

## **MEMBANGUN BUDAYA SEKOLAH YANG POSITIF: FAKTOR-FAKTOR PENENTU DAN HASILNYA TERHADAP KINERJA GURU DENGAN TINJAUAN SISTEMATIS LITERATURE REVIEW**

**Wawan Sunarwan<sup>1</sup>, Imron Rosadi<sup>2</sup>**

[wansunar900@gmail.com](mailto:wansunar900@gmail.com)<sup>1</sup>, [imronrosadi123170@gmail.com](mailto:imronrosadi123170@gmail.com)<sup>2</sup>

**Universitas Kuningan**

### **Abstrak**

Budaya sekolah yang positif memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja guru dan kualitas pendidikan. Budaya sekolah memiliki peran penting dalam memengaruhi kinerja guru. Budaya sekolah yang positif dapat memotivasi guru untuk bekerja lebih baik dan meningkatkan kualitas pembelajaran bagi siswa. Budaya sekolah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Budaya sekolah yang positif dapat memotivasi guru untuk meningkatkan kinerjanya, sedangkan budaya sekolah yang negatif dapat menghambat kinerja guru. Sebaliknya, budaya sekolah yang negatif dapat membuat guru merasa stres dan tidak termotivasi, yang pada akhirnya dapat berdampak negatif pada kinerja mereka. Penelitian ini mengkaji faktor-faktor penentu dan hasil membangun budaya sekolah yang positif terhadap kinerja guru melalui tinjauan sistematis literatur review. Kajian literature ini dilakukan dengan mengumpulkan beberapa artikel jurnal dari googlescholar untuk dikaji dan dianalisis, hasil menunjukkan bahwa terdapat beberapa faktor budaya yang mempengaruhi kinerja guru. Dengan menciptakan budaya sekolah yang positif dan suportif, sekolah dapat membantu guru untuk mencapai potensi penuh mereka dan memberikan pendidikan berkualitas tinggi bagi siswa.

**Kata Kunci:** Budaya Sekolah, Kinerja Guru, Tinjauan Sistematis, Literatur Review.

### **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia pendidik yang berkualitas merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi terciptanya pendidikan yang berkualitas. Guru sebagai pelaksana proses pendidikan berperan dalam melaksanakan program pendidikan yang direncanakan. Hal ini menunjukkan bahwa guru akan sangat mempengaruhi dan menentukan dalam proses mewujudkan tujuan pendidikan. Dengan demikian, salah satu cara untuk mendapatkan guru yang berkualitas untuk meningkatkan kualitas sekolah adalah dengan meningkatkan kinerja guru dengan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Sebagai profesional pendidikan, guru memiliki motivasi dan disiplin kerja yang berbeda dari satu guru ke guru lainnya. Hal ini akan mengakibatkan perbedaan kinerja guru dalam meningkatkan mutu pendidikan. Menyatakan bahwa motivasi bukanlah dimensi tunggal, tetapi terdiri dari dua faktor, yaitu: faktor motivator (pemuas) dan faktor kebersihan. Faktor motivator adalah faktor yang menyebabkan kepuasan kerja seperti prestasi kerja, pengakuan, kemajuan, perasaan bahwa apa yang mereka lakukan adalah penting dan tanggung jawab. Faktor kebersihan adalah faktor ekstrinsik, seperti kebijakan administrasi, pengawasan, hubungan dengan rekan kerja, gaji, rasa aman di tempat kerja, kehidupan pribadi, kondisi dan status kerja. Motivasi kerja guru merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja guru karena merupakan pendorong utama bagi setiap guru untuk melaksanakan tugas profesionalnya sesuai peraturan yang berlaku (Sukmawaty, Sudarno, & Putra, 2021).

