

**BUDAYA ORGANISASI SEKOLAH
UPAYA MENINGKATKAN PRESTASI MAHASISWA DI REVOLUSI
INDUSTRI 4.0**

Yahya¹, Rafikah Bestri², Sri Mures Walef³

Universitas Negeri Padang^{1,2,3}

yahyatambunan@fip.unp.ac.id¹

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk medskripsikan bahwa memperkuat budaya organisasi sekolah merupakan salah satu usaha untuk meningkatkan prestasi peserta didik. Penelitian ini merupakan kajian literatur pada beberapa hasil penelitian. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik observasi dan dokumentasi. Data diolah dengan menggunakan teknik triangulasi sumber. Hasil penelitian ini ditemukan bahwa, budaya organisasi sekolah yang kuat dapat membantu meningkatkan kemampuan peserta didik; budaya organisasi sekolah yang lemah menjadikan komitmen kerja guru rendah; Komitmen kerja yang rendah menyebabkan prestasi peserta didik juga rendah. Simpulan, segala aspek yang memperkuat budaya organisasi imbasnya adalah pada pencapaian prestasi akademik peserta didik. Budaya organisasi yang kuat akan meningkatkan prestasi akademik peserta didik, sedangkan budaya organisasi yang lemah akan menghambat kemajuan prestasi akademik peserta didik.

Kata kunci : budaya organisasi sekolah, prestasi peserta didik, revolusi industri 4.0

ABSTRACT

This research describes that strengthening school organizational culture is one effort to improve student achievement. This research is a literature review of several research results. Data collection in this research was carried out using observation and documentation techniques. Data was processed using source triangulation techniques. The findings from this research state that a strong school organizational culture can help improve students' abilities. A weak school corporate culture makes teacher work commitment low, and low work commitment also causes student achievement to be quiet. In conclusion, all aspects that strengthen organizational culture impact students' academic achievement. A strong corporate culture will improve students' academic achievement, while a weak organizational culture will hinder the progress of students' academic achievements.

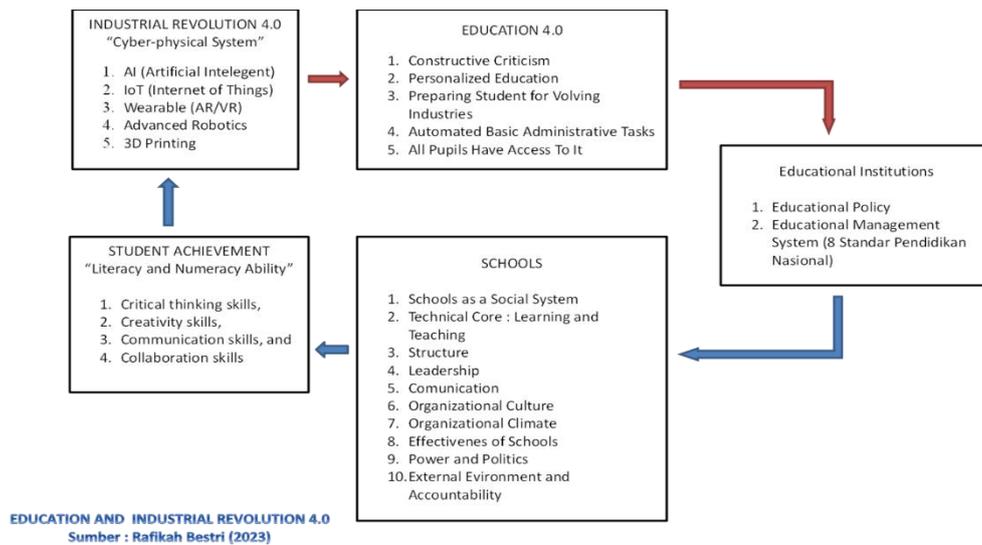
Keywords: Industrial Revolution 4, School Organizational Culture, Student Achievement,

