penghargaan, dan kerja sama, kepala sekolah SMAN 1 Sampoiniet telah berupaya menumbuhkan budaya kerja yang kondusif. Meskipun masih terdapat tantangan seperti guru yang belum maksimal dalam mematuhi aturan, strategi-strategi tersebut dinilai cukup efektif dalam membawa perubahan ke arah yang lebih baik.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan terhadap kepala sekolah serta dua orang guru di SMA Negeri 1 Sampoiniet, ditemukan bahwa strategi dalam membangun budaya kerja yang baik di sekolah melibatkan empat aspek utama, yaitu disiplin, keterbukaan, sikap saling menghargai, dan kerja sama.

Strategi dalam Membangun Kedisiplinan merupakan faktor utama dalam menciptakan budaya kerja yang baik. Kepala sekolah menerapkan strategi seperti memberi teladan disiplin, melakukan pembinaan rutin setiap bulan, serta menerapkan sistem reward and punishment. Guru juga berperan dalam membangun disiplin dengan datang tepat waktu, menyiapkan materi ajar dengan baik, serta mengikuti aturan sekolah secara konsisten. Dengan adanya kedisiplinan, lingkungan kerja menjadi lebih profesional dan siswa pun mendapatkan contoh yang baik.

Keterbukaan dalam komunikasi sangat berpengaruh terhadap budaya kerja guru. Kepala sekolah menerapkan komunikasi terbuka melalui rapat rutin dan diskusi informal, serta memastikan kebijakan sekolah disampaikan secara

transparan. Guru juga mendukung keterbukaan dengan aktif berdiskusi, berbagi pengalaman, serta menerima kritik dan saran untuk meningkatkan kinerja. Dengan keterbukaan yang baik, kerja sama antar guru menjadi lebih erat dan suasana kerja lebih nyaman.

Saling menghargai antar guru berkontribusi dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Kepala sekolah mendorong komunikasi yang terbuka dan memberikan apresiasi atas kerja guru. Guru juga berusaha untuk menghormati pendapat rekan kerja, memberikan masukan yang membangun, serta mendukung rekan yang mengalami kesulitan. Dengan sikap saling menghargai, hubungan kerja menjadi lebih baik, meningkatkan motivasi, dan menciptakan lingkungan yang produktif.

Kerja sama yang baik di antara guru menjadi kunci dalam meningkatkan budaya kerja. Kepala sekolah mendorong kerja sama dengan mengadakan rapat rutin, memberikan apresiasi bagi guru yang aktif bekerja sama, serta mendorong pelatihan dan mentoring bersama. Guru juga menjalin hubungan baik dengan rekan kerja, berbagi pengalaman, serta mendukung kegiatan sekolah. Dengan adanya kerja sama yang kuat, pekerjaan menjadi lebih efektif, lingkungan kerja lebih harmonis, dan mutu pendidikan pun meningkat.

Dari hasil observasi ini dapat disimpulkan bahwa disiplin, keterbukaan, sikap saling menghargai, dan kerja sama merupakan faktor utama dalam menciptakan budaya kerja yang positif di SMA Negeri 1 Sampoiniet. Jika strategi-strategi yang telah diterapkan terus dipertahankan dan ditingkatkan,

maka akan berdampak pada peningkatan profesionalisme guru, efektivitas dalam pembelajaran, serta terciptanya lingkungan sekolah yang kondusif bagi perkembangan siswa dan tenaga pendidik.⁹⁴

C. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Bagaimana Gambaran Budaya Kerja Guru Di SMA Negeri 1

Sampoiniet

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di SMA Negeri 1 Sampoiniet, budaya kerja guru memiliki berbagai aspek yang dapat dikembangkan lebih lanjut. Salah satu aspek yang ditemukan adalah kedisiplinan guru dalam menjalankan tugasnya. Kepala sekolah menegaskan bahwa kedisiplinan memiliki dampak besar terhadap budaya kerja dan prestasi sekolah. Dengan adanya kedisiplinan yang tinggi, guru dapat menjadi teladan bagi siswa, menciptakan lingkungan kerja yang lebih profesional dan produktif.⁹⁵

Budaya kerja guru di SMA Negeri 1 Sampoiniet mencerminkan nilai-nilai profesionalisme, khususnya dalam kedisiplinan waktu dan tanggung jawab mengajar. Para guru umumnya hadir tepat waktu dan menunjukkan kepatuhan terhadap aturan sekolah. Hal ini memberikan teladan bagi siswa dan menciptakan rutinitas sekolah yang tertib. Namun, masih terdapat beberapa guru yang perlu ditingkatkan kedisiplinannya. Ketidakteraturan tersebut menjadi catatan bagi kepala sekolah dalam pembinaan selanjutnya.

