



## PERAN KEPALA SEKOLAH DALAM MEMBANGUN BUDAYA ORGANISASI DI SMP NEGERI PULAU LEBAR MUSI RAWAS UTARA

*R. Siti Sutarsih*

SMP Negeri Pulau Lebar, Musi Rawas Utara, Indonesia, [sitisutarsihsmp@gmail.com](mailto:sitisutarsihsmp@gmail.com)

### ARTICLE INFORMATION

Received: April 22, 2020  
Revised: Mei 15, 2020  
Available online: Juni 15, 2020

### KEYWORDS

Principal, Organizational Culture, Teacher Performance in Learning

### CORRESPONDENCE

E-mail:  
[sitisutarsihsmp@gmail.com](mailto:sitisutarsihsmp@gmail.com)

### A B S T R A C T

The purpose of this study is to analyze what efforts are done by the principal in fostering organizational culture and teacher performance in learning. This research is a qualitative research with data collection techniques, through observation, interviews and documentation. This research was carried out in Pulau Lebar State Junior High School. The analysis technique used in this study uses descriptive analytic techniques. The results showed that (1) Organizational culture in the Wide Island State Junior High School was reflected in several school activities, family atmosphere, and role models given by the school principal; (2) The principal's efforts in fostering organizational culture are carried out in two ways, namely the way the principal is shown by carrying out his role and responsibilities as a leader, and through self-development activities for students. (3) Principals' techniques for fostering teacher performance in learning are through class visits, private meetings, teacher council meetings, work group meetings, as well as teacher training and coaching.

## INTRODUCTION

Budaya organisasi merupakan budaya akademis yang mengatur tenaga pendidik agar mereka dapat memahami bagaimana seharusnya bersikap terhadap profesinya, beradaptasi terhadap rekan kerja dan lingkungan kerjanya, sehingga terbentuklah sebuah sistem, nilai, citra akademis, dan etos kerja dalam kehidupan organisasinya. Budaya organisasi sekolah tidak jauh berbeda dengan penerapan konsep penerapan budaya organisasi lainnya yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan. Membangun budaya organisasi sekolah sangat penting dilakukan terutama dalam usaha mencapai tujuan pendidikan. Budaya organisasi juga dapat memberikan kontribusi positif terhadap keberhasilan organisasi sekolah dalam upaya mencapai tujuannya. Hal tersebut dikarenakan, budaya merupakan doktrin sekaligus sebagai perekat anggota organisasi dalam menaati aturan atau kebijakan yang berlaku dalam organisasi sekolah tersebut.

Kepala sekolah adalah seorang manajer dan pemimpin disekolah. Setiap kebijakan pengelolaan sekolah berdasarkan strategi kepala sekolah yang dijabarkan melalui visi dan misi sekolah. Sekolah sebagai suatu organisasi dibidang pendidikan dengan peran kepala sekolah sebagai manajer sekolah pasti memiliki strategi dalam menghadapi permasalahan yang dihadapi sekolah dan perubahan

Available online at : <https://ojs.stkipgri-lubuklinggau.ac.id/index.php/JPP>

## Jurnal Perspektif Pendidikan

| ISSN (Print) 0216-9991 | ISSN (Online) 2654-5004 |

DOI: <https://doi.org/10.31540/jpp.v14i1.911>

Penerbit : LP4MK STKIP PGRI Lubuklinggau



pengelolaan sekolah (Nurkholis, 2013:45). Perubahan pasti akan terus terjadi karena perkembangan zaman dimana ilmu pengetahuan dan teknologi juga terus berkembang (Handayani & Rasyid, 2015). Peran kepala sekolah sebagai seorang manajer adalah mampu membaca setiap perubahan yang ada dan melakukan pembaharuan pengelolaan sekolah melalui strategi yang diterapkan disekolah.

Peran kepala sekolah sangat penting bagi organisasi yang dipimpinnya karena kepala sekolah adalah kekuatan sentral yang menjadi penggerak kehidupan sekolah (Hari, 2005:52). Selain itu, kepala sekolah harus memahami tugas dan fungsi bawahannya demi keberhasilan sekolah. Kepala sekolah harus melakukan perannya sebagai pemimpin dengan menjalankan berbagai fungsi sekaligus, yaitu fungsi sebagai pendidik, manajer, administrator, supervisor, pemimpin, motivator dan inovator (Mulyasa, 2007:39).