Sekolah sebagai lembaga pendidikan diharapkan mampu berkontribusi terhadap kemajuan pembangunan nasional dan pembentukan sumber daya manusia yang kompeten di era globalisasi. Selain itu, sekolah juga menjadi wadah pembentukan perilaku dan karakter yang secara langsung akan mempengaruhi perilaku hidup masyarakat. Output siswa sangat bergantung pada kemampuan seorang guru sebagai fasilitator yang memediasi pembelajaran

dan transformasi ilmu pengetahuan. Kemampuan guru tentu dalam manajemen tentu dituntut oleh kinerjanya dalam proses belajar mengajar. Dalam dunia pendidikan guru merupakan sumber daya manusia yang memiliki tanggung jawab dan peran penting dalam pengelolaan program belajar mengajar di sekolah. Tanggung jawab seorang guru adalah menjamin tercapainya tujuan dari setiap aspek pembelajaran. Guru memiliki peran strategis dalam organisasi sekolah karena seorang guru berkontribusi langsung kepada siswa di sekolah dan merupakan faktor penentu kualitas pembelajaran (Rivai, Gani, & Murfat, 2019).

Kepala sekolah sebagai pemimpin tertinggi yang sangat berpengaruh dan menentukan tujuan sekolah harus memiliki kemampuan administrasi, memiliki komitmen tinggi, dan fleksibel dalam menjalankan tugasnya. Kepemimpinan kepala sekolah yang baik harus mampu berupaya meningkatkan kinerja guru melalui program peningkatan kapasitas tenaga kependidikan. Oleh karena itu, kepala sekolah harus memiliki kepribadian atau sifat dan kemampuan dan keterampilan untuk memimpin lembaga pendidikan. Kepala sekolah harus mampu memperhatikan kebutuhan dan perasaan orang-orang yang bekerja agar kinerja guru selalu terjaga. Terciptanya kinerja guru yang berkualitas dan profesional di sekolah memerlukan dukungan kepala sekolah yang kompeten sebagai pimpinan dan manajer (Kaso, Aswar, Firman, & Ilham, 2019).

Budaya sekolah mengacu pada nilai-nilai, norma, dan keyakinan yang dianut dan dipraktikkan oleh seluruh anggota sekolah. Budaya sekolah yang positif ditandai dengan kolaborasi, komunikasi terbuka, saling menghormati, dan fokus pada pembelajaran. Budaya sekolah yang seperti ini dapat meningkatkan motivasi dan kinerja guru, serta berdampak positif pada hasil belajar siswa.

## **METODE PENELITIAN**

Menurut Kitchenham dan Cooper (2016) mengusulkan kerangka kerja yang komprehensif untuk SLR yang terdiri dari enam langkah utama:

1. Membuat pertanyaan penelitian: Langkah ini melibatkan identifikasi pertanyaan penelitian yang jelas dan terdefinisi dengan baik.
2. Mencari literatur: Langkah ini melibatkan pencarian literatur yang relevan dengan pertanyaan penelitian.
3. Memilih studi: Langkah ini melibatkan pemilihan studi yang memenuhi kriteria inklusi dan eksklusi yang telah ditentukan sebelumnya.
4. Mengekstrak data: Langkah ini melibatkan ekstraksi data dari studi yang dipilih, seperti metodologi, temuan, dan kesimpulan.
5. Menganalisis data: Langkah ini melibatkan analisis data yang diekstrak untuk menghasilkan temuan penelitian.
6. Mensintesis temuan: Langkah ini melibatkan sintesis temuan penelitian untuk menghasilkan kesimpulan yang komprehensif.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil**

Hasil Search Process dan Inclusion and Exclusion Criteria. Hasil dari search process dan inclusion and exclusion criteria yaitu hanya diambil 10 paper jurnal internasional yang telah sesuai dengan kriteria yaitu memiliki bahasan yang berkaitan dengan “budaya organisasi terhadap kinerja guru”. Informasi yang didapatkan selanjutnya dikelompokkan menjadi data tabel jurnal. Berikut ini merupakan jurnal internasional yang telah berhasil diperoleh:

Tabel 1. Jurnal Internasional Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru

No	Nama Penulis	Judul	QA	RQ
1	(Sukmawaty, Sudarno, & Putra, 2021)	Work Motivation, Discipline, and Work Culture on Work Satisfaction and Teacher Performance at State Junior High School, Sukajadi District	√	√
2	(Sirait, Sudarno, Junaedi, Purwati, & Deli, 2022)	Leadership Style, Motivation, and Organizational Culture on Job Satisfaction and Teacher Performance	√	√
3	(Kaso, Aswar, Firman, & Ilham, 2019)	The Relationship between Principal Leadership and Teacher Performance with Student Characteristics Based on Local Culture in Senior High Schools	√	√
4	(Rivai, Gani, & Murfat, 2019)	Organizational Culture and Organizational Climate as a Determinant of Motivation and Teacher Performance	√	√
5	(Adhi, Hardienata, & Sunaryo, 2013)	The effect of organizational culture, transformational leadership and work motivation toward teacher performance	√	√
6	(Indajang, Sherly, Halim, & Sudirman, 2021)	The Effectiveness of Teacher Performance in Terms of the Aspects of Principal Leadership, Organizational Culture, and Teacher Competence	√	√
7	(Hasan, 2017)	Influence of Work Motivation, Leadership and Organizational Culture Principal of the Teacher Performance in Vocational School (SMK) Muhammadiyah, Rembang City, Central Java Province, Indonesia	√	√
8	(Arifin, 2015)	The Influence of Competence, Motivation, and Organisational Culture to High School Teacher Job Satisfaction and Performance	√	√
9	(Amtu, Makulua, Matital, & Pattiruhu, 2020)	Improving Student Learning Outcomes through School Culture, Work Motivation and Teacher Performance	√	√
10	(Fitria, 2018)	The Influence Of Organizational Culture And Trust Through The Teacher Performance In The Private Secondary School In Palembang	√	√

### Hasil Quality Assesment

Dari data tabel 1 diatas secara keseluruhan jurnal yang di review memenuhi kriteria kualitas jurnal yang di inginkan. Yang sudah sesuai dengan pembahasan tentang budaya sekolah terhadap kinerja guru.

### Hasil Request Question

Dibawah ini disajikan tabel yang sudah disusun untuk memenuhi kirteria permintaan pertanyaan yang akan diteliti yaitu tentang faktor internal budaya yang mempengaruhi kinerja guru:

Tabel 2. Kategori Faktor Internal Budaya

No	Faktor Budaya	Paper Penelitian	Jumlah
1	Kepemimpinan ( <i>Leadership</i> )	[2], [3], [5], [6], [7], [9], [10]	7
2	Komunikasi ( <i>Communication</i> )	[1], [2], [7], [8], [10]	5
3	Lingkungan Sekolah ( <i>School environment</i> )	[1], [2], [3], [9],	4
4	Disiplin ( <i>Discipline</i> )	[1], [2], [4], [7], [8], [9], [10]	7
5	Pengembangan ( <i>Development</i> )	[1], [2], [3], [4], [5], [6], [7], [8], [9], [10]	10

Hasil dari RQ: Faktor Internal Budaya

Berdasarkan Research Question Tabel 2 Kategori Budaya (Culture) faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Didapat hasil yaitu kategori paper berdasarkan faktor budaya yang mempengaruhi kinerja guru. Dari hasil yang didapat di tabel 1 mengatakan bahwa faktor budaya pengembangan kinerja guru merupakan proses yang berkelanjutan dan membutuhkan kerjasama dari berbagai pihak. Dengan budaya pengembangan kualitas guru serta menyediakan program pengembangan yang tepat, diharapkan kinerja guru dapat terus meningkat dan berdampak positif pada kualitas pendidikan. Kemudian faktor berikutnya adalah kepeimpinan, budaya kepemimpinan memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja guru dan kualitas pendidikan di sekolah. Kepala sekolah yang efektif dapat memotivasi guru untuk bekerja lebih baik dan mencapai tujuan pembelajaran yang optimal, selanjutnya faktor budaya disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja guru. Guru yang disiplin akan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik, sehingga dapat menghasilkan pembelajaran yang efektif dan berkualitas. Kemudian faktor budaya kordinasi komunikasi yang baik memiliki peran yang sangat penting dalam menunjang kinerja guru. Komunikasi yang efektif antara guru dengan berbagai pihak terkait, seperti siswa, orang tua, kepala sekolah, dan rekan guru, dapat membantu meningkatkan kualitas pembelajaran dan mencapai tujuan pendidikan. Terakhir faktor Budaya sekolah yang positif: Budaya sekolah yang positif yang menghargai kerja keras, kolaborasi, dan saling menghormati dapat memotivasi guru untuk meningkatkan kinerjanya. Dengan menciptakan lingkungan sekolah yang positif dan mendukung, sekolah dapat membantu guru untuk meningkatkan kinerjanya dan mencapai tujuan pembelajaran yang optimal.