⁹⁴ Hasil Observasi, tanggal 31 Juli 2024

⁹⁵ Robbins, S.P., & Judge, T. A, *Organizational Behavior*, (New Jersey: Pearson Education 2017),

Selain kedisiplinan, keterbukaan menjadi unsur penting dalam budaya kerja di sekolah ini. Guru diberi kesempatan menyampaikan ide dan masukan dalam forum resmi seperti rapat bulanan. Komunikasi dua arah antara guru dan pimpinan memungkinkan adanya perbaikan terus-menerus. Meskipun demikian, beberapa guru masih pasif dalam forum diskusi, sehingga perlu dorongan agar lebih aktif berkontribusi. Budaya terbuka ini berdampak positif pada suasana kerja yang lebih demokratis.

Sikap saling menghargai menjadi nilai yang dijaga dalam interaksi antar guru dan pimpinan. Guru menunjukkan respek melalui sikap sopan dan dukungan terhadap rekan kerja. Kepala sekolah menumbuhkan rasa saling menghormati dengan memberi ruang partisipasi dan apresiasi. Hal ini menciptakan iklim kerja yang harmonis dan nyaman bagi seluruh warga sekolah. Budaya saling menghargai juga memperkuat semangat kerja kolektif.

Kerja sama antar guru juga menjadi faktor penting dalam budaya kerja di SMA Negeri 1 Sampoiniet. Beberapa guru mengungkapkan bahwa mereka sering bekerja dalam tim untuk menyusun strategi pembelajaran yang lebih efektif. Dengan adanya kerja sama yang baik, tugas-tugas sekolah dapat diselesaikan dengan lebih efisien⁹⁶.

Budaya kerja di SMA ini tidak lepas dari nilai-nilai keagamaan yang menjadi landasan perilaku. Kepala sekolah menyisipkan nilai religius dalam pembinaan dan kegiatan rutin. Sholat berjamaah dan kajian rutin menjadi sarana

⁹⁶ Hoy, W. K., & Miskel, C. G, *Educational Administration: Theory, Research, and Practice*, (New York: McGraw-Hill, 2013)

spiritual sekaligus peningkatan etos kerja. Nilai-nilai keikhlasan dan tanggung jawab ditanamkan melalui kegiatan tersebut. Pendekatan ini terbukti membentuk budaya kerja yang bermoral tinggi.

Observasi menunjukkan bahwa sebagian guru memiliki antusiasme tinggi dalam mengembangkan diri, misalnya melalui pelatihan dan diskusi internal. Hal ini mencerminkan budaya kerja yang dinamis dan adaptif terhadap perubahan. Guru tidak hanya mengajar tetapi juga belajar dari satu sama lain. Semangat belajar ini berkontribusi terhadap peningkatan kompetensi dan kualitas pembelajaran. Namun, perlu difasilitasi agar semua guru merasakan kesempatan yang sama.

Dalam konteks tanggung jawab administrasi, masih ditemukan ketidakteraturan dalam pengisian perangkat pembelajaran. Beberapa guru kurang konsisten dalam menyusun laporan tepat waktu. Hal ini menjadi indikator adanya aspek budaya kerja yang perlu ditingkatkan. Kepala sekolah melalui sistem monitoring dan evaluasi mencoba mengatasi hal ini secara bertahap. Konsistensi menjadi tantangan penting dalam budaya kerja guru.