Peran seorang kepala sebagai pendidik merupakan peran yang sangat berat sekaligus mulia. Kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik dan kependidikan di sekolahnya. Sebagai seorang pendidik, kepala sekolah harus mampu menanamkan, memajukan dan meningkatkan paling tidak empat macam nilai, yaitu: (a) Pembinaan mental, yaitu membina hal-hal yang berkaitan dengan sikap batin dan watak manusia; (b) Pembinaan moral, yaitu membina hal-hal yang berkaitan dengan ajaran baik buruk mengenai perbuatan, sikap dan kewajiban; (c) Pembinaan fisik, yaitu membina hal-hal yang berkaitan dengan kondisi jasmani, kesehatan dan penampilan manusia secara lahiriyah; dan (d) Pembinaan artistik, yaitu membina hal-hal yang berkaitan dengan kepekaan manusia terhadap seni dan keindahan (Syakir & Pardjono, 2015).

Dewasa ini semua aspek kehidupan manusia tidak terlepas dari peran teknologi yang terus berkembang dengan pesat. Teknologi selalu berkembang sesuai dengan kebutuhan manusia. Demikian juga perkembangan teknologi dalam bidang informasi. Teknologi dalam bidang informasi sekarang ini sudah dapat dimanfaatkan oleh masyarakat luas dari teknologi yang paling sederhana sampai dengan teknologi mutakhir. Globalisasi dari tahun ke tahun meningkat semakin pesat. Hal tersebut secara tidak langsung mempengaruhi budaya yang pada gilirannya dapat mempengaruhi budaya dalam suatu organisasi. Persinggungan dengan globalisasi dan perkembangan teknologi tersebut menyebabkan terjadinya transisi budaya, yakni perpindahan budaya tradisional kepada budaya teknologi dan informasi (Abdul, 2009:67). Transisi budaya inilah yang menjadi tantangan tersendiri bagi masyarakat dan tidak terkecuali dunia pendidikan. Oleh

Available online at : <https://ojs.stkipgri-lubuklinggau.ac.id/index.php/JPP>

## Jurnal Perspektif Pendidikan

| ISSN (Print) 0216-9991 | ISSN (Online) 2654-5004 |

DOI: <https://doi.org/10.31540/jpp.v14i1.911>

Penerbit : LP4MK STKIP PGRI Lubuklinggau



karena itu, budaya organisasi yang positif diharapkan mampu memfilter budaya yang semakin mengglobal tersebut. Budaya organisasi yang baik adalah suatu kebiasaan yang dapat membuat setiap anggota organisasi menjadi manusia yang produktif, inovatif, kreatif, dan mampu bekerja dengan antusias sesuai permintaan (Tetuko, 2012).

Output pendidikan pada saat ini menjadi sangat mengkhawatirkan. Tidak sedikit peserta didik yang mempunyai kepribadian yang rendah sehingga tidak mampu melihat mana yang benar dan mana yang salah. Berbagai perubahan banyak terjadi dalam segala aspek kehidupan budaya kita, mulai dari masalah pergaulan, gaya hidup serta pandangan yang mendasar tentang sikap dan perilaku. Banyak sekali ditemukan dalam sebuah berita atau stasiun televisi mengenai anak didik yang melakukan tindakan kriminal, seperti tawuran antar pelajar, pencabulan, terjebak dalam lingkaran narkoba, minuman keras, dan perilaku tidak bermoral lainnya (Tilaar, 2014:26). Faktor penyebab semua itu diantaranya adalah lingkungan sekolah yang kurang baik. Selain itu, para pendidik juga banyak yang melakukan tindakan tidak bermoral dan juga melakukan tindakan kriminal yang tidak mencerminkan kepribadian yang baik kepada anak didiknya.

