

## Peran Budaya Organisasi Atas Kinerja Guru DI SMP IT Nurul Ilmi, Medan

Candra Wijaya<sup>1</sup>, Nisa Miranda<sup>2</sup>, Bunga Khairunnisa<sup>3</sup>, Rasidah Hilwana<sup>4</sup>,  
Muhammad Zacky Bangun<sup>5</sup>

<sup>1,2,3,4,5</sup> UIN Sumatera Utara Medan, Indonesia

[candrawijaya@uinsu.ac.id](mailto:candrawijaya@uinsu.ac.id)

### ABSTRACK

Sekolah berperan selaku sebuah lembaga organisasi memang memiliki budaya organisasi yang penting dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan sekolah. Budaya organisasi disekolah merupakan visi, misi, tujuan dan etika yang diterapkan dan wajib dilaksanakan seluruh warga sekolah untuk mencapai tujuan serta visi dan misi secara akurat. Penelitian ini dilakukan guna untuk memberikan pemahaman terhadap suatu budaya organisasi sekolah di SMP IT Nurul Ilmi Medan. Mengumpulkan orang-orang berbakat dan program untuk mendukung budaya sekolah. Pendekatan penelitian ini menggunakan teknik observasi kualitatif, dan wawancara serta dokumentasi digunakan sebagai alat pengumpulan hasil data. Hasil observasi menunjukkan bahwa (1) SMP IT Nurul Ilmi, Medan memiliki tiga budaya unggulan yaitu budaya disiplin, kerjasama dan budaya organisasi yang baik, dan (2) beberapa program penerapan budaya sekolah bagi siswa. 3) Ada fasilitator dan hambatan untuk mencapai lingkungan budaya orgnaisasi yang diinginkan.

**Kata Kunci : Kinerja Guru, Budaya Organisasi Sekolah, Kedisiplinan**

### ABSTRACT

*Schools play a role as an organizational institution that has an important organizational culture in realizing the school's vision, mission and goals. Organizational culture in schools is the vision, mission, goals and ethics that are applied and must be implemented by all school members to achieve the goals and vision and mission accurately. This research was conducted in order to provide an understanding of a school organizational culture at SMP IT Nurul Ilmi Medan. Gather talented people and programs to support school culture. This research approach uses qualitative observation techniques, and interviews and documentation are used as a means of collecting data results. The results of the observations show that (1) SMP IT Nurul Ilmi, Medan has three superior cultures, namely a culture of discipline, cooperation and good organizational culture, and (2) several programs for implementing school culture for students. 3) There are facilitators and barriers to achieving the desired organizational cultural environment.*

**Keywords: Teacher Performance, School Organizational Culture, Discipline**

## I. PENDAHULUAN

Budaya organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor yang memiliki kesamaan dan perbedaan yang menjadikan budaya organisasi di setiap organisasi berbeda-beda. Pembahasan ini dilakukan dalam mendeskripsikan dampak budaya organisasi terhadap SMP IT Nurul Ilmi Deli Serdang.

### Budaya Organisasi

Satu dari beberapa hal yang sukar untuk singkirkan dan memiliki dampak yang luar biasa signifikan terhadap perilaku dari organisasi adalah sebagai budaya organisasi. Dikutip dari Andreas lakko, didefinisikan bahwa budaya organisasi dapat dikatkan sebagai “bentuk kepercayaan dan *value* dari suatu organisasi yang dapat dimaknai, diresapi dan diaplikasikan bagi organisasi maka dari itu bentuk itu memberikan dampak dan sebagai identitas tersendiri bagi organisasi, begitu pula dapat menjadi dasar aturan yang berlaku dalam organisasi. Mangkunegara menyatakan hal serupa “budaya organisasi dikatakan sebagai seperangkat proposisi atau koordinasi, kepercayaan, *value*, dan aturan yang dibesarkan untuk suatu organisasi yang dijadikan fundamental berperilaku kepada para anggota organisasi dalam menyelesaikan problematika adaptasi budaya dalam eksternal dan internal organisasi”.