### SIMPULAN

Membangun budaya sekolah yang positif merupakan investasi penting untuk meningkatkan kinerja guru dan kualitas pendidikan. Faktor-faktor penentu dan hasil-hasil budaya sekolah yang positif telah diuraikan dalam tinjauan sistematik ini. Budaya kepemimpinan yang positif dapat memiliki dampak yang signifikan pada kinerja guru dan

hasil belajar siswa. Pemimpin sekolah yang menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, kolaboratif, dan menghargai dapat membantu guru mencapai potensi penuh mereka dan memberikan pendidikan terbaik bagi siswa mereka. Faktor yang paling banyak diteliti oleh peneliti adalah pengembangan, budaya mengembangkan atau pelatihan terhadap guru dapat meningkatkan kompetensi yang akan berdampak langsung pada kinerja guru kemudian faktor lainnya seperti kepemimpinan, disiplin, komunikasi dan lingkungan sekolah juga menjadi faktor budaya yang dapat meningkatkan kinerja guru.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Adhi, S., Hardienata, S., & Sunaryo, W. (2013). The effect of organizational culture, transformational leadership and work motivation toward teacher performance. *Indian Journal of Positive Psychology*. 4(4), 537-539.
- Amtu, O., Makulua, K., Matital, J., & Pattiruhu, C. M. (2020). Improving Student Learning Outcomes through School Culture, Work Motivation and Teacher Performance. *International Journal of Instruction*. Vol. 13, No. 4, 885-902.
- Arifin, H. M. (2015). The Influence of Competence, Motivation, and Organisational Culture to High School Teacher Job Satisfaction and Performance . *International Education Studies*; Vol. 8, No. 1, 38-45.
- Fitria, H. (2018). The Influence Of Organizational Culture And Trust Through The Teacher Performance In The Private Secondary School In Palembang. *INTERNATIONAL JOURNAL OF SCIENTIFIC & TECHNOLOGY RESEARCH VOLUME 7*, 82-86.
- Hasan, M. N. (2017). Influence of Work Motivation, Leadership and Organizational Culture Principal of the Teacher Performance in Vocational School (SMK) Muhammadiyah, Rembang City, Central Java Province, Indonesia . *European Journal of Business and Management*. ISSN 2222-1905 (Paper) ISSN 2222-2839 (Online) . Vol.9, No.2, 36-44.
- Kitchenham, B., & Cooper, S. (2016). Systematic literature reviews in software engineering: Guidelines for practitioners. *Journal of software: Evolution and process*, 29(6), 345-375.
- Indajang, K., Sherly, Halim, F., & Sudirman, A. (2021). The Effectiveness of Teacher Performance in Terms of the Aspects of Principal Leadership, Organizational Culture, and Teacher Competence. *Atlantis Press: Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, volume 560, 402-408.
- Kaso, N., Aswar, N., Firman, & Ilham, D. (2019). The Relationship between Principal Leadership and Teacher Performance with Student Characteristics Based on Local Culture in Senior High Schools. *Kontigensi: Scientific Journal of Management*, 87 - 98.
- Rivai, Gani, M. U., & Murfat, M. Z. (2019). Organizational Culture and Organizational Climate as a Determinant of Motivation and Teacher Performance. *Advances in Social Sciences Research Journal* , 555-566.
- Sirait, L., Sudarno, Junaedi, A. T., Purwati, A. A., & Deli, M. M. (2022). Leadership Style, Motivation, and Organizational Culture on Job Satisfaction and Teacher Performance. *Journal of Applied Business and Technology (JABT)*. p-ISSN 2722-5372. e-ISSN 2722-5380, 115-129.
- Sukmawaty, D., Sudamo, & Putra, R. (2021). WORK MOTIVATION, DISCIPLINE, AND WORK CULTURE ON WORK SATISFACTION AND TEACHER PERFORMANCE AT STATE JUNIOR HIGH SCHOOL, SUKAJADI DISTRICT. *Journal of Applied Business and Technology (JABT)*. ISSN 2722-5372, 251-260.