Secara umum, budaya kerja guru di SMA Negeri 1 Sampoiniet menunjukkan kecenderungan positif dengan beberapa catatan perbaikan. Aspek kedisiplinan, keterbukaan, penghargaan, dan kerja sama telah mulai mengakar. Namun perlu pembinaan berkelanjutan dan penguatan peran kepala sekolah sebagai pengarah nilai-nilai budaya kerja. Dengan dukungan yang tepat, budaya kerja ini akan semakin kokoh dan menyeluruh. Semua pihak perlu terlibat dalam memperkuat nilai tersebut secara konsisten.

2. Strategi apa yang dilakukan kepala sekolah dalam peningkatan budaya kerja guru di SMA Negeri 1 Sampoiniet

Untuk meningkatkan budaya kerja guru di SMA Negeri 1 Sampoiniet, kepala sekolah menerapkan berbagai strategi yang bertujuan untuk meningkatkan kedisiplinan, keterbukaan, kerja sama, dan profesionalisme para guru.⁹⁷

Kepala sekolah memiliki peran strategis dalam membentuk dan meningkatkan budaya kerja guru. Salah satu langkah penting adalah keteladanan, di mana kepala sekolah selalu hadir tepat waktu dan disiplin dalam tugas administratif. Hal ini menjadi contoh nyata bagi guru dan staf lainnya. Keteladanan dalam tindakan lebih efektif dibandingkan hanya instruksi verbal. Strategi ini menjadi pondasi awal perubahan budaya kerja.

Pembinaan rutin yang dilakukan setiap bulan setelah sholat dzuhur berjamaah menjadi media penguatan nilai kerja. Dalam forum ini, kepala sekolah menyampaikan motivasi, mengevaluasi kinerja, dan memberi ruang diskusi terbuka. Topik yang dibahas meliputi perbaikan kinerja dan kendala yang dihadapi guru. Melalui pendekatan ini, kepala sekolah membangun kedekatan emosional dan kepemimpinan partisipatif. Strategi ini menumbuhkan rasa kepemilikan terhadap perubahan budaya kerja.

Kepala sekolah menerapkan sistem reward and punishment secara adil dan transparan. Guru yang menunjukkan peningkatan kinerja mendapatkan

⁹⁷ Robbins, S.P., & Judge, T. A, *Organizational Behavior*, (New Jersey:Pearson Education 2017),

penghargaan berupa apresiasi verbal, piagam, atau rekomendasi pelatihan. Sebaliknya, guru yang kurang disiplin diberikan teguran serta pembinaan lanjutan. Mekanisme ini menciptakan iklim kompetitif yang sehat di antara guru. Tujuannya adalah meningkatkan motivasi tanpa menciptakan tekanan berlebihan.

Strategi peningkatan keterbukaan menjadi fokus penting dalam kepemimpinan kepala sekolah. Setiap kebijakan baru disosialisasikan dalam rapat guru agar tidak ada miskomunikasi. Kepala sekolah juga membuka ruang konsultasi informal bagi guru yang ingin menyampaikan masukan atau keluhan. Strategi ini membantu mencegah konflik laten dan mempercepat solusi atas masalah sekolah. Keterbukaan juga meningkatkan rasa kepercayaan guru terhadap pimpinan.

Kepala sekolah juga mendorong kerja sama antar guru dengan membentuk tim-tim kerja yang heterogen. Setiap guru dilibatkan dalam proyek bersama seperti pengembangan kurikulum, kegiatan lomba, dan pelatihan internal. Melalui kerja tim ini, guru belajar saling memahami dan menyesuaikan diri satu sama lain. Kerja sama tidak hanya meningkatkan produktivitas tetapi juga menumbuhkan solidaritas di antara guru. Pendekatan ini sangat efektif untuk membangun budaya kolektif.

Dalam mengembangkan budaya saling menghargai, kepala sekolah memberi perhatian pada penghargaan non-formal. Misalnya dengan memuji kinerja guru dalam forum umum atau memberikan kesempatan presentasi di pelatihan. Strategi ini memperkuat harga diri dan motivasi intrinsik guru.

Dengan merasa dihargai, guru lebih terdorong untuk meningkatkan kinerja tanpa merasa terbebani. Ini menjadi kekuatan psikologis dalam budaya kerja yang positif.