Keadaan tersebut tentunya sangat bertentangan dengan tujuan Pendidikan Nasional Bangsa Indonesia yang tertuang dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 1 Ayat 1. Didalamnya menjelaskan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran. Pendidikan diciptakan agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Oleh karena itu, sekolah sebagai lembaga pendidikan tidak hanya memperhatikan aspek akademiknya saja. Akan tetapi, juga harus memperhatikan aspek moralitas agar tujuan pendidikan tersebut dapat terpenuhi. Disamping itu, perlu kiranya dikembangkan budaya organisasi sekolah yang kontekstual dan peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM), khususnya tenaga pendidik sehingga dapat memberikan pembelajaran efektif dan menghasilkan mutu pembelajaran yang optimal.

Budaya organisasi sekolah diciptakan dan ditegakan bersama oleh pendiri lembaga pendidikan, kepala sekolah, guru dan semua elemen di sekolah tersebut. Sekolah, sebagai lembaga pendidikan dan yang menaruh perhatian terhadap pengembangan pendidikan memperkuat organisasinya dengan budaya yang positif, agar pembelajaran berjalan dengan efektif sehingga menghasilkan output yang berkualitas (Jurman, 2014). Sebagai pimpinan dan pengelola lembaga pendidikan,

Available online at : <https://ojs.stkipgri-lubuklinggau.ac.id/index.php/JPP>

## Jurnal Perspektif Pendidikan

| ISSN (Print) 0216-9991 | ISSN (Online) 2654-5004 |

DOI: <https://doi.org/10.31540/jpp.v14i1.911>

Penerbit : LP4MK STKIP PGRI Lubuklinggau



seorang kepala sekolah harus mampu mengelola budaya organisasi sekolahnya baik dalam segi SDM maupun potensi-potensi sekolah lainnya. Kepala sekolah dituntut untuk mampu beradaptasi dengan keadaan di sekolahnya serta dapat menjabarkan kondisi tersebut ke dalam visi, misi dan aksi dengan tujuan agar mampu mencapai target kurikulum di sekolahnya (Sentot, 2010:49).

Kepala sekolah sebagai pemimpin lembaga pendidikan memiliki tugas dan tanggung jawab yang sangat penting. Secara operasional, kepemimpinan berfungsi sebagai tindakan yang dilakukan oleh pemimpin dalam upaya menggerakkan bawahan agar mampu berbuat sesuatu guna menyukseskan program-program kerja yang telah dirumuskan sebelumnya (Manik & Bustomi, 2011). Untuk menyukseskan program kerja, seorang kepala sekolah membutuhkan bawahan-bawahan (guru) yang profesional dan berkualitas. Guru harus memiliki kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional dan sosial sebagaimana yang tercantum dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Dalam hal ini, upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia (guru) yang merupakan tugas besar kepala sekolah untuk menjawab kualitas dan mutu pendidikan di sekolah (Ginting, 2011).

## RESEARCH METHOD

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif, yaitu penelitian yang didasarkan atas pertimbangan bahwa yang akan di cari adalah akan memberikan gambaran realita sosial yang lebih kompleks menjadi gejala sosial yang konkrit (Sugiyono, 2009:38). Situasi sosial yang sesuai konteks digambarkan sampai pada penemuan makna perilaku parak aktornya yaitu kepala sekolah. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk memperoleh informasi mengenai budaya organisasi dan peran kepala sekolah sebagai leader di lingkungan SMP Negeri Pulau Lebar. Penelitian kualitatif tidak menggunakan populasi dan sampel karena penelitian ini bersumber dari data. Penentuan sumber data dalam penelitian ini adalah salah satu langkah penting yang diharapkan dapat memecahkan permasalahan dalam penelitian ini.

## RESULTS AND DISCUSSION

Berdasarkan hasil penelitian, budaya organisasi di SMP Negeri Pulau Lebar tidak terlepas dari peran dan tanggungjawab kepala sekolah sebagai penggerak, tokoh yang mempengaruhi, mengajak



dan memerintah warga sekolah termasuk dalam pencapaian visi, misi dan tujuan sekolah. Perilaku dan Budaya Organisasi merupakan penerapan budaya organisasi sangat ditentukan oleh pimpinan organisasi yang bersangkutan. Pimpinan atau kepala sekolah harus memiliki komitmen yang kuat untuk memegang teguh dan menerapkan budaya organisasi (Ikhsan. 2016).

