



JURNAL FADILLAH MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM & UMUM Vol. II No. 2 April - Juni 2022

Vol. II No. 2 April - Juni 2022

ISSN : 2775 - 2380

JURNAL FADILLAH

MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM & UMUM



PRODI (S1) MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS ILMU TARBİYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA

Jl. Williem Iskandar Pasar V Telp. 061-6615683 Fax. 061-6615683 Medan Estate 20371

**PENERAPAN BUDAYA ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN
KINERJA GURU DI MTsN 2 KABUPATEN LABUHAN BATU UTARA**

ADLUL SYAFRIANANDA SIREGAR

NIM. 0307163146

ABSTRAK

Secara umum, penelitian ini bertujuan menguraikan tentang penerapan budaya organisasi MTsN 2 Kabupaten Labuhan Batu Utara yang menggunakan penelitian kualitatif dengan pendekatan metode fenomenologi yaitu berdasarkan data yang konkrit. Tujuan penelitian untuk mengetahui penerapan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja guru di MTsN 2 Kabupaten Labuhan Batu Utara dan dampak penerapan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja guru di MTsN 2 Kabupaten Labuhan Batu Utara.

Hasil penelitian mengungkapkan bahwa : (1) Penerapan budaya organisasi untuk meningkatkan kinerja guru di MTsN 2 Kabupaten Labuhan Batu Utara yaitu kedisiplinan dan kerjasama untuk menghasilkan kinerja yang baik. Karena kedisiplinan dan kerjasama dapat melancarkan seluruh sistem kinerja setiap personal dalam menyelesaikan seluruh pekerjaan agar terjadi hubungan yang positif seperti komunikasi serta terjalinnya rasa solidaritas yang tinggi dari setiap unsur sekolah yang ada di MTsN 2 Kabupaten Labuhan Batu Utara. (2) Dampak Penerapan Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTsN 2

Kabupaten Labuhan Batu Utara yaitu cukup memberikan sebuah pengaruh yang sangat menonjol dalam meningkatkan kinerja guru untuk menciptakan sebuah nilai positif, tentunya ini adalah awal dari terbentuknya sebuah karakteristik pembeda dari sekolah lainnya yang kemudian menjadi salah satu cara dalam menegakkan sebuah aturan yang telah disepakati dan juga menjadikan seluruh personal sekolah mampu bersaing secara berkualitas. Kata Kunci: *Budaya Organisasi*, dan *Kinerja, Guru*.

PENDAHULUAN

Sekolah sebagai lembaga sosial memandang lembaga dalam konteks struktur sosial yang memiliki tujuan positif dan tujuan bersama. Organisasi sosial adalah lembaga yang dicirikan melalui saling ketergantungan antara satu elemen dan elemen lainnya,

keterbacaan anggota, variasi dengan lingkungan, hubungan sosial yang rumit, dan budaya organisasi yang luar biasa. Sekolah sebagai organisasi sosial adalah pandangan sekolah sebagai organisasi yang tepat. Pandangan ini bisa berimplikasi pada cara memperlakukan/mengendalikan sekolah. Kontrol organisasi berorientasi pada bagaimana keadaan manusia di dalam organisasi untuk memiliki kemampuan untuk dinamis, saling bergantung satu sama lain, memiliki hubungan dinamis masing-masing secara internal dan eksternal, dan beradaptasi untuk membentuk budaya organisasi sekolah.

Cara hidup organisasi yang kokoh dan berakar dapat memberikan kontribusi yang besar bagi para peserta organisasi dalam hal keahlian yang bersih dan luas dari suatu masalah yang sedang diselesaikan. Budaya memiliki pengaruh yang luas pada sikap dan perilaku peserta lembaga. Banyak bukti yang menunjukkan bahwa keberhasilan suatu lembaga adalah karena kokohnya gaya hidup yang membuat lembaga semakin terjamin dan dalam jangka panjang semakin efektif. Dalam teknologi globalisasi ini adalah pergantian yang sangat dekat, perubahan yang sering begitu cepat dan sangat sulit untuk diharapkan tetapi memiliki efek yang sangat besar pada nasib lembaga, keberadaan tujuan hidup organisasi yang fleksibel menjadi relevan. Tata cara dalam mengamati perubahan agar dapat dilakukan melalui suatu lembaga juga ingin mengingat faktor-faktor tujuan hidup yang telah ada selama ini, apakah metode yang dirancang sesuai atau tidak dengan nilai-nilai yang berlaku, atautkah nilai-nilai yang berlaku sejujurnya kontra-efektif bagi lembaga dalam petualangannya ke depan. Manajer, terutama yang berada di tingkat puncak, sadar betapa pentingnya mengenali cara hidup organisasi mereka karena memiliki pengaruh besar pada perilaku anggota. Cara hidup organisasi juga dapat digunakan sebagai ide dalam merumuskan metode alternatif atau perbaikan bagi perusahaan yang dipimpinnya.¹

Budaya organisasi, terutama dalam kelompok, tampaknya memainkan peran penting. Karena itu akan membuat kelompok menjadi lentur, fleksibel dan elastis, seperti tujuan hidup cara yang baik untuk tidak pernah mengalaminya dan mungkin yang terbaik jika itu dicampur dengan agama ini terutama didasarkan sepenuhnya pada wahyu ilahi.

¹ Komang Wardana, 2009, *Perilaku Keorganisasian*, Yogyakarta: Graha Ilmu, h. 165.

Tidak ada yang mengatakan bahwa iman dilindungi dalam lingkup kebudayaan. Itupun jika manusia spiritual mampu mengamati ajaran spiritual dari kehidupan budayanya.²

Pada dasarnya dalam sebuah organisasi atau perusahaan, subkultur organisasi merupakan komponen yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan secara keseluruhan. Dimana berbagai hasil penyesuaian yang muncul karena reformasi mengharuskan kelompok, masing-masing kelompok pribadi dan otoritas untuk melakukan perbaikan untuk memenuhi kebutuhan alternatif dan mencari untuk merumuskan pedoman yang mungkin sejalan dengan penyesuaian lingkungan. Suatu organisasi harus mampu merumuskan pedoman yang sesuai untuk menghadapi setiap penyesuaian yang telah terjadi.

Penyesuaian ini berdampak pada penyesuaian budaya organisasi yang tentu harus menghadapi rangkaian diversifikasi yang harus dilakukan terhadap keragaman yang beragam termasuk ras, suku, jenis kelamin, usia, status, fisik, agama, pelatihan dan sebagainya. Terlepas dari variasi ini, pelaksanaannya cukup kompleks, khususnya cara untuk mengganti budaya organisasi kuno yang sekarang tidak lagi sesuai dengan nilai-nilai budaya organisasi baru untuk semua personel dengan preferensi sukarela dan partisipasi personel.

Setiap organisasi memiliki budaya yang unik, jadi para pemimpin harus memahami budaya organisasi tempat mereka bekerja. Budaya organisasi pada ide fundamental maksimumnya adalah contoh asumsi bersama tentang bagaimana pekerjaan diselesaikan dalam suatu organisasi.