Evaluasi dan monitoring rutin menjadi bagian penting dari strategi kepala sekolah. Setiap kegiatan guru direkam dan dianalisis untuk mengetahui progres dan hambatan yang dihadapi. Kepala sekolah menggunakan data tersebut untuk menentukan bentuk pembinaan atau tindak lanjut. Evaluasi juga dilakukan secara partisipatif dengan melibatkan guru dalam menilai capaian bersama. Transparansi dalam evaluasi meningkatkan rasa adil dan akuntabilitas.

Terakhir, kepala sekolah menyisipkan nilai-nilai keagamaan sebagai dasar pembentukan budaya kerja. Dalam setiap kegiatan, diselipkan ajakan untuk bekerja ikhlas dan profesional sebagai bentuk ibadah. Strategi ini sangat cocok dengan karakteristik masyarakat sekolah yang religius. Nilai spiritual menjadi kekuatan dalam membangun integritas kerja yang kuat. Dengan landasan ini, budaya kerja tidak hanya bersifat teknis tetapi juga moral dan etis.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang peneliti lakukan di SMA Negeri 1 Sampoiniet, peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Budaya kerja guru di SMA Negeri 1 Sampoiniet menunjukkan adanya aspek positif dan tantangan yang perlu diatasi. Kedisiplinan, keterbukaan, dan kerja sama menjadi elemen utama dalam membangun budaya kerja yang baik. Sebagian guru telah menunjukkan sikap profesional dalam menjalankan tugasnya, tetapi masih terdapat kendala seperti kurangnya kepatuhan terhadap aturan sekolah dan kurang optimalnya komunikasi antar guru. Oleh karena itu, peningkatan budaya kerja masih perlu dilakukan secara berkelanjutan.
2. Kepala sekolah menerapkan berbagai strategi untuk meningkatkan budaya kerja guru, antara lain melalui pembinaan rutin, sistem reward and punishment, peningkatan keterbukaan komunikasi, serta penguatan kerja sama antar guru. Selain itu, kepala sekolah juga membangun lingkungan kerja yang harmonis dan berbasis nilai-nilai keagamaan untuk meningkatkan motivasi dan semangat kerja para guru. Strategi ini bertujuan menciptakan budaya kerja yang lebih profesional dan berorientasi pada peningkatan kualitas pendidikan.

B. Saran

1. Kepala sekolah perlu memperkuat pengawasan terhadap kedisiplinan guru.
2. Meningkatkan keterbukaan komunikasi antara kepala sekolah dan guru.
3. Memberikan apresiasi lebih banyak kepada guru yang memiliki kinerja baik..
4. Mengadakan lebih banyak kegiatan yang melibatkan kerja sama antar guru..
5. Melakukan evaluasi rutin terhadap efektivitas strategi yang telah diterapkan.



DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, S. (2018). *Manajemen Pendidikan: Konsep dan Aplikasi*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bass, B. M. (1990). *Handbook of Leadership: Theory, Research, and Managerial Applications*. New York: Free Press.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New York: Harper & Row.
- Departemen Pendidikan Nasional. (2003). *Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003*. Jakarta: Depdiknas.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2009). *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. New York: McGraw-Hill.
- Goleman, D. (2002). *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ*. New York: Bantam Books.
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2013). *Educational Administration: Theory, Research, and Practice*. New York: McGraw-Hill.
- Komalasari, K. (2019). *Pembelajaran Kontekstual: Konsep dan Aplikasi dalam Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Lunenburg, F. C., & Ornstein, A. C. (2012). *Educational Administration: Concepts and Practices*. Wadsworth: Cengage Learning.
- Mulyasa, E. (2017). *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi, dan Implementasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, H. (2015). *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Northouse, P. G. (2016). *Leadership: Theory and Practice*. Thousand Oaks: SAGE Publications.
- Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2018 tentang *Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah*.