PENDAHULUAN

Pendidikan era revolusi industri 4.0 dengan meningkatkan kemampuan dan keterampilan sumber daya manusia, adaptasi dan pembaharuan dalam komponen pendidikan, peningkatan kompetensi dan keterampilan pendidik dengan keterlibatan teknologi pada proses pembelajaran. Kurikulum harus mampu melengkapi kemampuan peserta didik yang dapat berkontribusi secara langsung di masyarakat, mengarah dan

nembentuk siswa yang siap menghadapi era revolusi industri dengan penekanan pada bidang *Science, Technology, Engineering, dan Mathematics* (STEM).

Agar dapat melahirkan peserta didik yang sesuai dengan tuntutan zaman, dibutuhkan Sekolah yang memiliki budaya organisasi yang kuat. Budaya sekolah merupakan sekumpulan nilai yang melandasi perilaku, tradisi, kebiasaan sehari-hari dan simbol-simbol yang dipraktekkan oleh seluruh elemen yang ada di sekolah baik kepala sekolah, pendidik, petugas tenaga kependidikan/administrasi, peserta didik maupun masyarakat sekitar sekolah. Budaya sekolah memiliki ciri khas, karakter atau watak atau citra sekolah tersebut dimasyarakat luas. Budaya sekolah harus memiliki misi yang jelas dalam menciptakan kebudayaan sekolah yang menantang dan menyenangkan adil, kreatif, inovatif, terintegratif, serta dedikatif terhadap pencapaian visi, menghasilkan kualitas yang berkelulusan tinggi dalam perkembangan intelektualnya. Selain itu mempunyai karakter taqwa, jujur, kreatif, mampu menjadi teladan, bekerja keras, toleran dan cakap, dalam memimpin serta menjawab tantangan akan kebutuhan pengembangan sumber daya manusia yang berperan didalam perkembangan IPTEK dan berlandasan IMTAQ (Aly, 2016). Bagaimana tuntutan terhadap revolusi ndustri perhatikan peta konsep berikut ini :



Salah satu kondisi sekolah yang menunjang prensptasi peserta didik itu adalah budaya organisasi. Peran budaya organisasi sekolah adalah untuk menjaga dan memelihara komitmen sehingga kelangsungan mekanisme dan fungsi yang telah disepakati oleh organisasi dapat merealisasikan tujuan-tujuannya. Budaya organisasi yang kuat akan mempengaruhi setiap perilaku. Hal itu tidak hanya membawa dampak pada keuntungan organisasi sekolah secara umum, namun juga akan berdampak pada perkembangan kemampuan dan efektivitas kerja pendidik itu sendiri. Nilai-nilai budaya yang ditanamkan pimpinan akan mampu meningkatkan kemauan, kesetiaan, dan kebanggaan serta lebih jauh menciptakan efektivitas kerja.

Budaya memberikan rasa identitas, semakin jelas persepsi dan nilai-nilai bersama organisasi didefinisikan, semakin kuat orang dapat disatukan dengan misi organisasi dan merasa bagian penting darinya. Budaya membangkitkan komitmen pada misi organisasi, apabila terdapat *strong culture*, orang merasa bahwa mereka menjadi bagian dari yang besar, dan terlibat dalam keseluruhan kerja organisasi.

Budaya memperjelas dan memperkuat standar perilaku. Budaya membimbing kata dan perbuatan pekerja, membuat jelas apa yang harus dilakukan dan kata-kata dalam situasi tertentu, terutama berguna bagi pendatang baru.

Pada kenyataannya budaya organisasi sekolah selama ini belum seluruhnya menunjukkan positif, masih ditemukan kebiasaan organisasi yang tidak baik, kaku dan miskin atas inovasi. Budaya organisasi sekolah seperti ini ditunjukkan melalui personil yang melaksanakan tugas tampak kurang produktif, realitas ini menunjukkan bahwa budaya organisasi sekolah menjadi permasalahan karena masih terdapat praktik yang kurang etis yakni mengesampingkan norma bersama yang ada dalam berprilaku personil disekolah belum sepenuhnya dilaksanakan.