Dalam suatu organisasi atau suatu lembaga pendidikan, budaya organisasi merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja guru. sejalan dengan hasil penelitian terdahulu bahwa karakteristik budaya organisasi di sekolah, yaitu (1) observed behavioral regularities (mengamati keteraturan perilaku); (2) norms (norma-norma); (3) dominant value (nilai dominan); (4) philosophy (filosofi); (5) rules (aturan) dan (6) organization climate (iklim organisasi). Karakteristik tersebut sangat menunjang untuk peningkatan kinerja guru di sekolah. Budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja guru, sehingga mampu menciptakan situasi pembelajaran yang menyenangkan dan mampu mendorong motivasi guru dan peserta didik.³

² Sulistyorini, *Manajemen Pendidikan Islam*, Yogyakarta: Teras, 2009, h 247

³ Siti Zubaidah, Dkk, *Budaya Organisasi Untuk Meningkatkan Profesionalisme Guru Disekolah*, (Skripsi Universitas Sebelas Maret Surakarta, 2015), hal. 7

Pertanyaan di atas menggambarkan bahwa budaya organisasi memiliki posisi krusial dalam membentuk karakter (perilaku) seseorang atau organisasi dalam suatu organisasi, termasuk organisasi sekolah. Sekolah yang unggul pada hakekatnya tidak lepas dari kinerja guru secara keseluruhan di lingkungan sekolah. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menjelaskan bahwa pendidik/guru merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.⁴ Efektivitas kinerja guru secara keseluruhan (overall performance) dapat dilihat dari seberapa besar kuantitas kinerja keseluruhan yang dapat memiliki kekuatan pada tingkah laku siswa. Sebagaimana didefinisikan melalui Usman bahwa Untuk menjadikan pendidikan sebagai sektor peningkatan yang kuat guru adalah faktor mutlak. Tidak selalu kuantitas yang harus dipenuhi, tetapi juga kebutuhan yang baik untuk menjadi baik, karena kuantitas dan kualitas pengajar merupakan faktor yang segera menentukan kekuatan sektor pendidikan⁵ Berdasarkan observasi dan pengamatan awal dilapangan, pada tanggal 21- 24 Oktober 2019 di MTsN 2 Kabupaten Labuhan Batu Utara. Ditemukan beberapa masalah, diantaranya yaitu sebagai berikut: 1) Tingkat kedisiplinan guru kurang baik, yaitu dilihat dari masih ada beberapa guru yang terlambat hadir kesekolah dan keluar masuk kelas pada jam pelajaran. 2) Masih terdapat guru yang mengajar dengan metode pembelajaran sederhana dan monoton, juga tidak menggunakan media belajar. 3) masih terdapat guru yang tidak mampu menguasai dan memimpin pembelajaran dengan baik, hal ini dilihat dari tidak kondusifnya siswa dikelas.

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Penerapan Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTsN 2 Kabupaten Labuhan Batu Utara.”

KAJIAN TEORI

a. Budaya Organisasi

1. Pengertian Budaya Organisasi

Organisasi dapat didiagnosis sebagai keluarga, unit komunitas, unit jaringan, kelurahan, kecamatan, kabupaten/kota, provinsi, negara bagian,

⁴ Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No.20 tahun 2003

⁵ Nasir Usman, *ManajemenPeningkata Mutu Kinerja Guru*, (Bandung: Citapustaka Media,2012), hal. 1

persatuan lokasi internasional atau persatuan bangsa yang lebih besar, dan sebagainya. Kebutuhan manusia saat ini berada di perusahaan bisnis yang bertujuan untuk mencapai keinginan yang tidak biasa secara lebih efisien dan efektif tidak selalu hanya kebetulan.

Secara umum, budaya dibangun dan diciptakan melalui pendiri atau lapisan kontrol puncak yang mendasari atau mempelopori organisasi. Filosofi atau pendekatan yang ditetapkan melalui mereka kemudian akan menjadi perintah dan petunjuk bagi bawahannya dalam menjalankan tugasnya. Jika penerapan pendekatan ini tampaknya mencapai kesuksesan dan mungkin bertahan selama bertahun-tahun, maka filosofi atau imajinatif dan prescient ini diyakini akan berkembang menjadi budaya organisasi.⁶

Untuk mengenali budaya organisasi hal ini layak dilakukan pada suatu instansi, sangat penting untuk mendapatkan bantuan dan partisipasi dari semua peserta dalam lingkup instansi tersebut. Karyawan / personel membentuk gagasan dasar yang terutama didasarkan sepenuhnya pada ciri-ciri budaya organisasi, yang terdiri dari inovasi, stabilitas, perhatian, orientasi hasil akhir, perilaku utama, dan orientasi kelompok, sifat-sifat itu ditemukan di agensi atau perusahaan mereka. Persepsi personel/personil tentang fakta dalam budaya organisasinya merupakan gagasan bagi perilaku pekerja. Dari pengertian ini, muncul reaksi dalam bentuk bantuan terhadap sifat-sifat agensi yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja pekerja secara keseluruhan. Untuk mengetahui seberapa baik kinerja keseluruhan personel/guru sesuai dengan budaya organisasi, penting bagi perilaku evaluasi kinerja secara keseluruhan. Target dari keseluruhan perangkat lunak kinerja sesuai dengan Oberg (1998) adalah untuk menginspirasi atau membantu supervisor untuk mempelajari bawahan mereka lebih hati-hati untuk melakukan pekerjaan yang lebih tinggi. Motivasi guru melalui cara memberikan komentar tentang apa yang mereka lakukan. Memberikan bantuan untuk pengambilan keputusan bagi pemimpin yang terkait dengan peningkatan, transfer, dan resolusi. Beberapa masalah aktual dari keseluruhan system penilaian kinerja yang sekarang tidak lagi berjalan dengan baik terkait dengan: hilangnya penyelesaian tentang faktor-faktor kinerja keseluruhan yang akan diukur, fakta harapan yang diukur

⁶ Ridhotullah Subeki, Jauhar Mohammad, Pengantar Manajemen. (Cet.II, Jakarta: Prestasi Pustaka, 2015), h.103

akan menjadi keinginan dan mungkin diperhitungkan, dan kegagalan untuk menerapkan hasil evaluasi sebagai landasan penting untuk membuat pilihan untuk pengembangan bantuan tenaga manusia.⁷

2. Komponen-Komponen Budaya Organisasi

Ciri-ciri budaya organisasi Abizar (1998) menyebutkan perspektif Deal dan Kennedy menasihati hal-hal penting atribut budaya organisasi sebagai berikut:⁸

1. Nilai, khususnya cita-cita bersama dan filosofi anggota.
2. Teladan pahlawan organisasi, khususnya kontributor organisasi yang memiliki karakter berkualitas tinggi dan menonjolkan nilai-nilai kokoh kurang lebih budaya organisasi.
3. Ritual, khususnya upacara simbolik untuk bersenang-senang dan membentengi penerjemahan nilai-nilai organisasi.
4. Jaringan komunikasi budaya, khususnya saluran interaksi yang digunakan untuk memperkenalkan kontributor budaya organisasi.

Sebuah lembaga adalah semacam orang yang memiliki system nilai di setiap elemen hidupnya. Ini terdiri dari cita-cita lembaga yang dipancarkan dari sikap dan gerakan lembaga tentang pilihannya bahwa sesuatu itu ideal atau buruk, cocok dan tepat sasaran, konsistensi dan kepatuhan untuk mempertahankan langsung ke cocok dan di samping itu perilaku adalah kesenangan dalam perilaku dan budaya organisasi.⁹

1. Fungsi Budaya Organisasi

Budaya organisasi yang ada saat ini pada hakikatnya merupakan suatu gagasan tentang arah mana yang dapat dijadikan acuan oleh para pemimpin dalam memantapkan perangkat yang ada di dalam diri atasan, khususnya aspek sumber daya manusia (SDM) dalam mengarahkan keinginan organisasi agar sesuai dengan keinginannya, karena Padahal ciri-ciri yang terkandung di dalam gagasan tradisi organisasi dapat membawa integritas organisasi dalam budaya Tentu saja ciri-ciri yang terkandung dal internal dan eksternal dalamam pelaksanaan budaya organisasi jika diterapkan dengan benar dapat memiliki dampak yang sangat luas dalam menentukan rute pengusaha ke depan, seperti:

⁷ T. Hani Handoko, 2009, *Manajemen Pendidikan*, Yogyakarta: BPFE, cet 20, h. 175

⁸ Chatab Nevizond, 2007, *Profil Budaya Organisasi*, Cet. I, Bandung: Alfabeta, h. 32

⁹ Miftah Thoha, 2002, *Pembinaan Organisasi*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, h 82

1. Pengalaman identifikasi dan peningkatan komitmen organisasi.
2. Alat pengorganisasian anggota.
3. Perkuat nilai-nilai di dalam diri lembaga.
4. Mekanisme pengelolaan perilaku, perbedaan antara lembaga yang satu dengan yang lain.
5. Bangun pengalaman identifikasi bagi individu pemberi kerja
6. Memfasilitasi peningkatan komitmen.
7. Meningkatkan stabilitas sosial, sebagai perancang sosial, ke arah integrasi social.