Budaya organisasi ini memiliki artian yang cukup luas dalam pembahasannya. Pengertian lainnya dapat diambil dari kalimat Artur Sharplin, Donnellyl, Gibson, Ivancevvh dan Stephen P Robbinsm budaya organisasi (*corporate culture/ organizaional culture*) menurut pembahasannya yaitu satu sistem penilaian yang distingtif (*a system of shared values/meaning*), kepercayaan (*believes*), rutinitas (*habbits*) dan aturan (bagaimana seseorang dalam mengambil tindakan secara seksama oleh anggota satu dengan lainnya dan dapat menjadi pembeda bagi terhadap organisasi lainnya. Robbins juga memberikan pendapat mengenai hal ini ,

dimana ia mengatkan bahwa budaya organisasi itu untuk “pengikat sosial yang mewajibkan individu dalam organisasi secara serumpun perihal penggunaan nilai-nilai dan aturan-aturan dasar mengenai hal yang boleh dan tidak boleh dikerjakan dalam organisasi tersebut. Lalu Lodge dan Cushway juga menjelaskan bahwa budaya organisasi adalah sistem yang memiliki *value* bagi organisasi itu sendiri dan akan memberikan dampak terhadap cara kerja karyawan tersebut.

Budaya organisasi sendiri memiliki beberapa fungsi dalam pelaksanaannya, yaitu:

1. Identitas dari suatu organisasi terhadap masyarakat
2. Sebagai dasar suatu norma organisasi
3. Sebagai pengganti ormalisasi
4. Sebagai warisan bagi anggota organisasi berikutnya
5. Sebagai proses yang membuat bangsa sejalan dengan tujuan negara

Budaya organisasi sendiri tidak hanya ditujukan kepada perusahaan kapital atau perusahaan jasa. Organisasi seperti organisasi pendidikan juga memiliki budaya organisasi. Mengenai hal tersebut, guru memiliki standar berperilakunya sendiri dan tentu saja memiliki kaitan yang erat dengan standar kompetensi mereka. Ada beberapa kompetensi guru yang tercantuk dalam Menilik Peraturan Pemerintah No. 14 Tahun 2005 mengenai Standar Nasional Pendidikan, ada empat kompetensi, diantaranya: pedagogik, kepribadian , sosial, dan profesional. Hal yang sangat dibutuhkan dan pada umumnya kurang dimiliki oleh pendidik yaitu kompetensi profesioanl, yang mana kompetensi profesional ini mencakup ide, bentuk dan teknik keilmuan, materi pembelajaran, korelasi konsep terhadap

mata pelajaran, implementasi konsep. dan kapasitas secara luas, namun tetap melestarikan nilai budaya nasional. Budaya organisasi juga memberikan semacam ketentuan dasar atau peraturan bagi organisasi tersebut, dalam hal ini Joan Gaustad mengatakan terhadap organisasi sekolah dalam ERIC Digest 78 tentang *School Discipline*, bahwa “disiplin sekolah memiliki dua tujuan utama, yaitu menjadim keamasna staf dan siswa, lalu yang kedua untuk menciptakan lingkungan yang kondusif untuk belajar.

### KINERJA GURU

Mulyasa menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil interaksi antara motivasi dan kemampuan. Orang dengan kemampuan tinggi tetapi motivasi rendah berkinerja buruk, sama seperti orang dengan motivasi tinggi tetapi kemampuan rendah. Kinerja terkait dengan produktivitas, sehingga penting untuk mengembangkan kriteria kinerja sebagai tolok ukur dan membandingkan apa yang dilakukan dan apa yang harus dikaitkan dengan pekerjaan atau posisi yang dipercayakan kepadanya.