Selain itu, berkaitan dengan terwujudnya prestasi belajar peserta didik yang tinggi, hal itu juga tidak terlepas dari kinerja pendidik yang berada di organisasi sekolah tersebut. Kinerja pendidik pada dasarnya terfokus pada perilaku pendidik di dalam pekerjaan. Sedangkan perihal efektivitas kerja pendidik dapat dilihat sejauh mana kinerja tersebut dapat memberikan pengaruh kepada anak didik. Secara spesifik tujuan kinerja juga mengharuskan para pendidik membuat keputusan khusus dimana tujuan pembelajaran dinyatakan dengan jelas dalam bentuk tingkah laku yang kemudian ditransfer kepada peserta didik.

Guna mewujudkan pendidik yang mempunyai kinerja yang tinggi, maka perlu dikembangkan dengan segala potensi yang dimiliki pendidik. Pengembangan pendidik dimaksud ialah suatu usaha untuk memajukan pendidik baik dari rekrutmen, kedisiplinan dan prestasi kerja maupun peningkatan keterampilan dan kemampuan. Budaya organisasi dan kinerja pendidik bila dikembangkan dengan baik maka akan menjadi pendorong para pendidik dan sekaligus menjadi bahan masukan bagi sekolah untuk meningkatkan kinerja pendidik dalam melaksanakan tugas mendidiknya.

Keberadaan pendidik sebagai salah satu unsur sekolah sangat penting artinya bagi sekolah. Hakikatnya pendidik adalah seorang pendidik, pembimbing, pelatih dan pemimpin yang dapat menciptakan iklim belajar yang menarik, memberi rasa aman, nyaman dan kondusif dalam kelas. Keberadaannya di tengah-tengah peserta didik dapat mencairkan suasana kebekuan, kekakuan dan kejenuhan belajar yang terasa berat diterima oleh para peserta didik pendidik yang memiliki komitmen yang kuat terhadap keterlaksanaan pendidikan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang beranjak dari beberapa hasil penelitian yang dikomparasikan sehingga menjawab permasalahan penelitian. Pengumpulan data dilakukan dengan teknik observasi, dan pengumpulan dokumen. Data hasil penelitian diproses dengan teknik triangulasi data.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Kondisi Sekolah Yang Mendorong Prestasi Peserta Didik. Penelitian Schneider & Bryk, (2002), kepercayaan di sekolah perkotaan saling berhubungan kepercayaan interpersonal dengan prestasi, tetapi para peneliti menyarankan hal itu kepercayaan hanya memiliki pengaruh tidak langsung terhadap prestasi. Mereka berpendapat bahwa kepercayaan memupuk serangkaian kondisi sekolah, yang pada gilirannya secara langsung mendorong lebih tinggi siswa berprestasi. Secara khusus, mereka mengusulkan agar kondisi organisasi berikut mendorong prestasi siswa yang tinggi; Sikap “bisa melakukan” dan tanggung jawab yang terinternalisasi dalam diri seorang guru, Sosialisasi dan kolaborasi dengan orang tua, Komunitas profesional, praktik kerja kolaboratif dan tinggi harapan dan standar akademis, Komitmen terhadap komunitas sekolah.