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Sedarmayanti. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supardi. (2014). *Kepemimpinan Pendidikan di Era Globalisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Suwanto, E. (2017). *Pengelolaan Budaya Kerja dalam Organisasi Pendidikan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Terry, G. R. (2015). *Principles of Management*. Homewood: Richard D. Irwin Inc.
- Uno, H. B. (2017). *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wahjosumidjo. (2019). *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teori dan Permasalahannya*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Winardi. (2016). *Teori Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Yukl, G. (2013). *Leadership in Organizations*. Upper Saddle River: Pearson Prentice Hall.
- Zamroni. (2018). *Pendidikan Demokrasi: Teori dan Praktik*. Yogyakarta: Tiara Wacana.
- Zubaedi. (2015). *Desain Pendidikan Karakter: Konsepsi dan Aplikasinya dalam Lembaga Pendidikan*. Jakarta: Kencana.
- Zulkifli. (2016). *Kepemimpinan Pendidikan: Konsep dan Praktik dalam Meningkatkan Mutu Sekolah*. Bandung: Alfabeta.



KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN UIN AR-RANIRY BANDA ACEH
NOMOR: B-5565/Un.08/FTK/Kp.07.6/11/2024

TENTANG:
PENGANGKATAN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

DEKAN FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN UIN AR-RANIRY BANDA ACEH

- Menimbang :
- bahwa untuk kelancaran bimbingan skripsi mahasiswa pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry Banda Aceh maka dipandang perlu menunjuk pembimbing skripsi;
 - bahwa yang namanya tersebut dalam Surat Keputusan ini dianggap cakap dan mampu untuk diangkat dalam jabatan sebagai pembimbing skripsi mahasiswa;
 - bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Keputusan Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

- Mengingat :
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional;
 - Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen;
 - Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012, tentang Pendidikan Tinggi;
 - Peraturan Presiden Nomor 74 Tahun 2012, tentang perubahan atas peraturan pemerintah RI Nomor 23 Tahun 2005 tentang pengelolaan keuangan Badan Layanan Umum;
 - Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014, tentang penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
 - Peraturan Presiden Nomor 64 Tahun 2013, tentang perubahan Institut Agama Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh Menjadi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh;
 - Peraturan Menteri Agama RI Nomor 44 Tahun 2022, tentang Organisasi dan Tata Kerja UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
 - Peraturan Menteri Agama Nomor 14 Tahun 2022 tentang Statuta UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
 - Keputusan Menteri Agama Nomor 492 Tahun 2003, tentang Pendelegasian Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian PNS di Lingkungan Depag RI;
 - Keputusan Menteri Keuangan Nomor 293/Kmk.05/2011, tentang penetapan UIN Ar-Raniry Banda Aceh pada Kementerian Agama sebagai Instansi Pemerintah yang menerapkan Pengelolaan Badan Layanan Umum;
 - Surat Keputusan Rektor UIN Ar-Raniry Banda Aceh Nomor 01 Tahun 2015, Tentang Pendelegasian Wewenang kepada Dekan dan Direktur Pascasarjana di Lingkungan UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan :
- Keputusan Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry Banda Aceh tentang Pembimbing Skripsi Mahasiswa.

- KESATU :
- Menunjukkan Saudara :
Dr. Safridi, M. Pd

Untuk membimbing Skripsi

Nama : Ryan Abdillah
NIM : 180206067
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
Judul Skripsi : Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Peningkatan Budaya Kerja Guru di SMAN 1 Sampoiniet Aceh Jaya

- KEDUA :
- Kepada pembimbing yang tercantum namanya diatas diberikan honorarium sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;

- KETIGA :
- Pembiayaan akibat keputusan ini dibebankan pada DIPA UIN Ar-Raniry Banda Aceh Nomor SP DIPA-025.04.2.423925/2025 tanggal 02 Desember 2024 Tahun Anggaran 2025;

- KEEMPAT :
- Surat Keputusan ini berlaku sampai 7 Juli 2025;

- KELIMA :
- Surat Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bahwa segala sesuatu akan diubah dan diperbaiki kembali, sebagaimana mestinya, apabila kemudian hari ternyata terdapat kekeliruan dalam Surat Keputusan ini.

Ditetapkan di : Banda Aceh
Pada tanggal : 23 November 2024
Dekan


Safridi Muluk

Tembusan

- Sekjen Kementerian Agama RI di Jakarta;
- Dirjen Pendidikan Islam Kementerian Agama RI di Jakarta;
- Direktur Perguruan Tinggi Agama Islam Kementerian Agama RI di Jakarta;
- Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN), di Banda Aceh;
- Rektor UIN Ar-Raniry Banda Aceh di Banda Aceh;
- Kepala Bagian Keuangan dan Akuntansi UIN Ar-Raniry Banda Aceh di Banda Aceh;
- Yang bersangkutan;
- Arsip.





KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
Jl. Syekh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Telepon : 0651- 7557321, Email : uin@ar-raniry.ac.id

Nomor : B-5523/Un.08/FTK.1/TL.00/7/2024
Lamp : -
Hal : **Penelitian Ilmiah Mahasiswa**

Kepada Yth,
Kepala SMAN 1 Sampoi Niet Kabupaten Aceh Jaya

Assalamu'alaikum Wr.Wb.
Pimpinan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry dengan ini menerangkan bahwa:

Nama/NIM : RIAN ABDILLAH / 180206067
Semester/Jurusan : XII / Manajemen Pendidikan Islam
Alamat sekarang : Meunasah Kulam

Saudara yang tersebut namanya diatas benar mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Keguruan bermaksud melakukan penelitian ilmiah di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul **Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Peningkatan Budaya Kerja Guru di SMAN 1 Sampoi Niet Aceh Jaya**

Demikian surat ini kami sampaikan atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami mengucapkan terimakasih.

Banda Aceh, 24 Juli 2024
an. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik dan
Kelembagaan,



Berlaku sampai : 30 Agustus
2024

AR - RANIRY Prof. Habiburrahim, S.Ag., M.Com., Ph.D.

**KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM PENINGKATAN
BUDAYA KERJA GURU DI SMA NEGERI 1 SAMPOINIET**

No	Rumusan masalah	Indikator	Kepala sekolah	Ibu Ainul Marziah	Bapak Junaidi
1.	Gambaran budaya kerja guru di SMA Negeri 1 Sampoiniet.	1. Disiplin 2. Keterbukaan 3. Saling menghargai 4. Kerja sama	1. Apa dampak kedisiplinan terhadap prestasi dan budaya kerja di sekolah ? 2. Apa dampak keterbukaan terhadap budaya kerja guru di sekolah ini ? 3. Apa dampak saling menghargai terhadap budaya kerja guru di sekolah ini ?	1. Apa dampak kedisiplinan terhadap prestasi dan budaya kerja di sekolah ? 2. Apa dampak keterbukaan terhadap budaya kerja guru di sekolah ini ? 3. Apa dampak saling menghargai terhadap budaya kerja guru di sekolah ini ?	1. Apa dampak kedisiplinan terhadap prestasi dan budaya kerja di sekolah ? 2. Apa dampak keterbukaan terhadap budaya kerja guru di sekolah ini ? 3. Apa dampak saling menghargai terhadap budaya kerja guru di sekolah ini ?

			4. Apa dampak kerja sama terhadap budaya kerja guru di sekolah ini ?	4. Apa dampak kerja sama terhadap budaya kerja guru di sekolah ini ?	4. Apa dampak kerja sama terhadap budaya kerja guru di sekolah ini ?
2.	Strategi apa yang dilakukan kepala sekolah untuk peningkatan budaya kerja guru di SMA Negeri 1 Sampoiniet	1. Disiplin 2. Keterbukaan 3. Saling menghargai 4. Kerja sama	1. Bagaimana a strategi yang dilakukan dalam membangun disiplin untuk meningkatkan budaya kerja guru di sekolah ? 2. Bagaimana a strategi yang dilakukan dalam membangun keterbukaan untuk meningkatkan budaya kerja guru di	1. Bagaimana a strategi yang dilakukan dalam membangun disiplin untuk meningkatkan budaya kerja guru di sekolah ? 2. Bagaimana a strategi yang dilakukan dalam membangun keterbukaan untuk meningkatkan budaya kerja guru di	1. Bagaimana a strategi yang dilakukan dalam membangun disiplin untuk meningkatkan budaya kerja guru di sekolah ? 2. Bagaimana a strategi yang dilakukan dalam membangun keterbukaan untuk meningkatkan budaya kerja guru di