Dapat diketahui dan dianalisis jika ketujuh ciri yang disebutkan di atas bila diterapkan dengan benar, maka tentunya pengusaha dapat menjaga produktivitas bersama yang lebih besar dan juga membantu profesionalisme dalam bekerja karena stimulasi budaya organisasi yang dilakukan.¹⁰

4. Peran Budaya Organisasi

Peran budaya organisasi diantaranya:

- 1) Identitas Organisasi, budaya organisasi terdiri dari ciri-ciri keras dan cepat yang menggambarkan lembaga dan membedakannya dari organisasi yang berbeda. Budaya organisasi menunjukkan identifikasi lembaga kepada manusia di luar lembaga.
- 2) Menyatukan Organisasi, lembaga organisasi merupakan perekat normatif yang merekatkan faktor-faktor organisasi. Norma, nilai dan kode etik budaya organisasi mempersatukan dan mengkoordinir peserta organisasi. Ketika akan menjadi anggota lembaga, calon peserta lembaga memiliki latar belakang dan ciri budaya yang unik. Agar sehari-hari sebagai peserta lembaga, mereka harus diberikan dan mengamalkan budaya organisasi.
- 3) Pengurangan konflik, budaya organisasi sering diartikan sebagai perekat atau perekat yang menyatukan organisasi. Norma nilai budaya mengembangkan kerukunan sosial peserta organisasi yang memiliki latar belakang, pola pikir, asumsi, dan filosofi organisasi yang sama untuk mengurangi variasi dan konflik di antara peserta organisasi. Motivasi, budaya organisasi merupakan tekanan yang tidak kasat mata di balik faktor-faktor organisasi yang terlihat dan dapat diamati. Budaya adalah kekuatan sosial yang membuat peserta organisasi

¹⁰ Saefullah, 2012, *Manajemen Pendidikan Islam*, Bandung: Pusaka Setia, h. 101

bertindak. Budaya organisasi memotivasi peserta organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

- 5) Kinerja Organisasi, budaya organisasi yang kondusif untuk menciptakan, meningkatkan, dan menahan kinerja yang berlebihan. Budaya organisasi yang kondusif menciptakan kepuasan tugas, etika kerja, dan motivasi pekerja.¹¹

5. Karakteristik Budaya Organisasi

Fred Luthan menyatakan enam ciri penting budaya organisasi, khususnya: (1) menemukan keteraturan perilaku; yaitu keteraturan dalam pergerakan kontributor yang tampak seperti ditemukan. Ketika kontributor organisasi berinteraksi dengan kontributor yang berbeda, mereka akan menggunakan bahasa, istilah, atau ritual yang tidak biasa; (2) norma; khususnya persyaratan perilaku saat ini yang beragam, yang mencakup saran tentang jumlah aktivitas yang harus dilakukan; (3) nilai dominan; terutama gaya hidup nilai-nilai menengah bersama dengan menggunakan semua kontributor organisasi, misalnya tentang kualitas produk yang berlebihan, absensi yang rendah atau efisiensi yang berlebihan; (4) filsafat; khususnya budaya aturan yang terkait dengan cita-cita organisasi dalam memperlakukan klien dan karyawan; (5) aturan; khususnya budaya sugesti yang ketat, terkait dengan perkembangan organisasi; (6) iklim organisasi; adalah perasaan biasa ini didefinisikan dan disampaikan melalui kondisi spasial, cara kontributor organisasi berinteraksi, dan cara kontributor organisasi berurusan dengan diri mereka sendiri dan klien atau orang yang berbeda.

6. Proses Pembentukan Budaya Organisasi

Terbentuknya budaya organisasi, khususnya budaya para pendiri, orang-orang berpengaruh dominan atau karismatik yang mengungkapkan bagaimana agensi perlu bekerja usahanya untuk mendapatkan visi yang ditetapkan. Selanjutnya merupakan pilihan manusia yang memiliki pengetahuan, keterampilan manajemen, dan keteladanan untuk menyelenggarakan penyelenggaraan kegiatan sesuai dengan peraturan dan norma pendiri. Sistem pembentukan budaya dalam sebuah agensi membutuhkan banyak pendiri.

Dedikasi kontrol puncak ini diuji akan menentukan perubahan organisasi. Bentuknya mungkin dalam bentuk penciptaan pilihan yang terkait dengan pembentukan budaya baru. Tindakan dan keterlibatan kendali puncak dan jumlah

aset yang dialokasikan. Waktu luang kontrol ini menjadi lebih dan lebih penting karena itu sering terlihat sebagai kegiatan ini bertanggung jawab untuk penciptaan, peningkatan dan keberlanjutan organisasi. Diutamakan karena atasan atasan pemilik sekolah secara jujur menjalankan fungsi penting dalam mempengaruhi perkembangan budaya organisasi, setidaknya melalui cara menempatkan contoh system lengkap di dalam diri pemimpin, khususnya dalam hal manusia sebagai sumber yang merupakan tekanan mutlak dalam dinamika lembaga pendidikan. harus menampilkan beberapa fungsi seperti keunggulan sekolah yang unggul, misalnya keteladanan yang mencakup disiplin, peningkatan pengetahuan, kreativitas yang diperluas, inovasi, produktivitas, moralitas, dan stabilitas emosional, anggota keluarga yang baik dengan siswa, sesama guru, komite sekolah, jaringan dan semua pihak, kerjasama dengan pihak luar untuk kemajuan sekolah, dan lain-lain.¹³

B. Kinerja Guru

1. Pengertian Kinerja Guru

Kinerja secara keseluruhan merupakan hasil akhir dari proses bekerja. Seperti yang dikatakan melalui cara Smith, kinerja adalah "... tekanan keluaran dari proses, manusia atau lainnya", jadi kinerja adalah hasil akhir atau keluaran dari suatu proses.

Menurut Mangkunegara dalam Uhar Suharsaputra mendefinisikan kinerja secara keseluruhan karena jumlah dan tenaga kerja yang luar biasa yang dilakukan melalui sarana seorang pekerja dalam melaksanakan tanggung jawabnya sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut Moehariono, persepsi kinerja secara keseluruhan atau overall performance merupakan gambaran sejauh mana pemenuhan pelaksanaan suatu penerapan kegiatan atau aturan dalam menentukan keinginan, tujuan, visi, dan tugas perusahaan sebagaimana dimaksud melalui strategi membuat rencana suatu perusahaan. Kinerja dapat dianggap dan diukur jika suatu karakter atau organisasi kepegawaian telah memiliki standar atau tolak ukur pemenuhan persyaratan yang ditetapkan melalui sarana perusahaan. Menurut Mangkunegara dalam Sulistiyani dan Rosidah mendefinisikan kinerja secara keseluruhan karena hasil akhir yang luar biasa dan jumlah tenaga kerja dilakukan melalui sarana seorang pekerja dalam melaksanakan tanggung jawabnya sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya. Sulistiyani dan Rosidah bahwa penampilan seseorang secara

keseluruhan merupakan perpaduan antara kemampuan, usaha dan kemungkinan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.

Sementara itu, Lijan Poltak Sinambela mengatakan bahwa kinerja pekerja secara keseluruhan digambarkan karena kemampuan personel untuk melaksanakan keterampilan positif. Sementara itu, konsisten dengan Rivai Bisri, bahwa kinerja secara keseluruhan adalah hasil akhir atau tingkat pemenuhan seseorang atau keseluruhan pada suatu waktu positif dalam melaksanakan tanggung jawab dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, termasuk standar kerja, tujuan atau sasaran lukisan atau standar yang telah ditentukan sebelumnya

dan telah disepakati bersama. Mengenai kinerja guru secara keseluruhan dalam pembinaan kegiatan dan memperoleh pengetahuan tentang kegiatan, ada Tugas Profesional Guru sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 pasal

20 (a) tentang pengajar dan dosen, khususnya membuat rencana pelajaran, mendapatkan pengetahuan tentang proses, dan menilai dan membandingkan mendapatkan pengetahuan tentang konsekuensi.