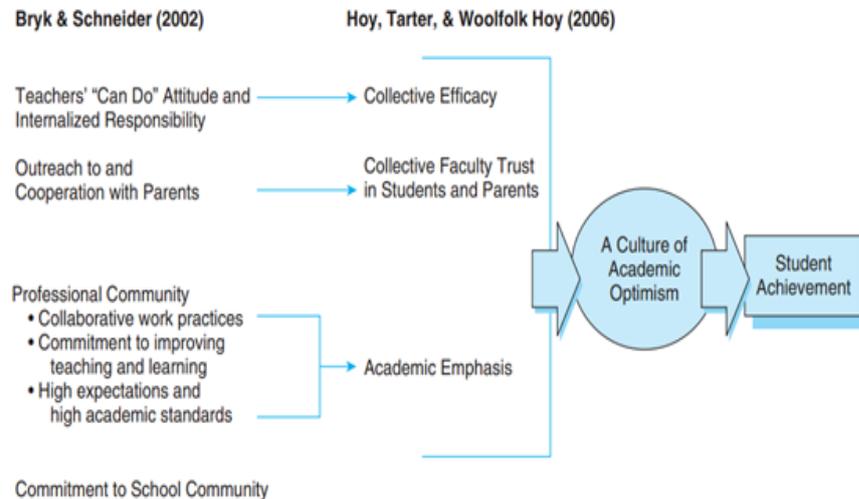


FIGURE 5.4 School Conditions That Promote Student Achievement

SOURCE: © Hoy, 2011

Apa yang mencolok dari kondisi sekolah Bryk dan Schneider yang mendukung pembelajaran adalah bahwa mereka sangat mirip dengan unsur-unsur pembelajaran akademis. Optimisme (Forsyth et al., 2011). Faktanya, sebagian besar kondisi organisasi yang diidentifikasi oleh peta Bryk dan Schneider secara langsung elemen dasar yang membentuk optimisme akademik. Sikap “bisa melakukan”. kelompok ini ditentukan oleh efikasi kolektif. Penjangkauan dan kerjasama dengan orang tua tercakup dalam kepercayaan kolektif pada orang tua dan siswa. Komunitas profesional dalam hal praktik kerja kolaboratif dan ekspektasi tinggi serta standar akademik dimasukkan ke dalam iklim akademik tekanan. Dengan kata lain, budaya optimisme akademik meliputi kondisi organisasi yang menurut Bryk dan Schneider mempromosikan siswa pencapaian.

Utilitas Budaya Optimisme Akademik

Beberapa faktor menggaris bawahi manfaat budaya optimisme akademik. Itu istilah “optimisme” sendiri menunjukkan kemungkinan pembelajaran; sekolah yang pesimis tempat kerja bisa berubah. Fakultas dapat belajar untuk optimis. Optimisme akademis mendapatkan namanya dari keyakinan bahwa semua hal bersifat gabungan mengekspresikan perspektif optimis dan mudah dibentuk. Administrator dan Guru punya alasan untuk optimis mereka diberdayakan untuk membuat perbedaan. Baik dosen

maupun mahasiswa tidak boleh terjebak oleh faktor sosial ekonomi yang menumbuhkan rasa putus asa dan sinis. Penelitian ini menggembirakan. Optimisme akademis mempunyai dampak positif yang kuat terhadap prestasi sekolah, bahkan dengan mengendalikan faktor sosial ekonomi, keberhasilan sebelumnya, dan variabel demografi lainnya (Beard et al., 2010; DiPaola & Wagner, 2018; W. E. Hoy et al., 2006; Kirby & DiPaola, 2009; McGuigan & Hoy, 2006).

Anda mungkin bertanya, “Apa yang dibawa oleh budaya optimisme akademis ke dalam diri kita? pemahaman yang belum dimiliki oleh unsur-unsur individual seperti kepercayaan kolektif, efektivitas kolektif, dan penekanan akademis?” Pertama, seperti yang telah kami jelaskan di atas, optimisme akademik menyatukan dalam satu konsep tersebut kondisi sekolah yang telah ditemukan melalui penelitian bertahun-tahun membaik pembelajaran siswa. Penelitian (Holzman, 2012; Schneider & Bryk, 2002), memetakan teori dinamika bagaimana kondisi sekolah mendorong prestasi siswa, yang mempunyai implikasi penting bagi kemajuan sekolah. Yang pasti, model kami (Gambar 5.2) dan penjelasannya hanyalah permulaan dan bukan akhir, namun teori tersebut menunjukkan cara untuk penelitian dan praktik di masa depan.