Penerapan kebijakan yang sudah di tetapkan oleh kepala sekolah sebagai pembuat kebijakan selanjutnya akan ditanamkan, diajarkan dan di sosialisasikan kepada warga sekolah untuk ikut dalam mengimplementasikan kebijakan. Upaya kepala sekolah dalam membina budaya organisasi sekolah dapat bersifat struktural dan non struktural. Adapun upaya yang bersifat struktural adalah segala upaya yang sudah terdapat dalam indikator RKAS (Rancangan Kerja Anggaran Sekolah). Sedangkan upaya kepala sekolah yang bersifat non struktural adalah upaya yang tidak terdapat dalam RKAS (Rancangan Kerja Anggaran Sekolah), melainkan melalui pendekatan psikologi dan sosiologi. Upaya-upaya tersebut diantaranya adalah:

### 1. Upaya Struktural

Terdapat beberapa upaya kepala SMP Negeri Pulau Lebar dalam membina budaya organisasi sekolahnya. Hal tersebut terlihat pada terdapatnya kegiatan yang terbentuk dalam kegiatan harian, mingguan, bulanan dan tahunan. Dalam kegiatan harian tertuju untuk siswa, yaitu: 15 menit sebelum memulai pelajaran, siswa kelas VII, VIII, dan IX membaca do'a-do'a pendek. Sedangkan, dalam kegiatan mingguan dilaksanakan untuk siswa dan guru, yakni: setiap hari jumat diadakan *senam* Kegiatan-kegiatan tersebut merupakan pembinaan mental yang dilakukan oleh kepala SMP Negeri Pulau Lebar.

Mengenai kegiatan bulanan hanya dilaksanakan oleh guru dan kepala sekolah saja, yaitu: terdapat kegiatan rapat kepala sekolah/sekolah, dan rapat rutinan guru. Sedangkan, dalam kegiatan tahunan yang dilaksanakan pada SMP Negeri Pulau Lebar dilaksanakan untuk semua warga sekolah. Kegiatan tersebut diantaranya adalah: mengadakan acara dalam memperingati hari-hari besar Islam, seperti: Maulid Nabi Muhammad SAW dan Isra Mi'raj, serta peringatan hari besar Nasional, seperti: HUT Kemerdekaan RI.

Upaya yang lain juga terdapat pada pembinaan fisik dengan mengikuti kegiatan-kegiatan yang diadakan diluar sekolah. Misalnya, pada hari-hari besar Nasional seperti: HUT PGRI mengikuti kegiatan gerak jalan bersama. Selain itu, pembinaan fisik juga terdapat pelajaran penjaskes atau olahraga untuk siswa, serta dengan mengadakan piket kelas dan ruang guru. Selain pembinaan mental dan fisik terdapat pula pembinaan artistik yang dilaksanakan dengan mengadakan program

Available online at : <https://ojs.stkipgri-lubuklinggau.ac.id/index.php/JPP>

## Jurnal Perspektif Pendidikan

| ISSN (Print) 0216-9991 | ISSN (Online) 2654-5004 |

DOI: <https://doi.org/10.31540/jpp.v14i1.911>

Penerbit : LP4MK STKIP PGRI Lubuklinggau



ekstrakurikuler siswa, seperti: futsal, pencak silat, pramuka. Selain itu, menghias, membersihkan kelas dan lingkungan sekolah ketika akan diadakan perayaan kenaikan kelas dan perayaan dalam memperingati hari besar Islam dan Nasional.

Kepala sekolah SMP Negeri Pulau Lebar juga melakukan pengelolaan administrasi yang bersifat pencatatan, penyusunan dan pendokumentasian seluruh program sekolah. Kepala Sekolah sebagai administrator mengaplikasikan fungsi-fungsi tersebut ke dalam pengelolaan sekolah. Kepala SMP Negeri Pulau Lebar juga membuat banyak perubahan-perubahan di dalam sekolah, seperti: mengadakan absensi guru dengan menggunakan *finger print*, mengadakan ekstrakurikuler tambahan untuk siswa. Perubahan-perubahan tersebut juga termasuk ke dalam peran dan tanggung jawab kepala sekolah sebagai inovator. Upaya kepala sekolah yang bersifat struktural dalam membina budaya organisasi juga terdapat pada kegiatan pengembangan diri untuk siswa. Pengembangan diri adalah kegiatan yang bertujuan memberikan kesempatan untuk peserta didik untuk mengembangkan dan mengekspresikan diri sesuai dengan kebutuhan, bakat dan minat setiap peserta didik dengan kondisi sekolah. Kegiatan pengembangan diri dibimbing oleh guru dalam bentuk kegiatan ekstrakurikuler.