Kinerja adalah hasil atau tingkat yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan Tugas dengan berbagai keterampilan seperti standar kerja yang disepakati bersama, tujuan, atau standar yang ditetapkan selama periode waktu yang ditentukan secara umum. Menurut Mangkunegara, prestasi kerja adalah hasil kerja kualitatif dan kuantitatif yang dilakukan oleh pegawai untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja guru memengaruhi kontribusi Anda pada organisasi Anda. Welly dan Yukul mengatakan bahwa kinerja merupakan sarana dimana seluruh elemen organisasi menjalankan tugas dan fungsinya sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Kinerja adalah konsep universal yang menggambarkan efektivitas operasional suatu organisasi, bagian dari organisasi, dan bagian dari tugas berdasarkan standar dan standar yang

ditetapkan. Kinerja adalah perilaku manusia dalam suatu organisasi, termasuk standar perilaku yang dirancang untuk mencapai hasil yang diharapkan. Dapat disimpulkan bahwa nilai guru tersebut merupakan hasil kegiatan belajar guru berdasarkan peraturan dari otoritas yang berwenang di Indonesia. Dalam hal ini, nilai guru sudah sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 22 Tahun 2016 tentang Tata Cara Standar Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah yang mengatur perencanaan proses pembelajaran dan praktik pembelajaran. Meliputi proses, penilaian hasil belajar, dan pemantauan kemajuan penelitian. Ada kriteria tertentu untuk kinerja guru. Kinerja guru dapat diperiksa dan diukur terhadap spesifikasi atau standar kompetensi yang dipersyaratkan semua guru. Dilihat dari aktivitas guru, perilaku yang dimaksud adalah aktivitas guru dalam proses pembelajaran. Seperti yang dikutip Kusmianto dalam Pedoman Penilaian Pengawas Kelas Guru, Sahertian menjelaskan:

“Standar kinerja guru adalah memenuhi tugas-tugas seperti (1) bekerja secara bersama dengan siswa, (2) menyiapkan dan merancang pelajaran, (3) menggunakan bahan ajar (4) partisipasi siswa yang beragam pada kualitas guru dalam pengalaman pembelajaran, dan (5) bimbingan guru aktif”.

Pasal 20 Ayat 2, Sistem Pendidikan Nasional Republik Indonesia menyatakan bahwa pendidik merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, mengevaluasi hasil pembelajaran, serta memberikan bimbingan dan pelatihan khusus kepada guru perguruan tinggi. Layanan masyarakat.

Informasi Lain Bab 14 Undang-Undang Guru dan Guru 2005 Pasal 20 (a) menyatakan bahwa standar kinerja guru dalam kinerja profesional guru adalah guru merencanakan pelajaran dan memberikan proses pembelajaran yang berkualitas. Penting untuk menilai hasil belajar. evaluasi.

Tugas utama guru dalam kegiatan belajar mengajar adalah wujud dari prestasi guru.

Pendapat Soedijarto lainnya menyatakan bahwa ada empat tugas dari seperangkat keterampilan yang harus dikuasai guru. Keterampilan yang harus dimiliki guru adalah: (1) Perencanaan program pendidikan dan pembelajaran. (2) Melaksanakan dan mengelola proses pendidikan dan pembelajaran. (3) Mengevaluasi kemajuan proses pendidikan dan pembelajaran. (4) Membangun hubungan dengan siswa. Sementara itu, berdasarkan Permendiknas No. 41 Tahun 2007 tentang Standar Proses Satuan Sekolah Menengah, dijelaskan bahwa beban kerja guru meliputi kegiatan pokok sebagai berikut: (2) Pelaksanaan pembelajaran. (3) Evaluasi hasil belajar. (4) Pembinaan dan pelatihan siswa. (5) Pelaksanaan tugas tambahan. Nilai guru tercermin dalam pelaksanaan interaksi pendidikan-pembelajaran di kelas, seperti persiapan dalam bentuk program semester dan persiapan pembelajaran.

Tentang pentingnya evaluasi guru. Kementerian Pendidikan Georgia telah mengembangkan alat penilaian guru. Alat ini kemudian diubah oleh Kementerian Pendidikan Nasional menjadi Alat Penilaian Keterampilan Guru (APKG). Cara yang digunakan untuk menilai kemampuan seorang guru adalah: (1) Disebut RPP (silabus dan materi) atau RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran). (2) Metode pembelajaran (classroom method) dan (3) Interpersonal skills (keterampilan interpersonal).