Dalam optimisme akademis, kami memiliki peta jalan praktis untuk memandu sekolah dan kemajuan siswa. Setidaknya budaya optimisme akademis dapat memberikan manfaat tiga jalur terpisah namun terkait untuk meningkatkan prestasi akademik: membina efikasi kolektif, menciptakan kepercayaan kolektif, dan memperkuat penekanan akademis. Misalnya, cara yang masuk akal untuk meningkatkan efikasi kolektif adalah dengan menciptakan situasi di mana guru dan siswa; mengalami prestasi akademik; melihat model kesuksesan dalam lingkungan yang bebas dari stres yang tidak perlu, dan dibujuk oleh orang lain untuk percaya pada diri sendiri dan kemampuan mereka. Selanjutnya, fakultas percaya siswa dan orang tua dapat tercipta melalui pertukaran yang bermanfaat dan kooperatif proyek, baik formal maupun informal, antara orang tua dan guru

Kepala sekolah harus menjadi pemimpin intelektual sekolah dan menempatkan iklim di mana keberhasilan akademis adalah tujuan dasar. Sekolah harus merayakannya keberhasilan intelektual dan akademik guru dan siswa. Sebuah peringatan, Namun, semuanya beres. Intervensi apa pun untuk meningkatkan salah satu elemen optimisme akademis juga harus mendukung dua elemen lainnya. Misalnya, strategi untuk memperkuat penekanan akademis di sekolah, seperti penilaian yang lebih kompetitif atau standar yang lebih tinggi, dapat merusak kepercayaan di antara para guru, siswa, dan orang tua. Hindari memperkuat satu elemen optimisme akademis dengan mengorbankan elemen lainnya; itu kontra produktif. Gunakan ketiga kriteria tersebut kepercayaan kolektif, efektivitas kolektif, dan penekanan akademis untuk menilai kemungkinan perubahan. Terlepas dari intervensinya, pastikan bahwa sekolah tidak menderita pada salah satu kriteria ini.

Pada tingkat teoritis, budaya optimisme merupakan kekuatan yang kuat untuk perbaikan. Seligman, (2016) adalah orang pertama yang menantang tradisi memandang prestasi dan kesuksesan sebagai fungsi dari bakat dan motivasi. Dia menawarkan bukti faktor dasar ketiga dalam kesuksesan—optimisme. Dia membuat jika optimisme sama pentingnya dengan bakat atau motivasi dalam sukses; optimisme yang dipelajari menggerakkan individu melewati tembok pesimisme yang dipelajari. Pesimisme adalah penghambat utama kesuksesan (Daga et al., 2020; Inayah et al., 2021). Seperti yang telah kami jelaskan di **tempat lain** pesimisme baik pada individu maupun tingkat organisasi mengarah pada rasa putus asa dan kesia-siaan. Pesimisme di sekolah mempromosikan

pengunduran diri yang melelahkan yang tidak dapat dipelajari oleh anak-anak ini tidak ada yang bisa dilakukan guru untuk mengatasinya (Khusnabatun, 2022). Sayangnya, pandangan ini menghancurkan dan mengabadikan diri sendiri. “Pesimisme juga melahirkan rasa takut dan fokus untuk menghindari kesalahan, yang menghambat inovasi dan ketekunan yang berani dan energik. “Optimisme akademis, sebaliknya, memandang guru sebagai mampu, siswa sebagai berkeinginan, orang tua sebagai suportif, dan tugas sebagai mampu dicapai”(Wibowo et al., 2021).

Singkatnya, optimisme akademis menciptakan budaya dengan keyakinan kolektif dan norma yang memandang guru mampu, siswa berkeinginan, orang tua mendukung, dan keberhasilan akademis dapat dicapai (Octavia, 2021). Untuk mengukur optimisme akademik sekolah Anda, lihat www.waynekhoy.com. Selain itu, langkah-langkah terbaru optimisme akademis yang dimiliki masing-masing guru dan siswa juga telah dikembangkan.