Guru adalah “seorang yang mempunyai gagasan yang harus diwujudkan untuk kepentingan anak didik, sehingga menunjang hubungan sebaik-baiknya dengan anak didik, sehingga menjunjung tinggi, mengembangkan dan menerapkan keutamaan yang menyangkut agama, kebudayaan dan keilmuan”.¹⁶

Guru adalah manusia di dalam teknik pembinaan dan pengenalan yang melakukan posisi kritis dalam menyerahkan para siswa kepada tujuan akademik yang telah ditentukan. Gurulah yang mengemban tugas atas keberhasilan dan kegagalan program pembinaan. Oleh karena itu, pembinaan adalah tugas ahli karena menggunakan strategi dan teknik yang terutama dapat didasarkan sepenuhnya pada basis tinggi yang harus dipelajari dengan sengaja, disengaja dan kemudian digunakan untuk keuntungan orang lain. Kinerja guru adalah perilaku atau reaksi yang menawarkan efek yang berbicara dengan apa yang mereka lakukan saat dia menghadapi tugas. Kinerja keseluruhan dari badan pembinaan pekerja atau guru mengeluarkan semua aktivitas atau perilaku terampil melalui cara lembaga pembinaan pekerja, solusi yang mereka buat, untuk menawarkan hasil atau tujuan.

Pengembangan kinerja guru cara keseluruhan ini sebagian besar diarahkan pada peningkatan pembinaan dan pengenalan kegiatan, agar guru lebih

mampu menciptakan iklim pembinaan dan pengenalan teknik yang kondusif, dalam upaya mewujudkan produktivitas pendidikan yang baik. Kinerja guru secara keseluruhan sebagai cara untuk mengenali pertumbuhan dalam pembinaan yang kondusif dan mengenal kegiatan, tentu saja membutuhkan banyak pengetahuan, keterampilan, dan sikap, yang semuanya harus dikembangkan dan ditingkatkan. Berdasarkan pengetahuan tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru secara keseluruhan adalah keberhasilan yang dilaksanakan melalui cara seorang guru dalam menangani dan melaksanakan tugas instruksional dan pembinaan sesuai dengan dimensi yang relevan dengan pekerjaannya.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja guru untuk memperoleh pengaruh yang besar dalam melaksanakan kewajibannya sesuai dengan kewajiban dan persyaratan kompetensinya sebagai guru yang telah diamanatkan melalui cara cara atasannya, khususnya yang terpenting dalam pembinaan dan pengajaran siswa dalam mencapai visi dan misi sekolah. Dari hubungan kinerja yang baik ini, diharapkan mampu memberikan dampak yang luar biasa dan efek yang baik di sekolah dalam memahami visi dan misi sekolah.

2. Penilaian Kinerja Guru

Dalam upaya untuk mengenali kinerja keseluruhan yang tepat, diperlukan metode penilaian kinerja secara keseluruhan. Penilaian kinerja guru secara keseluruhan dapat diartikan sebagai upaya untuk mencapai garis besar pengetahuan, keterampilan, nilai-nilai dan sikap guru dalam melaksanakan tanggung jawab dan fungsinya, yang dapat ditujukan terhadap penampilan, tindakan, dan kinerja mereka secara keseluruhan.

Penilaian kinerja terkait dengan penerapan metode penguasaan untuk guru mata pelajaran atau guru kelas, bersama dengan membuat rencana dan menegakkan kegiatan penguasaan, membandingkan dan menilai, membaca hasil penilaian dan menindaklanjuti konsekuensi evaluasi di memanfaatkan keempat nama domain kompetensi yang harus dimiliki melalui sarana guru sesuai dengan kebijakan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Mutu Akademik dan Kompetensi Guru. Pengelolaan pembelajaran meminta guru untuk memahami kemampuan pedagogik, kepribadian, sosial, dan ahli, sesuai dengan peran dan fungsinya masing-masing.

a) Penilaian kinerja dalam pembinaan sistem pendampingan bagi guru pembimbing terdiri dari kegiatan merencanakan dan melakukan pendampingan, mengkaji dan menentukan pengaruh pembinaan, mengkaji pengaruh penilaian pendampingan, dan melakukan tindak lanjut di efek pendampingan, memanfaatkan efek penilaian, dan melakukan tindak lanjut. efek manajer.

b) Penilaian Kinerja terkait dengan pelaksanaan tanggung jawab ekstra yang berlaku untuk fitur guru sekolah. Pelaksanaan tanggung jawab ekstra tersebut dikelompokkan menjadi 2, yaitu (1) tanggung jawab tambahan yang mengurangi jam pembinaan tatap muka antara lain menjadi pimpinan sekolah/madrasah menurut tahun, menjadi wakil pimpinan sekolah/madrasah. menurut tahun, menjadi ketua penilaian sejenisnya, menjadi kepala perpustakaan, muncul sebagai penilaian dari laboratorium, atau sejenisnya. (2) tanggung jawab tambahan yang tidak mengurangi jam pembinaan tatap muka dikelompokkan menjadi 2, yaitu: tanggung jawab tambahan minimal satu tahun, misalnya menjadi wali kelas, manajer aplikasi induksi dan sejenisnya. Dan tugas tambahan kurang dari satu tahun, misalnya menjadi pengawas penilaian dan evaluasi pembelajaran, penyusunan kurikulum dan sejenisnya. Penilaian kinerja guru dalam melaksanakan tugas tambahan yang mengurangi jam ngajar tatap muka dinilai dengan instrument khusus yang dirancang berdasarkan kompetensi yang dipersyaratkan untuk melaksanakan tugas tambahan tersebut. Berdasarkan aspek-aspek yang dinilai dalam kinerja guru sebagaimana diuraikan di atas, dapat dikemukakan bahwa guru yang baik dan profesional minimal harus memenuhi dua kategori, terutama berkaitan dengan kapasitas dan loyalitas.

3. Ruang Lingkup Kinerja Guru

Kinerja guru secara keseluruhan merupakan gambaran potensi seorang pelatih dalam menjalankan tugasnya. Potensi tersebut merupakan salah satu unsur prestasi dan profesionalisme pengajar di lingkungan sekolah maupun di luar lingkungan sekolah. Keterampilan guru meliputi:

a. Kemampuan Pedagogik

Kemampuan pedagogik adalah kemampuan untuk mengontrol pengenalan siswa yang mencakup keahlian siswa, merancang dan memaksakan belajar, membandingkan efek belajar dan mengembangkan siswa untuk mengaktualisasikan berbagai potensi mereka.

b. Kemampuan Pribadi (Kepribadian)

Kemampuan pribadi adalah potensi non-publik yang dimiliki dengan bantuan pelatih dalam proses pelatihan dan pengenalan.

Drs. Cece Wijaya dan Drs. Tabani Rusyan menginformasikan keterampilan non-publik yang meliputi:

1. Dedikasi dan integrasi pribadi
2. Peka terhadap modifikasi dan pembaruan
3. Pemikiran alternative
4. Adil, tulus dan objektif
5. Disiplin dalam mengerjakan tugas
6. Bekerja yang ulet dan rajin
7. Mencoba untuk mendapatkan hasil yang bagus
8. Simpatik dan menarik, fleksibel, cerdas, dan mudah bertindak
9. Berwibawa

Keterampilan pribadi membuat guru mampu mengontrol dan terlibat dengan baik dan mungkin mengontrol pembelajaran dan mengenal teknik secara profesional. Selain itu, pengajar harus memiliki kepribadian yang utuh, karena bagaimanapun pengajar adalah versi posisi yang baik bagi siswa.