Evaluasi guru adalah suatu proses untuk mengetahui atau memahami bagaimana prestasi seorang guru dibandingkan dengan guru lain, atau membandingkannya dengan kriteria tertentu. "Tinjauan kinerja adalah proses dimana organisasi mengevaluasi atau mengevaluasi kinerja karyawannya" jelas Hani Handco. Performance Rating merupakan faktor penting dalam mengembangkan organisasi yang efektif dan

efisien karena memiliki kebijakan atau program yang secara inheren lebih baik bagi orang-orang dalam organisasi. Ada beberapa model instrumen yang dapat digunakan untuk mengevaluasi kinerja guru.

Namun, ada dua model yang paling tepat dan dapat digunakan sebagai alat utama: skala evaluasi dan observatorium atau panel evaluasi. Skala penilaian yang mengukur penampilan atau perilaku orang lain di seluruh rangkaian pernyataan atau kategori perilaku yang bermakna atau berguna. Observasi adalah metode pengumpulan data yang umum digunakan untuk mengukur proses yang mengembangkan perilaku atau aktivitas individu yang dapat diamati baik dalam situasi nyata maupun buatan. Perilaku guru di kelas paling baik dievaluasi melalui observasi.

Penilaian guru adalah proses penentuan tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pendidikan utama berdasarkan kriteria yang ditetapkan. Untuk guru, penilaian kinerja memberikan umpan balik tentang berbagai topik, termasuk keterampilan, kekuatan, kelemahan, dan peluang. Bagi sekolah, hasil penilaian guru sangat penting dilihat dari arti pentingnya dan perannya dalam pengambilan keputusan.

### **Karakteristik Sekolah**

Selain atribut guru dan keterampilan pengelolaan kelas, faktor sekolah juga berpengaruh signifikan terhadap proses pembelajaran. Beberapa ciri utama sekolah yang efektif adalah pengajaran/konseling, penilaian, komunikasi, metode pelatihan, serta iklim dan disiplin yang digunakan di sekolah.

#### **1. Ketegasan instruksi**

Pelajaran ini menekankan bahwa guru, siswa dan pengelola sekolah memahami kurikulum sekolah. Kurikulum harus dikembangkan dengan partisipasi perwakilan siswa dalam merencanakan dan

menetapkan tujuan yang ingin dicapai. Misalnya, pelajaran siswa dan pekerjaan rumah memerlukan umpan balik langsung dari guru. Sebagian besar pekerjaan rumah dikerjakan oleh guru, tetapi siswa dapat mengerjakan pekerjaan rumah yang disepakati guru dan siswa. Good & Brophy (Henson & Eller, 1999) membuat pedoman yang jelas bagi guru, karena dampak pekerjaan rumah dan pembelajaran dipengaruhi oleh kemampuan siswa untuk menyelesaikan tugas dan guru memiliki sedikit kendali atas perilaku siswa di luar kelas. Dampak pada siswa dengan tidak menyelesaikan tugas. Guru harus terus memantau kesulitan tugas dan mengubahnya sesuai kebutuhan. Hal ini karena siswa mungkin tidak dapat menyelesaikan tugas karena mereka tidak bisa.

## 2. Cara evaluasi

Sekolah yang efektif menggunakan proses evaluasi yang sistematis untuk menentukan kemajuan siswa. Laporan kemajuan siswa digunakan untuk diagnostik, penilaian, dan memberikan umpan balik.

## 3. Harapan akademis

Siswa dan orang tua selalu terobsesi dengan tuntutan pengajaran dan memahami bahwa siswa diharapkan untuk memenuhi harapan akademis mereka yang tinggi. Guru menginformasikan kepada siswa bahwa ia diharapkan menguasai suatu tugas pembelajaran yang meliputi kegiatan yang dilakukan siswa tersebut. Ini akan memungkinkan Anda untuk mempelajari materi di kelas. Pemimpin sekolah memperhatikan kualitas pendidikan dan menekankan perlunya memperbaiki cara pendidikan disampaikan. Kepala sekolah selalu berhubungan dengan guru, siswa, staf dan orang tua tentang tujuan akademik yang ingin dicapai. Pelatihan staf sangat penting di sekolah yang efektif di mana guru belajar untuk bekerja sama. Kegiatan pengembangan staf digunakan untuk memperkenalkan metode dan teknik pengajaran baru yang tersedia di kelas.