Budaya Kontrol

Cara lain untuk mengkonseptualisasikan budaya sekolah adalah melalui keyakinan dominan yang dimiliki guru dan kepala sekolah mengenai pengendalian siswa. dalam salah satu studi sistematis pertama tentang sekolah sebagai sebuah sistem sosial, meminta perhatian terhadap pentingnya pengendalian murid aspek struktural dan normatif dari budaya sekolah. Faktanya, sebagian besar penelitian yang berfokus pada sekolah sebagai sistem sosial telah dijelaskan subkultur siswa yang antagonis dan konflik serta masalah murid yang menyertainya

Kontrol siswa adalah aspek sentral kehidupan sekolah. Mengingat pentingnya hal tersebut, konsep dapat digunakan untuk membedakan jenis sekolah. Konseptualisasi dari kontrol murid dalam penelitian oleh (Husni et al., 2023; Masrurroh & Kolis, 2024), memberikan dasar untuk hal tersebut perspektif. Para peneliti Penn State mendalilkan kontinum pengendalian murid dari kustodian hingga humanistik. Prototipe dari kedua ekstrem tersebut dijelaskan secara singkat dirangkum di bawah ini.

Model budaya kustodian adalah sekolah tradisional, yang menyediakan lingkungan yang kaku dan sangat terkontrol di mana pemeliharaan ketertiban dilakukan. utama. Siswa distereotipkan dalam hal penampilan, perilaku, dan status sosial orang tua. Guru yang menganut orientasi kustodian memandang sekolah sebagai organisasi otokratis dengan sistem murid-guru yang kaku. hierarki status. Aliran kekuasaan dan komunikasi bersifat unilateral dan ke bawah; siswa harus menerima keputusan gurunya tanpa pertanyaan. Guru tidak berupaya memahami perilaku siswa, melainkan memandang perilaku buruk sebagai penghinaan pribadi. Mereka memandang siswa sebagai orang-orang yang tidak bertanggung jawab dan tidak disiplin yang harus dikontrol sanksi hukuman. Impersonalitas, sinisme, dan ketidakpercayaan merajalela suasana sekolah kustodian.

Model budaya humanistik adalah sekolah yang dipahami sebagai komunitas pendidikan di mana siswa belajar melalui interaksi dan pengalaman kooperatif. Model ini memandang pembelajaran dan perilaku dari segi psikologis dan sosiologis (Sastrawan & Primayana, 2020). Ini menggantikan disiplin diri dengan disiplin kendali guru. Orientasi humanistik mengarah pada suasana demokratis dengan komunikasi dua arah antara murid dan guru dan meningkat penentuan nasib sendiri. Istilah “orientasi humanistik” digunakan dalam pengertian sosio-psikologis yang dikemukakan oleh Mudjiran, (2021), itu menekankan keduanya pentingnya individu dan penciptaan suasana yang bertemu kebutuhan siswa.

Orientasi kontrol murid di suatu sekolah dapat diukur dengan menggabungkan orientasi individu dari staf profesional sekolah yang menggunakan bentuk Ideologi Kontrol Murid (PCI)

Suradi, (2018), menemukan bahwa humanisme dalam orientasi kontrol murid di sekolah dan keterbukaan iklim organisasi sekolah berkorelasi kuat. membandingkan sekolah yang paling humanis dan sekolah yang paling custodian dalam hal profil iklimnya. Sekolah dengan orientasi kontrol murid secara kustodian memiliki pelepasan guru yang jauh lebih besar, tingkat keterlibatan guru yang lebih rendah. moral, dan pengawasan yang lebih ketat oleh kepala sekolah dibandingkan dengan mereka yang berorientasi pada humanistik dan mengontrol murid. Orientasi kontrol murid di sekolah terkait dengan banyak aspek penting kehidupan sekolah.