Kemampuan Profesional Kemampuan profesional adalah kemampuan penguasaan pendidikan (mata pelajaran) yang dapat diajarkan dan disertakan dengan keterampilan pembinaan dalam waktu yang bersamaan, sehingga guru berkeinginan memiliki otoritas pendidikan. Kemampuan profesional meliputi:

1. Kemampuan untuk memahami materi
2. Kemampuan untuk mengontrol pelajaran dan mengenal program
Kemampuan untuk mengontrol kelas
4. Kemampuan untuk menerapkan media
5. Kemampuan untuk memahami dasar-dasar instruksional
6. Kemampuan untuk mengevaluasi pemenuhan murid untuk sekolah dan pembinaan.
7. Kemampuan untuk memahami kemampuan dan program pendampiangan

8. Kemampuan untuk menangkap dan mempersiapkan administrasi sekolah
 9. Kapasitas untuk menangkap ide-ide untuk tujuan pembinaan.
- c. Keterampilan social

Kemampuan sosial adalah keterampilan yang terkait dengan bentuk partisipasi social seorang guru dalam tujuan di dalam masyarakat di mana ia bekerja masing-masing secara resmi dan tidak resmi.

Kemampuan sosial yang harus dimiliki seorang guru adalah sebagai berikut:

1. Terampil berbicara dengan siswa
2. Bersikap simpatik
3. Dapat bekerja sama
4. Pandai bergaul dengan kawan sejawat dan mitra pendidikan.

4. Langkah-langkah Peningkatan Kinerja Guru

Rendahnya kinerja guru secara keseluruhan dapat mengurangi kenyamanan guru dan menghindari pemenuhan visi sekolah. Oleh karena itu, kinerja guru secara keseluruhan harus dikontrol dengan baik dan dijaga agar tidak lagi menurun. Bahkan, itu harus terus dipertimbangkan sehingga akan menikmati peningkatan tanpa henti. Dalam meningkatkan kinerja secara keseluruhan, ada banyak derajat atau langkah yang harus dilalui, terutama:

1. Meningkatkan kinerja bawahan secara keseluruhan.
2. Memperbaiki perilaku kerja.
3. Lakukan tindak lanjut yang kuat.
4. Mengambil tindakan disipliner yang kuat
5. Pertahankan kemajuan kinerja secara keseluruhan.

Setelah kinerja keseluruhan dapat berkembang, tindak lanjut yang kuat dapat segera dicari. Hal ini dapat dilakukan jika perilaku kinerja guru sangat baik. Sedangkan jika kinerja secara keseluruhan meningkat, perilaku bekerja mengalami kemajuan, tindak lanjut, dan bidang telah kuat, semua itu harus terus dipertahankan.

Ada teknik penting yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru secara keseluruhan, khususnya pendidikan dan motivasi kinerja secara keseluruhan. Guru digunakan untuk mengatasi rendahnya kemampuan guru, pada saat yang sama motivasi kinerja secara keseluruhan digunakan untuk mengatasi rendahnya semangat dan semangat untuk bekerja. Kedalaman penggunaan teknik-teknik tersebut bergantung

pada keadaan guru itu sendiri. Bahkan, jika perlu, masing-masing dapat digunakan secara bersamaan.²⁰

METODOLOGI PENELITIAN

a. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di Sekolah MTsN 2 Kabupaten Labuhan batu Utara. Sekolah ini terletak di Jalan Lintas Sumatera Damuli Pekan Kec Kualuh Sel Kab Labuhan batu utara Prov Sumatera Utara. Waktu penelitian yang dilakukan dari tanggal 15 Juni 2020 sampai dengan 19 Agustus 2020, yani penelitian dilakukan kurang lebih selama 3 bulan.

b. Pendekatan penelitian

Jenis penelitian yang dipakai adalah penelitian lapangan dengan pendekatan penelitian kualitatif, yaitu penelitian yang menggunakan informasi yang bersifat menerangkan dalam bentuk uraian, data yang tidak ada dapat diwujudkan dalam bentuk angka-angka melainkan dalam bentuk suatu penjelasan yang menggambarkan keadaan, proses, dan peristiwa tertentu²¹. Penelitian kuantitatif adalah suatu jenis penelitian yang prosedur penemuan yang dilakukan tidak menggunakan prosedur statistic atau kuantitatif. Dengan metode penelitian kualitatif ini penulis ingin mengungkapkan bagaimana penerapan budaya organisasi terhadap kinerja guru di MTsN 2 Kabupaten Labuhan batu Utara.

c. Subjek penelitian

Yang dimaksud melalui subjek penelitian adalah informan yang menawarkan fakta kajian melalui wawancara. Informan yang dipilih harus orang yang cukup akrab dengan cara hidup atau skenario yang perlu di lihat untuk menawarkan statistik kepada peneliti.

Maka dari dasar pemikiran di atas, prinsipal reassets atau reassets prinsip yang menawarkan statistik atau fakta prinsip untuk diwawancarai adalah salah satu Guru di MTsN 2 Kabupaten Labuhan batu Utara.

d. Teknik pengumpulan data

Yang dimaksud melalui teknik pengumpulan data adalah cara yang digunakan untuk mendapatkan fakta bahwa ini dipertimbangkan secara ilmiah. Maka teknik pengumpulan data dilakukan:

1. Pendekatan observasi.

Peneliti melakukan pengamatan atau pengamatan pada tingkat awal dengan bantuan menggunakan informasi keadaan dan situasi untuk membuatnya kurang sulit untuk mengubah ke organisasi yang diinginkan untuk menjadi item atau sekitar penelitian penerapan budaya organisasi terhadap kinerja guru di MTsN 2 Kabupaten Labuhan batu Utara.

Dapat disimpulkan bahwa teknik observasi adalah mempelajari sekaligus kira-kira apa yang perlu dianalisis untuk mencapai statistik yang diinginkan dalam pengamatan. Jadi, pada pengamatan ini, dilakukan melalui cara pengamatan, kemudian pencatatan statistik vital sesuai dengan hasil pengamatan.

2. Teknik wawancara

Substansi wawancara serupa membentuk pertanyaan yang diambil dari sejumlah pertanyaan yang telah digali sebelum wawancara diadakan. Oleh karena itu, alat terbuka digunakan untuk membentuk pertanyaan. .

3. Teknik dokumentasi

Dokumentasi adalah salah satu langkah dalam mengumpulkan informasi atau catatan-catatan yang diinginkan melalui sarana peneliti untuk berfungsi sebagai bukti dari akibat-akibat studi yang terkait dengan observasi. Pendekatan dokumentasi digunakan untuk menggali informasi pada daftar nama kepengurusan, struktur kepengurusan, dan dokumen yang dapat dijadikan bahan pertimbangan kritis dalam pelaksanaan tugas akhir ini yang diambil dari sekolah MTsN 2 Kabupaten Labuhan Batu Utara.

e. Teknik Analisis data

Analisis data kualitatif menurut Bogdan dan Biklen adalah suatu upaya yang dilakukan melalui operasi dengan data, pengorganisasian data, pengurutan ke dalam satuan-satuan yang terkontrol. Analisis data dalam hal ini melihat mulai dari kegiatan pengumpulan data dengan strategi wawancara, pernyataan dan dokumentasi di dalam subjek. Data yang diterima kemudian dianalisis, dipelajari secara ekstensif dan diklarifikasi hingga menjadi sebuah kesimpulan.²²

Analisis data dilakukan melalui cara peneliti yaitu dengan prosedur sebagai berikut:

1. Reduksi data

Kajian menggunakan analisis data dalam bentuk reduksi data melalui cara mengumpulkan semua fakta, catatan dan dokumentasi di dalam subjek atau wilayah

studi. Kemudian, setelah mengumpulkan semua fakta, peneliti melakukan pemilihan cara, dan menyederhanakan fakta-fakta yang terkait dengan identifikasi studi atau diskusi studi. Untuk mempermudah menyelesaikan fakta-fakta yang telah diperoleh dari sektor atau wilayah studi, kemudian dianalisis dengan cermat dan lugas, kemudian menyisipkan fakta-fakta subjek yang tidak selalu sesuai dengan pengetahuan studi dan terkait dengan pembahasan studi, agar konsekuensinya mungkin lebih baik.