Pelatihan staf juga dilakukan untuk mempertahankan dan meningkatkan hasil belajar yang efektif.

## 4. Iklim sekolah

Beberapa faktor iklim sekolah berhubungan dengan prestasi siswa. Sekolah yang efektif perlu memelihara lingkungan yang tertib dan aman di mana siswa dapat belajar dan mengajar. Secara umum, Anda membutuhkan tujuan yang jelas dan lingkungan belajar yang nyaman. Anda juga membutuhkan rasa komunikasi yang baik. Siswa yang paling efektif memiliki keinginan untuk berpartisipasi dalam proses pembelajaran dan upaya untuk terlibat dalam kegiatan ekstrakurikuler yang disediakan oleh sekolah. Di sekolah yang efektif, kepala sekolah dan guru memiliki rasa tanggung jawab kepada siswanya. Anda dapat berempati dengan siswa Anda, memiliki interaksi pribadi, dan menjaga hubungan baik dengan mereka. Staf sekolah merasa bahwa mereka memiliki peran penting dalam otoritas dan manajemen dan bahwa mereka memiliki keleluasaan untuk memecahkan masalah. Sekolah yang efektif memanfaatkan kegiatan pengembangan staf/staf untuk mempromosikan lingkungan sekolah yang positif dan mengatasi perilaku staf yang tidak pantas.

## 5. Disiplin yang diterapkan

Sebuah survei yang dilakukan oleh Purkey & Smith. Terakhir, Departemen Pendidikan AS (Henson & Eller, 1999) menunjukkan bahwa sekolah yang baik memiliki aturan dan disiplin yang adil dan jelas. Guru dan anggota sekolah lainnya menerapkan tindakan disipliner yang adil dan ketat, mengkomunikasikannya kepada siswa mereka, dan menerapkannya secara konsisten. Toleransi terhadap pelanggaran yang terjadi adalah nol. Namun demikian, mereka menghindari kekerasan dan penerapan disiplin yang ketat dan adil. Guru diharapkan memberikan instruksi yang sopan kepada siswa yang menyinggung mereka, daripada memeriksa silang atau menjeri mereka.

## 6. Ukuran sekolah dan kelas

Rutter (Henson & Eller, 1999) menunjukkan bahwa sebenarnya tidak ada hubungan langsung antara ukuran sekolah atau kelas dengan keberhasilan belajar. Sekolah besar dan kecil memiliki poin bagusya sendiri. Sekolah besar umumnya memiliki kurikulum yang beragam dan guru yang terlatih. Sekolah kecil umumnya dicirikan oleh kohesi sosial, kerja sama guru, dan interaksi aktif antara guru dan siswa. Rutter (Henson & Eller, 1999) menunjukkan bahwa kelas terdiri dari 20-40 siswa. Kelas dengan kurang dari 20 siswa hanya cocok untuk siswa miskin, cacat, sulit dan di bawah umur.

## II. METODE PENELITIAN

Hasil dari penelitian yang telah dilakukan melakukan metode penelitian yang bersifat deskriptif. Yang mana metode penelitian ini memfokuskan kepada satu teknik metode kualitatif. Peneliti terjun langsung kelapangan dan melakukan partisipasi terhadap perkembangan budaya sekolah dengan kinerja guru di SMP IT Nurul Ilmi Medan.

Akumulasi data yang dilakukan pada penelitian ini yaitu dengan mengumpulkan sumber yang unggul, diantaranya adalah

1. Pengamatan terhadap siswa/siswi dalam bertindak di sekolah
2. Hasil pengamatan langsung oleh guru – guru, diruang kelas maupun diluar ruangan.
3. Hasil analisis dan pengamatan hasil kinerja guru terhadap siswa siswi mengenai visi dan misi sekolah, kondisi fisik sekolah, nilai – nilai dominan sekolah, kinerja guru dan perubahan tingkah laku.