## 2. Upaya Non Struktural

Upaya kepala sekolah yang bersifat non struktural dalam membina budaya organisasi dilakukan dengan cara pembinaan moral. Pembinaan tersebut diantaranya adalah memberikan nasihat dan suri tauladan kepada siswa dan guru serta menanamkan nilai-nilai keyakinan. Seperti contoh: disiplin dan tepat waktu datang ke sekolah. Dengan memberikan nasihat dan suri tauladan tersebut mengajarkan etika yang baik kepada siswa, seperti: mengucapkan salam dan mencium tangan saat bertemu kepala sekolah dan guru. Kepala SMP Negeri Pulau Lebar juga melaksanakan pembinaan kunjungan kelas dalam waktu 1 bulan sekali. Selain itu, melakukan pembinaan di ruang guru. Hal ini termasuk ke dalam peran dan tanggung jawab kepala sekolah sebagai supervisor. Pemberian contoh yang baik dalam sikap dan cara bekerja juga dilakukan oleh kepala sekolah sesuai dengan peran dan tanggung jawabnya sebagai motivator. Selain itu, memberikan penghargaan kepada siswa yang berprestasi dan guru yang rajin. Kepala SMP Negeri Pulau Lebar selalu memberikan motivasi saat melakukan rapat dewan guru dan mengajar di kelas.

Budaya organisasi sekolah dibangun oleh kepemimpinan kepala sekolah yang menekankan dalam koordinasi, komunikasi, dan pembinaannya. Kepemimpinan tersebut termasuk ke dalam peran dan tanggung jawab kepala sekolah. Setiap pemimpin mempunyai tipe kepemimpinan yang

Available online at : <https://ojs.stkipgri-lubuklinggau.ac.id/index.php/JPP>

## Jurnal Perspektif Pendidikan

| ISSN (Print) 0216-9991 | ISSN (Online) 2654-5004 |

DOI: <https://doi.org/10.31540/jpp.v14i1.911>

Penerbit : LP4MK STKIP PGRI Lubuklinggau



berbeda-beda. Begitupula dengan kepala sekolah sebagai pemimpin di SMP Negeri Pulau Lebar yang menggunakan tipe demokratis dalam kepemimpinannya. Tipe kepemimpinan demokratis merupakan tipe yang mengutamakan kerjasama dan kebersamaan. Hal tersebut dapat terlihat dari keterbukaan dan kekeluargaan kepala sekolah dengan warga sekolah.

### Pembinaan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Kinerja guru dalam pembelajaran merupakan wujud hasil kerja dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi hasil belajar siswa. Dalam melaksanakan kinerja tersebut terdapat beberapa kompetensi yang menjadi faktor penentu keberhasilan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya. Kompetensi yang diterapkan oleh guru SMP Negeri Pulau Lebar mengacu kepada Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, diantaranya adalah kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial dan profesional.

Kompetensi pedagogik meliputi perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi hasil pembelajaran, seperti: membuat RPP, mengajar siswa dengan baik, dan memberikan evaluasi pembelajaran secara teratur. Evaluasi pembelajaran dilakukan guna menilai sejauh mana kemampuan siswa dalam belajar. Dalam proses KBM, setiap hari siswa diberikan materi dan dilakukan evaluasi setelahnya. Evaluasi tersebut bisa berupa tanya jawab, merangkum materi, atau tes. Sedangkan untuk evaluasi keseluruhan diadakan ujian-ujian seperti: ujian tengah semester dan ujian akhir semester. Selain itu, untuk metode pembelajaran yang merupakan suatu upaya yang dilakukan oleh para pendidik atau guru agar proses KBM dapat tercapai sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Metode pembelajaran ini juga sangat penting dilaksanakan agar proses belajar mengajar tersebut berjalan dengan menyenangkan dan tidak membuat para siswa bosan, sehingga siswa dapat menangkap ilmu dari guru dengan mudah. Pada SMP Negeri Pulau Lebar, guru banyak memakai berbagai metode pembelajaran yang diantaranya adalah: metode ceramah, metode pemberian tugas (tanya jawab), metode diskusi, metode eksperimen, dan metode kerja kelompok.