1. Penyajian data

Setelah melakukan reduksi data, peneliti menggunakan analisis data dalam bentuk penyajian data, terutama melalui cara-cara pemilihan, dan penyederhanaan fakta-fakta yang terkait dengan identifikasi yang diteliti atau pembahasan kajian. Dengan penyajian fakta, peneliti dapat menangkap apa yang terjadi di dalam ruang lingkup penelitian selain topik yang terkait untuk diselidiki untuk ditawarkan dan digunakan untuk penelitian.

3. Menarik kesimpulan

Setelah peneliti melakukan reduksi data dan dilanjutkan dengan penyajian data, terutama semua hasil observasi, wawancara dan dokumentasi temuan yang terkait dengan penelitian dan cepat atau lambat diperoleh dan dianalisis, maka cara selanjutnya adalah menarik kesimpulan dari penelitian dilakukan melalui sarana peneliti dalam bentuk fakta, menulis, melakukan pada perhatian atau wilayah kajian yang berhubungan dengan aktivitas di MTsN 2 Labuhan Batu Utara Kabupaten.

f. Pemeriksaan atau pengecekan keabsahan data

Uji keabsahan data dalam studi kualitatif terdiri dari beberapa aspek, khususnya sebagai berikut:

1. Kredibilitas

Uji kredibilitas data atau pertimbangan ada data dari hasil studi kualitatif, antara lain, dilengkapi dengan bantuan ekstensi, meningkatkan tingkat kepercayaan diri dari data yang dikumpulkan. Dapat menganalisis subkultur dan memiliki kemampuan untuk memeriksa catatan dari responden, dan untuk membangun pertimbangan responden dalam diri peneliti dan juga kepercayaan diri peneliti itu sendiri.

Dilihat dari kredibilitasnya, peneliti biasanya memproses kepala sekolah, guru, staf pengajar, dan siswa, dengan menggunakan proses pengambilan berbagai tujuan untuk menumbuhkan pengalaman berpikir di dalam sekolah, yang membuatnya lebih mudah bagi peneliti untuk mendapatkan data ini diharapkan.

2. Uji Keteralihan

Keteraihan adalah di luar validitas dalam studi kualitatif, validitas luar menunjukkan derajat kemauan atau dapat dilakukan untuk hasil studi kepada masyarakat di mana pola itu diambil. Oleh karena itu, agar manusia yang berbeda memahami hasil studi kualitatif agar jauh layak untuk menggunakan hasil studi, studi dalam bentuk dokumen harus menawarkan deskripsi rinci, jelas, sistematis dan dapat diandalkan.

3. Uji Ketergantungan

Dalam studi kualitatif, sejauh ini dikenal sebagai reliabilitas suatu studi, hal ini dapat diandalkan jika manusia yang berbeda dapat mengulangi, mencerminkan teknik studi, dalam studi kualitatif, ketergantungan tersebut diselesaikan dengan bantuan pelaksanaan audit. dari seluruh teknik studi Kepastian (Confirmability)

Penelitian harus memastikan bahwa setiap data yang diperoleh dalam penelitian ini diandalkan sebagai garis besar objektivitas atau penelitian dan sebagai teknik akan berkonsultasi dengan hasil penelitian. Untuk memperoleh kebenaran lokasi dengan data pembantu, peneliti menggunakan metode mencocokkan atau menyesuaikan hasil penelitian dengan data yang diperoleh. menjawab.

PEMBAHASAN

a. Hasil Penelitian

1. Bentuk Budaya Organisasi di MTsN 2 Kabupaten Labuhan batu Utara

Budaya adalah kebiasaan, sikap dan perilaku atau cara hidup seseorang yang dipindahkan atau diwariskan secara turun temurun dari generasi ke generasi melalui berbagai proses dan segala macam bentuk kegiatan. Budaya organisasi adalah sebuah nilai dan norma yang ada dalam sebuah organisasi yang di bentuk bersama dan harus di miliki oleh setiap anggota organisasi. Sekolah adalah salah satu dari sekian banyak lembaga organisasi dimana sekolah adalah organisasi yang bergerak dalam bidang pendidikan.

Dalam sebuah organisasi terutama sekolah tentulah memiliki sebuah budaya, kebiasaan-kebiasaan, norma, etika dan perilaku yang berbeda-beda, dan memiliki sebuah tujuan yang berkaitan erat dengan visi dan misi dari sekolah tersebut. Budaya organisasi yang di terapkan tentulah memiliki tujuan, salah satunya adalah terciptanya suasana yang nyaman dan pencapaian dari hasil yang diharapkan, selain itu budaya organisasi yang dibangun mampu meningkatkan mutu pendidikan. Mutu adalah suatu keunggulan yang dimiliki oleh sekolah atau organisasi, membangun budaya organisasi dengan baik

tentulah akan mampu membantu dalam meningkatkan mutu pendidikan karena dengan budaya organisasi akan terciptanya sebuah kebiasaan-kebiasaan, yang mampu mendorong kepala sekolah, guru, staf, siswa dan seluruh warga sekolah untuk terus menerus memperbaiki budaya yang ada dalam upaya peningkatan mutu pendidikan.

Dalam sebuah organisasi terutama sekolah tentulah memiliki sebuah budaya, kebiasaan-kebiasaan, norma, etika dan prilaku yang berbeda-beda, dan memiliki sebuah tujuan yang berkaitan erat dengan visi dan misi dari sekolah tersebut. Budaya organisasi yang di terapkan tentulah memiliki tujuan, salah satunya adalah terciptanya suasana yang nyaman dan pencapaian dari hasil yang diharapkan, selain itu budaya organisasi yang dibangun mampu meningkatkan mutu pendidikan.

Nilai-nilai yang dikembangkan moral dan semangat untuk belajar dan terus belajar dikalangan peserta didik. Pembelajaran yang terus dikembangkan adalah pembelajaran yang merangsang berfikir aktif, kreatif, inovatif dan positif. Nilai nilai yang terkandung dalam budaya organisasi pada peneraapan melalui kegiatan- kegiatan yang ada di sekolah.

a. Disiplin

Kedisiplinan sudah menjadi perkara yang terkadang sangat sulit untuk dilaksanakan, disebabkan karena nilai kedisiplinan yang sifatnya sangat bersinggungan dengan kepribadian para personal sekolah memiliki dinamika yang berbeda-beda.

Tingkat budaya disiplin yang ada di Sekolah MTsN 2 Kabupaten Labuhan batu Utara ini sudah bagus dimana sekolah menjaidikan tata tertib sekolah sebagai landasan atau pondasi untuk membentuk kedisiplinan itu sendiri.

Menjaga kualitas sekolah agar tetap menjadi yang terbaik adalah hal yang sangat diantisipasi karena bisa saja ketika tidak ada rasa perhatian tinggi akan membawa integritas suatu sekolah kepada stigma negatif masyarakat ketika terjadi suatu kesalahan dalam perencanaannya, termasuk dalam merencanakan bagaimana model pelayanan administrasi yang dimana dalam aspek ini sangat bersentuhan langsung kepada stakeholder yang sedang merasakan pelayanan sekolah itu sendiri. Pasti ketika didapati hal-hal yang mengganjal dalam proses administrasinya, tidak menutup kemungkinan citra sekolah akan menurun dan akan menimbulkan sebuah sikap antipati masyarakat di tengah-tengah lingkungan sekolah itu berada.

b. Saling menghormati

Saling menghormati adalah sebuah etika yang sudah seharusnya ditanamkan pada guru dan juga seluruh warga sekolah terutama dalam pendidikan. Saling menghormati merupakan bentuk dari jatidiri seseorang, pendidikan yang tinggi tidak akan lebih baik bila tidak memiliki adab dan perilaku yang santun. Maka dari itu seseorang yang memiliki etika adab perilaku yang baik sesungguhnya lebih mulia daripada seseorang yang berpendidikan tinggi namun tak memiliki akhlak yang baik, untuk itu sekolah adalah suatu lembaga sebagai tempat untuk membentuk karakter dari seseorang agar memiliki akhlak yang baik.