Subyek penelitian adalah kepala sekolah, WKM sekolah, pendidik serta peserta didik. Dalam analisis ini, para peneliti memusatkan penimbunan hasil observasi dengan menggunakan beberapa teknik yaitu

observasi, wawancara, dan pengumpulan dokumentasi.

## III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil observasi menunjukkan bahwa budaya organisasi serta perilaku di sekolah SMP IT Nurul Ilmi Medan menunjukkan memiliki kebiasaan atau budaya yang khas dalam meningkatkan kinerja guru. Program sekolah yang baik dan teratur, tersusun rapi nya tata tertib yang bersifat rutin dalam bentuk keteladanan, berupa kegiatan, ritual serta tradisi yang dikembangkan secara maksimal dalam mendukung pelaksanaan keteraturan perilaku warga sekolah. Beberapa hal tersebut dapat terlihat jelas dari tata tertib sekolah serta visi misi SMP IT Nurul Ilmi Medan, berikut visi dan misinya.

### 1. Visi Sekolah

Menciptakan generasi pemimpin Islam yang unggul dalam akhlak, kecerdasan, dan kecakapan hidup.

### 2. Misi sekolah

(a) Melakukan nilai dan perbuatan agama/akhlakul karimah; (b) Melakukan pembelajaran yang aktif, kreatif, efektif dan inovatif; (c) Menumbuhkan semangat berprestasi bagi seluruh warga sekolah; (d) Membimbing dan membina bakat dan minat siswa; (e) Pelaksanaan program sepuluh sekolah untuk mengembangkan siswa yang unggul dan berguna dalam kehidupan sehari-hari; (f) Kembangkan karya siswa; (g) Meningkatkan kesadaran akan perlindungan lingkungan. Kondisi fisik sekolah SMP IT Nurul Medan membantu terciptanya budaya organisasi yang baik di sekolah. Keadaan sarana dan prasarana sekolah mendukung tujuan pendidikan. Sarana dan prasarana merupakan komponen penting yang membantu menunjang dan memperlancar jalannya suatu lembaga pendidikan

Peneliti mengamati bahwa sarana dan prasarana di SMP IT NURUL ILMI sudah memadai. Karena setiap guru

memiliki tempat (meja) tersendiri, hal ini memaksimalkan peran dan tanggung jawab guru dalam memenuhi tugas dan fungsinya kependidikan. Menurut pengamatan peneliti, keadaan sarana dan prasarana pimpinan madrasah dapat diberikan penilaian yang cukup baik. Karena kondisi sarana dan prasarana pimpinan sekolah sejalan dengan adanya meja kerja, kursi dan meja tamu serta perlengkapan lainnya sebagai penambah kenyamanan pimpinan sekolah dalam melaksanakan tugasnya sebagai administrator sekolah. Kondisi lingkungan fisik dari sekolah SMP IT Nurul Ilmi Medan Estate terdiri dari :

### 1. Sarana sekolah:

	Jumlah Ruang Kelas Asli (d)				Jumlah ruang lainnya yang digunakan untuk ruang kelas (e)	Jumlah ruang yang digunakan untuk ruang kelas f=(d+e)
	Ukuran 6x9 m <sup>2</sup> (a)	Ukuran >63 m <sup>2</sup> (b)	Ukuran <63 m <sup>2</sup> (c)	Jlhd (a+b+c)		
Ruang Kelas	3	-	-	3	3	3

Sarana Ruang Kelas

### Data Ruang Lainnya

Jenis Ruang	Jumlah	Ukuran (m <sup>2</sup> )	Keterangan
Ruang TU	1	> 63 m <sup>2</sup>	Layak Guna
Perpustakaan	-	< 63 m <sup>2</sup>	
Bimbingan Konseling	-	< 63 m <sup>2</sup>	Layak Guna
Ruang Guru	1	< 63 m <sup>2</sup>	Layak Guna
Mushollah	-	> 63 m <sup>2</sup>	
Lab. Komputer	1	> 63 m <sup>2</sup>	Layak Guna