Metode ceramah adalah penuturan atau penjelasan guru secara lisan, dimana dalam pelaksanaannya guru dapat menggunakan alat bantu mengajar untuk memperjelas materi yang disampaikan kepada siswa-siswanya. Metode pemberian tugas (tanya jawab) bermaksud agar siswa dapat membiasakan senang membaca dan menelaah sesuatu. Selain itu, pertanyaan-pertanyaan yang baik juga akan bermanfaat dan menguntungkan para siswa. Metode diskusi dilakukan agar merangsang siswa agar lebih bersedia menggali, memahami, dan mencari alternatif dalam

Available online at : <https://ojs.stkipgri-lubuklinggau.ac.id/index.php/JPP>

## Jurnal Perspektif Pendidikan

| ISSN (Print) 0216-9991 | ISSN (Online) 2654-5004 |

DOI: <https://doi.org/10.31540/jpp.v14i1.911>

Penerbit : LP4MK STKIP PGRI Lubuklinggau



pemecahan masalah yang sedang didiskusikan. Metode ini juga melatih siswa agar dapat menerima berbagai macam pendapat yang disampaikan oleh teman-temannya. Metode eksperimen dimaksudkan sebagai suatu cara memperoleh pengetahuan atau keterampilan dengan mencoba, berbuat atau melakukan sesuatu. Kemudian, metode kerja kelompok yang dipakai dalam interaksi belajar mengajar agar siswa dapat bekerjasama atau bergotong royong membahas dan memecahkan suatu masalah.

Kompetensi Kepribadian terlihat dari guru yang mencerminkan kepribadian atau perilaku yang baik kepada siswanya. Hal tersebut dilakukan agar siswa mengikuti dan mengaplikasikannya dalam kehidupan sehari-hari. Kompetensi sosial pada SMP Negeri Pulau Lebar terlihat melalui guru yang berkomunikasi dan bergaul dengan warga sekolah dengan baik. Kompetensi profesional terlihat dari guru yang menguasai materi pelajaran sebelum mengajarkan kepada siswa. Guru juga selalu mempersiapkan materi yang sesuai dengan RPP sebelum mengajar di kelas.

Dalam mengelola pembelajaran dan meningkatkan kompetensi pada guru, perlu adanya pembinaan yang dilaksanakan oleh kepala sekolah. Dalam membina guru, kepala sekolah melakukan pembinaan dengan teknik perorangan maupun kelompok dan secara langsung maupun tidak langsung. Pembinaan secara langsung dilakukan dengan cara bertatap muka, sedangkan pembinaan tidak langsung dilakukan dengan melalui media komunikasi.

Berdasarkan hasil penelitian SMP Negeri Pulau Lebar telah melaksanakan teknik pembinaan-pembinaan secara kelompok dan individu kepada guru. Teknik pembinaan tersebut diantaranya adalah: (1) Kunjungan kelas, kepala sekolah melakukan pembinaan pada saat guru sedang mengajar di dalam kelas yang dilakukan satu bulan sekali. Akan tetapi, pembinaan tersebut tidak dilaksanakan dari awal sampai akhir pembelajaran, melainkan hanya dalam waktu beberapa menit saja; (2) Pertemuan pribadi, kepala sekolah melakukan pertemuan pribadi atau khusus dengan guru yang didalamnya membicarakan masalah yang dialami guru atau tukar pikiran mengenai usaha untuk meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah melaksanakan pembinaan ini jika ada guru yang melanggar beberapa kali aturan atau tidak optimal dalam melaksanakan pekerjaannya; (3) Rapat dewan guru dilakukan secara rutin dalam waktu satu bulan sekali. Rapat dilaksanakan guna membicarakan mengenai program yang sudah berjalan dan belumlah berjalan selama satu bulan.

Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa kepala SMP Negeri Pulau Lebar telah melakukan pembinaan dengan menggunakan beberapa teknik pembinaan guru dengan baik. Teknik pembinaan tersebut meliputi: teknik kunjungan kelas, pertemuan pribadi, rapat dewan guru, pertemuan

Available online at : <https://ojs.stkipgri-lubuklinggau.ac.id/index.php/JPP>

## Jurnal Perspektif Pendidikan

| ISSN (Print) 0216-9991 | ISSN (Online) 2654-5004 |

DOI: <https://doi.org/10.31540/jpp.v14i1.911>

Penerbit : LP4MK STKIP PGRI Lubuklinggau



kelompok kerja, dan mengikutsertakan guru dalam pelatihan dan pembinaan. Pembinaan guru tersebut dilakukan karena menjadi salah satu strategi yang dilakukan oleh kepala sekolah agar guru memiliki kompetensi dalam mengelola proses pembelajaran di dalam kelas. Adapun guru-guru pada SMP Negeri Pulau Lebar, mempunyai kompetensi yang cukup baik. Akan tetapi, harus ditingkatkan dengan terus-menerus. Dengan adanya pembinaan kinerja guru dalam pembelajaran tersebut, diharapkan dapat meningkatkan kinerja guru dan kompetensinya.

## CONCLUSION

Berdasarkan paparan data dan uraian pembahasan hasil penelitian yang telah diuraikan maka dapat diambil kesimpulan penelitian ini adalah sebagai berikut : (1) Budaya organisasi pada SMP Negeri Pulau Lebar tercermin dalam beberapa kegiatan sekolah, suasana kekeluargaan, dan suri tauladan yang diberikan oleh kepala sekolah; (2) Upaya kepala sekolah dalam membina budaya organisasi dilakukan melalui dua cara, yaitu cara yang ditunjukkan kepala sekolah dengan melaksanakan peran dan tanggung jawabnya sebagai pemimpin, dan melalui kegiatan pengembangan diri untuk siswa. (3) Teknik kepala sekolah untuk membina kinerja guru dalam pembelajaran adalah dengan kunjungan kelas, pertemuan pribadi, rapat dewan guru, pertemuan kelompok kerja, serta pelatihan dan pembinaan guru.

## REFERENCES

- Abdul Kadir. 2009. Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep dan Strategi Memenangkan Persaingan Mutu, Bandung : Membumi Publisng.
- Ginting, B. (2011). Hubungan budaya organisasi sekolah dan kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru SMA Negeri Di Kota Binjai. *Jurnal Tabularasa*, 8(01), 61-72.
- Handayani, T., & Rasyid, A. A. (2015). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi guru, dan budaya organisasi terhadap kinerja guru SMA negeri Wonosobo. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 3(2), 264-277.
- Hari Suderajat. 2005. Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah. Bandung: CV. Cipta Cekas Grafika.
- Ikhsan, Anwar “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Non Dosen Pada Universitas Mercu Buana Yogyakarta”, *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol. 2 No. 1 2016.



Available online at : <https://ojs.stkipgri-lubuklinggau.ac.id/index.php/JPP>

## Jurnal Perspektif Pendidikan

| ISSN (Print) 0216-9991 | ISSN (Online) 2654-5004 |

DOI: <https://doi.org/10.31540/jpp.v14i1.911>

**Penerbit : LP4MK STKIP PGRI Lubuklinggau**



- Jurman, “Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada SMA Negeri 1 Simeulue Timur”, *Jurnal Ilmiah*, Vol. 15 No. 2, 2014.
- Manik, E., & Bustomi, K. (2011). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMP Negeri 3 Rancaekek. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 5(2), 97-107.
- Mulyasa. 2007. *Manajemen Berbasis Sekolah : Konsep, Strategi dan Implementasi*, Bandung:Remaja Rosdakarya.
- Nurkholis, 2013. *Manajemen Berbasis Sekolah*, Jakarta, PT. Grasindo.
- Sentot, 2010. *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2009. *Metode penelitian kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Syakir, M. J., & Pardjono, P. (2015). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kompetensi guru SMA. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 3(2), 226-240.
- Tilaar. H. A. R. 2014. *Manajemen Pendidikan Nasional: Kajian Pendidikan Masa Depan*. Bandung: Rosdakarya.
- Tetuko, B. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru SMA Swasta di Kabupaten Grobogan. *Educational Management*, 1(2).