Maka budaya saling menghormati di MTsN 2 Kabupaten Labuhan batu Utara sesama guru sangat baik

2. Penerapan Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTsN 2 Kabupaten Labuhan batu Utara

Pentingnya membuat konsep budaya organisasi disekolah untuk menjaga ketertiban dalam menjalankan pembagian tugas secara teknis di sekolah. Hal ini karena budaya organisasi menjadi salah satu pengaruh penting bagi perseorangan dalam memotivasi kerja untuk menciptakan kinerja guru yang baik dilingkungan sekolah.

Maka peneliti menjelaskan tentang budaya organisasi didalam penelitian ini secara mendasar.

a. Kedisiplinan

Kedisiplinan salah satu kebiasaan yang sulit dilakukan dan diubah pada sebagian manusia, penyebabnya adalah pribadi yang ada dalam diri seseorang berbeda-beda. Ada yang malas dan ada pula yang rajin, hal ini didalam sekolah menjadi tanggung jawab kepala sekolah untuk mengatasinya dengan cara menerapkan kedisiplinan. Membuat keputusan terbaik agar mampu mengubah personal guru yang kemungkinan mengabaikan penerapan budaya organisasi.

Kedisiplinan di MTs N 2 Labuhan Batu Utara mampu membentuk budaya organisasi agar menjadi contoh yang baik untuk menghasilkan kinerja yang baik contohnya ketika guru mengikuti penerapan budaya organisasi tentang kedisiplinan yang ada disekolah maka tanpa disadari siswa juga akan mengikuti gurunya. Secara tidak langsung dalam melaksanakan kedisiplinan menjadi pembelajaran yang bernilai normatif yang dilakukan guru namun berdampak baik kepada siswa.

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

Pada dasarnya dalam perspektif administrasi pendidikan, penegakan disiplin merupakan suatu keharusan untuk dilaksanakan. Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin ini berhubungan erat dengan moral, tanggung jawab, wewenang dan komitmen kerja.

b. Kerjasama

Kerjasama adalah sebuah tindakan yang sangat bermanfaat dalam mencapai efisiensi dan efektifitas kerja. Kerjasama ialah sebuah pekerjaan yang dilakukan oleh dua orang atau juga lebih agar bisa mencapai tujuan ataupun target yang sebelumnya sudah direncanakan dan juga disepakati secara bersama. Atau juga kerjasama bisa diartikan sebagai sebuah tindakan- tindakan di dalam pekerjaan yang dilakukan oleh dua orang ataupun lebih agar bisa mencapai tujuan serta demi keuntungan bersama.

Membangun budaya kerjasama antar personal merupakan bukanlah perkara yang mudah untuk dilakukan, karena hal tersebut cenderung dipengaruhi oleh unsur emosional dan psikologi individu yang relatif dan dimana dalam membangun kerangka kerjasama harus sebelumnya terjalin hubungan yang baik dan harmonis, dan mampu menyatukan suatu kesepahaman. Berdasarkan hasil wawancara, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa MTs N 2 Labuhan Batu Utara menjadikan pekerjaan lebih efektif untuk mencapai kerja yang tepat waktu dan memiliki ciri khas sebagai pembeda dari sekolah lainnya.

3. Dampak Penerapan Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTsN 2 Kabupaten Labuhan batu Utara

Dampak budaya organisasi cukup memberikan sebuah pengaruh yang sangat menonjol dalam meningkatkan kinerja guru untuk menciptakan sebuah nilai positif, tentunya ini adalah awal dari terbentuknya sebuah karakteristik pembeda dari sekolah lainnya yang kemudian menjadi salah satu cara dalam menegakkan sebuah aturan yang

telah disepakati dan juga menjadikan seluruh personal sekolah mampu bersaing secara berkualitas.

Dampak budaya organisasi cukup memberikan sebuah pengaruh yang sangat menonjol dalam mempermudah kerjasama guru, tentunya ini adalah awal dari terbentuknya sebuah karakteristik pembeda dari sekolah lainnya.

Berdasarkan hasil wawancara, maka meneliti menyimpulkan bahwa penerapan budaya organisasi di sekolah MTsN 2 Kabupaten Labuhan batu Utara cukup efektif dimana budaya organisasi yang diterapkan pada penekanan hubungan kerjasama mampu menyelesaikan permasalahan individu guru disekolah tersebut. Karena untuk menghasilkan kerja yang baik perlu adanya teknis yang baik pula dilakukan dari seseorang contohnya dengan mengkomunikasikan permasalahan baik individu maupun permasalahan yang ada disekolah. Penerapan budaya organisasi juga membentuk nilai-nilai khususnya sopan santun, ramah terhadap sesama manusia, dan serta saling menghormati dalam berkomunikasi akan memperlancar kerjasama yang baik.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Bentuk Budaya Organisasi di MTsN 2 Kabupaten Labuhan batu Utara

Budaya organisasi adalah sebuah nilai dan norma yang ada dalam sebuah organisasi yang dibentuk di MTs N 2 Kabupaten Labuhan Batu Utara sebagai berikut:

a. Disiplin

Disiplin adalah kepatuhan untuk menghormati dan melaksanakan suatu sistem yang mengharuskan orang untuk tunduk kepada keputusan perintah yang berlaku, dalam sebuah sekolah tentulah memiliki aturan-aturan yang harus diikuti hal tersebut menjadi tantangan bagi pihak sekolah untuk menjadikan seluruh warga sekolah taat dengan aturan yang berlaku. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti dapat disimpulkan bahwa tingkat budaya disiplin yang ada di Sekolah MTsN 2 Kabupaten Labuhan batu Utara ini sudah bagus dimana sekolah menjadikan tata tertib sekolah sebagai landasan atau pondasi untuk membentuk kedisiplinan itu sendiri. Saling menghormati

Saling menghormati adalah sebuah etika yang sudah seharusnya ditanamkan pada guru dan juga seluruh warga sekolah terutama dalam pendidikan. Saling menghormati merupakan bentuk dari jati diri seseorang, pendidikan yang tinggi tidak akan lebih baik bila tidak memiliki adab dan perilaku yang santun. Maka dari itu seseorang yang memiliki etika adab perilaku yang baik sesungguhnya lebih mulia daripada seseorang yang

berpendidikan tinggi namun tak memiliki akhlak yang baik, untuk itu sekolah adalah suatu lembaga sebagai tempat untuk membentuk karakter dari seseorang agar memiliki akhlak yang baik. Berdasarkan hasil wawancara budaya saling menghormati di MTsN 2 Kabupaten Labuhan batu Utara sesama guru sangat baik karena saling menghormati antar guru adalah sebuah hal yang selalu menjadi sorotan anak murid kepada guru dalam lembaga pendidikan itu sendiri sebagai contoh tauladan yang baik untuk mereka. Maka, dimana mutu pendidikan selalu diupayakan melalui berbagai kegiatan agar mutu tersebut meningkat. Salah satu upaya yang dilakukan untuk meningkatkan mutu pendidikan adalah dengan membangun budaya organisasi dan menerapkannya.

2. Penerapan Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTsN 2 Kabupaten Labuhan batu Utara

Berdasarkan penelitian terhadap budaya organisasi yang diterapkan di MTsN 2 Kabupaten Labuhan batu Utara, budaya organisasi yang diterapkan pada penelitian berdasarkan yang peneliti teliti saja yaitu kedisiplinan dan kerjasama di MTsN 2 Kabupaten Labuhan batu Utara sudah sepenuhnya terlaksana dengan seluruhnya untuk menjadi guru yang memiliki kinerja yang baik pada penerapan kedisiplinan dan kerjasama.