			sekolah ?	sekolah ?	sekolah ?
			3. Bagaimana a strategi yang dilakukan dalam membangun sikap saling menghargai untuk meningkatkan budaya kerja guru di sekolah ?	3. Bagaimana a strategi yang dilakukan dalam membangun sikap saling menghargai untuk meningkatkan budaya kerja guru di sekolah ?	3. Bagaimana a strategi yang dilakukan dalam membangun sikap saling menghargai untuk meningkatkan budaya kerja guru di sekolah ?
			4. Bagaimana a strategi yang dilakukan dalam membangun kerja sama untuk meningkatkan budaya kerja guru di sekolah ?	4. Bagaimana a strategi yang dilakukan dalam membangun kerja sama untuk meningkatkan budaya kerja guru di sekolah ?	4. Bagaimana a strategi yang dilakukan dalam membangun kerja sama untuk meningkatkan budaya kerja guru di sekolah ?

LEMBAR OBSERVASI

1. Gambaran budaya kerja

No	Aspek budaya kerja	Indikator	Ada	Tidak	Keterangan
1	Kedisiplinan guru	Kehadiran tepat waktu	✓		
		Tidak meninggalkan kelas sebelum waktu selesai	✓		
		Mematuhi aturan sekolah	✓		
2	Keterbukaan	Mau berdiskusi dengan kepala sekolah dan rekan kerja	✓		
		Memberi pendapat dalam rapat	✓		
		Terbuka terhadap kritik dan saran	✓		
3	Saling menghargai	Menghormati kepala sekolah dan rekan kerja	✓		
		Menunjukkan sikap positif kepada siswa dan staf	✓		
4	Kerja sama	Bekerja sama dalam menyusun	✓		

		strategi pembelajaran			
		Aktif dalam kegiatan sekolah	✓		

2. Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan budaya kerja guru

No	Strategi yang diterapkan	Indikator	Ada	Tidak	Keterangan
1	Pembinaan rutin	Diadakan setiap bulan setelah shalat dzuhur berjamaah	✓		
		Kajian dan evaluasi kinerja guru dilakukan	✓		
2	Sistem reward & punishment	Penghargaan diberikan kepada guru berprestasi	✓		
		Teguran dan pembinaan diberikan bagi yang melanggar aturan	✓		
3	Komunikasi terbuka	Kepala sekolah mengadakan pertemuan rutin dengan guru	✓		
		Guru diberikan kesempatan menyampaikan pendapat dan masukan	✓		

4	Membangun kerja sama	Kepala sekolah mendorong kalaborasi antar guru	✓		
		Adanya kerja tim dalam penyusunan kurikulum dan kegiatan sekolah	✓		

Dokumen penelitian di SMA Negeri 1 sampoiniet



Gambar 1 : wawancara dengan kepala sekolah



Gambar 2 : wawancara dengan ibu Ainul Marziah



Gambar 3 : guru-guru SMA Negeri 1 Sampoiniet



Gambar 4 : rapat rutin budaya kerja di SMA Negeri 1 Sampoiniet



Gambar 5 : kerja sama dalam menyelesaikan permasalahan



Gambar 6 : pembinaan rutin dari kepala sekolah kepada guru

RIWAYAT HIDUP PENULIS

Nama : Rian Abdillah
Nim : 180206067
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Tempat/Tgl Lahir : Desa Meunasah Kulam, Kec. Sampoiniet, Kab. Aceh Jaya
Telp./Hp : 082258210565
Email : 180206067@student.ar-raniry.ac.id

Riwayat Pendidikan

TK Ayeum Mata Arongan Lambalek	: Tahun	: 2005 s/d 2006
SDN 5 Sampoiniet	: Tahun	: 2006 s/d 2012
SMP Swasta Darul Akbar	: Tahun	: 2012 s/d 2015
SMAN 1 Sampoiniet	: Tahun	: 2015 s/d 2018

Data Orang Tua

Nama Ayah	: Marbawi
Nama Ibu	: Hanisah
Pekerjaan Ayah	: PNS
Pekerjaan Ibu	: Ibu Rumah Tangga
Alamat	: Desa Meunasah Kulam, Kec. Sampoiniet, Kab. Aceh Jaya