Studio Musik	-	< 63 m <sup>2</sup>	
Gudang	1	< 63 m <sup>2</sup>	Layak Guna

### 2. Prasarana Sekolah:

No	Nama	Jumlah		
		Baik	Rusak Ringan	Rusak Berat
1	Meja Guru		0	0
2	Kursi Guru		0	0
3	Meja TU	1	0	0
4	Kursi TU	1	0	0
5	Meja Siswa		0	0
6	Kursi Siswa		0	0
7	Lemari TU		0	0
8	Lemari Guru		0	0
9	Lemari Siswa		0	0
10	Papan Tulis	3	0	0
11	Komputer/Laptop		0	0
12	Infocus		0	0

Kurikulum yang digunakan di SMPIT Nurul Ilmi adalah Kurikulum 2013, kurikulum Depag, dan kurikulum SMPIT Nurul Ilmi. Muatan religi lokal bertujuan untuk menjadikan siswa lebih baik dalam menghafal Al-Qur'an dengan harapan menjadi lebih mampu mempersiapkan manusia yang dapat hidup sebagai individu dan berkontribusi pada masyarakat, bangsa, dan negara.

Hasil penelitian mengenai nilai – nilai dominan yang menjadi indikator kuat disekolah menunjukkan bahwa, Prota atau program tahunan akan menjadi pedoman bagi pengembangan berikutnya, seperti program semester (promes), rencana mingguan, rencana harian, silabus, dan juga sistem penilaian pembelajaran. Janji menjadi pedoman guru, memudahkan guru mengajarkan materi yang dikuasai siswa dalam satu semester. Hal ini didukung oleh beberapa kebijakan yang ada di sekolah.

Hasil penelitian tentang budaya organisasi menunjukkan bahwa penting bagi guru untuk mengajar dalam budaya yang mendukung upaya mereka. kegiatan utama yang dilakukan secara berulang-ulang dan menentukan baik tidaknya pembelajaran di kelas. Tiga jenis kegiatan utama dalam belajar adalah melakukan, belajar, dan berpikir.

### 1. Kegiatan Pertama

Memulai pembelajaran. Guru/ pendidik membuka kegiatan pembelajaran dengan memasuki ruangan. Siswa menyapa guru dan memulai proses pembelajaran dengan membaca doa. Mereka kemudian mengambil kehadiran siswa mereka.

Mulai mempersiapkan semua peralatan dan perlengkapan untuk mulai belajar. Guru dan siswa menyiapkan buku teks dan perlengkapan pendidikan lainnya.

Pendidik menghargai upaya siswa dengan memberikan beberapa kata penyemangat, dan kemudian mengulangi materi yang telah dipelajari sebelumnya. Guru memulai dengan sedikit bertanya tentang materi sebelumnya untuk menguji pemahaman siswa seberapa baik pemahaman mereka

### 2. Kegiatan Inti

Guru menjelaskan materi. Proses tanya jawab antara guru dan siswa terjadi pada saat guru menjelaskan materi pelajaran, dan saat guru selesai menjelaskan materi pelajaran.

Guru memberikan soal latihan dari materi yang dibahas di kelas. Guru mengarahkan siswa saat mereka mengerjakan jawaban mereka di papan tulis. Jika beberapa siswa masih kesulitan menjawab pertanyaan, guru akan bangun dan membantu mereka. Guru memberikan kembali soal-soal latihan yang bersumber dari buku cetak, sebagai tambahan tugas siswa di rumah.

Guru memberikan hiburan dalam bentuk game untuk menghidupkan suasana proses belajar mengajar.

### 3. Kegiatan Akhir (penutup)

Di akhir kegiatan, guru menjelaskan hasil dari materi yang telah diajarkan agar siswa dapat mengingat hasil yang telah disampaikan oleh guru. Sebelum menutup pertemuan, mengucapkan beberapa patah kata. Kemudian, setiap orang harus berdoa dan meninggalkan ruangan.