Dalam menerapkan budaya organisasi di MTsN 2 Kabupaten Labuhan batu Utara, sekolah tersebut menerapkan budaya kedisiplinan, dan kerjasama, sebagai penunjang dalam melancarkan seluruh sistem kinerja setiap personal dalam menyelesaikan seluruh pekerjaan agar terjadi hubungan yang positif yang berdampak pada lancarnya sistem komunikasi pelayanan serta terjalinnya rasa solidaritas yang tinggi dari setiap unsur sekolah yang ada di MTsN 2 Kabupaten Labuhan batu Utara. Sesuai dengan penelitian berjudul “Implementasi Budaya Organisasi Di SMP IT Fitrah Insani Bandar Lampung.”²³ Hasilnya menunjukkan bahwa bentuk implementasi budaya organisasi di SMP IT Fitrah Insani ditekankan pada empat elemen yaitu kedisiplinan, kerja sama kepemimpinan, serta efisiensi dan efektifitas. Masing-masing elemen telah menunjukkan nilai yang cukup baik. Kedisiplin di SMP IT Fitrah Insani merupakan nilai yang selalu

berusaha ditegakan demi terbangunnya komitmen yang telah disepakati, tidak hanya dikalangan staf dan pengajar, tetapi juga dikalangan siswa. Hal tersebut disampaikan pada setiap kesempatan agar siswa maupun staf dan guru yang terlibat dapat mematuhi aturan yang berlaku, karena kedisiplin merupakan salah satu faktor yang membentuk semangat kerja. Penerapan prinsip efisiensi dalam administrasi memacu para administrator menggunakan

seluruh peralatan dan perangkat yang ada meskipun sifatnya terbatas namun tetap menghasilkan sebuah hasil yang maksimal.

3. Dampak Penerapan Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTsN 2 Kabupaten Labuhan batu Utara

Berdasarkan penelitian terhadap dampak budaya organisasi yang diterapkan di MTsN 2 Kabupaten Labuhan batu Utara yaitu cukup memberikan sebuah pengaruh yang sangat menonjol dalam meningkatkan kinerja guru untuk menciptakan sebuah nilai positif, tentunya ini adalah awal dari terbentuknya sebuah karakteristik pembeda dari sekolah lainnya yang kemudian menjadi salah satu cara dalam menegakkan sebuah aturan yang telah disepakati dan juga menjadikan seluruh personal sekolah mampu bersaing secara berkualitas.

Dampak dalam penerapan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja guru di MTsN 2 Kabupaten Labuhan batu Utara cukup efektif dimana budaya organisasi yang diterapkan pada penekanan hubungan kerjasama mampu menyelesaikan permasalahan individu guru disekolah tersebut. Karena untuk menghasilkan kerja yang baik perlu adanya teknis yang baik pula dilakukan dari seseorang contohnya dengan mengkomunikasikan permasalahan baik individu maupun permasalahan yang ada disekolah. Penerapan budaya organisasi juga membentuk nilai-nilai khususnya sopan santun, ramah terhadap sesama manusia, dan serta saling menghormati d/alam berkomunikasi akan memperlancar kerjasama yang baik.

PENUTUP

a. Kesimpulan

1. Budaya organisasi yang dibangun di MTsN 2 Kabupaten Labuhan batu Utara berdasarkan observasi dan wawancara yang dilakukan ada beberapa budaya yaitu: Budaya disiplin, dan budaya saling menghormati. Dengan adanya budaya tersebut terbukti dengan kondisi sekolah guru dan siswa- siswi yang berperilaku baik dan sudah cukup disiplin dengan aturan yang ada di Sekolah MTsN 2 Kabupaten Labuhan batu Utara.
2. Penerapan budaya organisasi untuk meningkatkan kinerja guru di MTsN 2 Kabupaten Labuhan batu Utara yaitu kedisiplinan dan kerjasama untuk menghasilkan kinerja yang baik. Karena kedisiplinan dan kerjasama dapat melancarkan seluruh sistem kinerja setiap personal dalam menyelesaikan seluruh pekerjaan agar terjadi hubungan yang positif seperti komunikasi serta terjalinnya rasa solidaritas yang tinggi dari setiap unsur sekolah yang ada di MTsN 2 Labuhan batu Utara.

3. Dampak Penerapan Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTsN 2 Kabupaten Labuhan batu Utara yaitu cukup memberikan sebuah pengaruh yang sangat menonjol dalam meningkatkan kinerja guru untuk menciptakan sebuah nilai positif, tentunya ini adalah awal dari terbentuknya sebuah karakteristik pembeda dari sekolah lainnya yang kemudian menjadi salah satu cara dalam menegakkan sebuah aturan yang telah disepakati dan juga menjadikan seluruh personal sekolah mampu bersaing secara berkualitas

b.Saran

1. Kepada kepala sekolah di MTsN 2 Kabupaten Labuha Batu Utara selalu tetap berusaha untuk meningkatkan budaya organisasi agar dapat meningkatkan kinerja guru menjadi lebih baik lagi untuk kedepannya, dan peduli terhadap disiplinnya setiap kegiatan sekolah baik itu dari murid, staf, dan tenaga pengajar.
2. Kepada guru di MTsN 2 Kabupaten Labuhan Batu Utara agar dapat meningkatkan budaya orgnasasi yang sudah terjalin di antara guru agar sekolah menghasilkn tujuan yang telah di rancang, dengan menjalin kerjasama yang baik akan menghasilkan yang sangat baik pula pada masa mendatang.
3. Kepada Siswa di MTsN 2 Kabupaten Labuhan batu Utara agar dapat meningkatkan budaya organisasi untuk menjadikan sekolah yang lebih baik, berkualitas bahkan menjadi contoh yang baik bagi untuk siswa yang berada di sekolah lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin Mohammad Barnawi, 2014, *Instrumen Pembinaan, Peningkatan & Penilaian Kinerja Guru*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Cece Wijaya, A. Tabrani Rusyan, *Kemampuan Dasar Guru Dalam Proses Belajar Mengajar*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 1991).
- Chatab Nevizond, 2007, *Profil Budaya Organisasi*, Cet. I, Bandung: Alfabeta. Hamidah Dwi, 2013, *Karakteristik Budaya Organisasi Unggul Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Perusahaan*, Bandung: Alfabeta.
- H.M Daryanto, 2013, *Administrasi dan Manajemen Sekolah*, Jakarta: PT Rineka
- Cipta Komang Wardana, 2009, *Perilaku Keorganisasian*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Lijan Poltak Sinambela, *Kinerja Pegawai Teori, Pengukuran dan Implikasi*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012)
- Miftah Thoha, 2002, *Pembinaan Organisasi*, Jakarta: Raja Grafindo Persada

- Moleong, 1993, *Metode penelitian kualitatif*, Bandung : PT Remaja Rosdakarya Mulyasa, 2013, *Uji Kompetensi Dan Penilaian Kinerja Guru*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nasir Usman, *Manajemen Peningkatan Mutu Kinerja Guru*, (Bandung: Citapustaka Media, 2012).
- Ridhotullah Subeki, Jauhar Mohammad, Pengantar Manajemen. (Cet.II, Jakarta: Prestasi Pustaka, 2015)
- Saefullah, 2012, *Manajemen Pendidikan Islam*, Bandung: Pusaka Setia.
- Siti Zubaidah, Dkk, *Budaya Organisasi Untuk Meningkatkan Profesionalisme Guru Disekolah*, (Skripsi Universitas Sebelas Maret Surakarta, 2015). Subagyo, 2001, *Teknik Sampling*, Jakarta : Pt Gramedia pustaka utama. Sulistyorini, *Manajemen Pendidikan Islam*, Yogyakarta: Teras, 2009.
- Syafruddin dan Basyiruddin Usman, Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum, (Jakarta: Ciputat Press, 2003).
- Syamsir Torang, 2016, *Organisasi & Manajemen*, Cet III, Bandung: Alfabeta
- T. Hani Handoko, 2009, *Manajemen Pendidikan*, Yogyakarta: BPFE, cet 20
- Uhar Suharsaputra, Administrasi Pendidikan, (Bandung: PT Refika Aditama, 2012).
- Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No.20 tahun 2003