Setelah melihat beberapa penjelasan diatas mengenai bagaimana seharusnya kegiatan proses belajar mengajar yang efektif, berikutnya praktikan akan kemukakan hasil pengamatan selama melaksanakan penelitian di SMP IT NURUL ILMI bagaimana guru yang bersangkutan mengajar di kelas serta melihat bagaimana relevansi antara RPP dengan kenyataan dilapangan.

Perubahan perilaku siswa yang dihasilkan dari tindakan dan strategi guru dikenal sebagai proses perubahan perilaku. Tugas guru adalah membantu siswa menjadi warga negara yang baik dan menjauhkan mereka dari menjadi pribadi yang buruk. Pendekatan modifikasi perilaku ini didasarkan pada perspektif psikologi perilaku. Program dan kegiatan yang mengarah pada perilaku yang tidak diinginkan harus dihindari karena hanya akan memperburuk perilaku siswa dan guru.

### IV. Kesimpulan dan Saran

Hasil kesimpulan yang dapat peneliti petik dari penelitian budaya organisasi sekolah SMP IT Nurul Ilmu dapat dilihat melalui visi misi sekolah, kondisi fisik sekolah, nilai-nilai umum sekolah, kinerja guru, dan perubahan perilaku. Peningkatan kinerja guru dapat dilihat pada perubahan dan pengelolaan pembelajaran guru dan pembelajaran siswa di kelas.

Sebagai seorang pendidik, ketika mengajar di kelas, Anda harus mampu menciptakan suasana positif bagi siswa Anda dan menumbuhkan budaya kerja yang baik yang ditunjukkan melalui disiplin, komunikasi, dan pemeliharaan moral.

#### Saran

Para peserta didik harus mampu lebih mengenal lebih dalam, memahami, dan mengimplementasikan nilai – nilai budaya organisasi sekolah. Dengan terciptanya budaya organisasi yang lebih baik dapat mendorong siswa/siswi mendekati perubahan tingkah laku yang positif. Maka dari itu, peserta didik memerlukan pembinaan yang intensif dalam mengimplementasikan budaya organisasi sekolah untuk menciptakan lingkungan yang lebih baik dan peningkatan kinerja guru yang lebih baik lagi.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Andreas Lako, (2004), *Kepemimpinan Dan Kinerja Organisasi Isu Teori Dan Solkuasi* (Yogyakarta : Amara)
- Asar Halim Dalimunthe, (2009), *“Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai* (Skripsi Sarjana: Universitas Sumatera Utara)
- Handodko, T Hami. (1994). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta : BPFE Yogyakarta)
- Harychsoon Angmalisang,(2012), *“Pengaruh Disiplin Belajar Terhadap Hasil Belajar Mahasiswa Fakultas Teknik Universitas Negeri Manado,”* Jurnal Pendidikan Teknologi Dan Kejuruan
- Henson, K.T. & Eller, B.E. (1999). *Educational Psychology for Effective Teaching*
- Ida Ayu Prahmasari, (2008), *“Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepeasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada Pt. Pei Hai International Wiratama Indonesia) “* Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan
- Kusmianto. (1997). *Panduan Penilaian Kinerja Guru Oleh Pengawas*. Jakarta : Erlangga.
- Manahan P Tanpobolon,(2004), *Prilaku Keorganisasian* (Jakarta: Penerbit Ghia Indonesia)
- Mulyasa, E.. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Nel Arianty, (2014) *“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai “* (Jurnal Manajemen & Bisnis : Oktober)
- Nur’aeni Asmarani, (2014), *“Peningkatan Kompetensi Profesional Guru Di Sekolah Dasar”* Jurnal Administrasi Pendidikan
- Soedijarto, (1993), *Menetapkan Kinerja Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta : Depdikbud
- Wilson, D. (2017). *Supervision of Indigenous research students: considerations for cross-cultural supervisors*. *AlterNative: An International Journal of Indigenous Peoples*, 13(4), 256–265. doi:10.1177/1177180117729771