Perhatikan gambaran umum karakter sekolah berikut ini muncul dari penelitian tersebut. Sekolah kustodian memiliki lebih banyak siswa yang terasing daripada yang humanistic, sedangkan sekolah humanistik menyediakan iklim sosial yang sehat yang mengarah pada pengembangan citra diri yang lebih dewasa pada siswa. Selain itu, siswa Persepsi tentang iklim sekolah yang humanistik berhubungan positif dengan persepsi mereka motivasi, pemecahan masalah, dan keseriusan belajar sebagai serta persepsi positif mereka terhadap kualitas kehidupan sekolah. Semakin baik iklim sekolah, semakin baik semakin banyak vandalisme mahasiswa, semakin banyak insiden kekerasan, semakin banyak pula skorsingnya, dan struktur sekolah cenderung semakin menghambat.

Bukti-bukti menunjukkan perlunya sekolah-sekolah negeri yang tidak terlalu menuntut dan lebih humanis karena sekolah-sekolah tersebut tidak terlalu teralienasi, lebih banyak siswa yang puas dan lebih produktif. Namun, perubahan ke arah humanistik lebih mudah dijelaskan daripada dilakukan, dan pasti terjadi datangnya lambat dan sering kali tidak berhasil; namun demikian, upaya tersebut harus dilakukan dibuat.

Kerangka Kerja Untuk Mendukung Prestasi Peserta Didik

Merujuk pada optimism akademis dimana interaksi tiga konsep yang secara konsisten dikaitkan dengan prestasi tinggi: efisiensi kolektif, kepercayaan dosen terhadap mahasiswa dan orang tua, dan penekanan akademis. Budaya sekolah yang dipenuhi dengan fitur-fitur ini memiliki kesadaran akan kemungkinan adanya aspek tersebut. Efisiensi kolektif menandakan bahwa guru percaya pada diri mereka sendiri dan kemampuan mereka untuk membuat perbedaan. Kepercayaan dosen terhadap siswa dan orang tua mencerminkan keyakinan bahwa guru, orang tua, dan siswa dapat bekerja sama untuk meningkatkan pembelajaran siswa.

Penekanan akademis adalah perilaku yang didorong oleh efisiensi kolektif dan kepercayaan pemangku kebijakan, penekanan pada pencarian intelektual dan kesuksesan akademis. Singkatnya, sebuah sekolah dengan optimisme akademis yang tinggi mendefinisikan budaya yang meyakini bahwa hal ini dapat membuat perbedaan, bahwa semua siswa dapat belajar, dan hal akademis kinerja dapat dicapai . Padahal optimisme akademik selalu dikaitkan dengan akademik prestasi terlepas dari status sosial ekonomi, bagaimana optimisme akademik menjelaskan prestasi siswa kurang mendapat perhatian. Kami beralih ke model organisasi untuk prestasi siswa itu mensintesis penelitian dan teori serta memajukan penjelasan tentangnya dinamika prestasi sekolah.

Bagaimana konstelasi properti sekolah ini menghasilkan prestasi siswa yang tinggi?. Budaya optimisme akademis mengarahkan guru dan siswa untuk menetapkan dan menerima tantangan yang spesifik tujuan yang dapat dicapai, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi siswa. Optimisme akademik dan kepercayaan relasional (bekerja

melalui optimisme akademik) menumbuhkan lingkungan belajar di mana siswa dan guru menerima tanggung jawab belajar, termotivasi untuk mengerahkan upaya yang kuat, bertahan dalam tugas-tugas sulit, dan tangguh dalam menghadapi masalah dan kegagalan. Optimisme akademik mendorong kerjasama antara siswa, guru, dan orang tua dalam urusan belajar siswa, sehingga meningkatkan motivasi siswa.

Untuk lebih jelasnya perhatikan gambar berikut

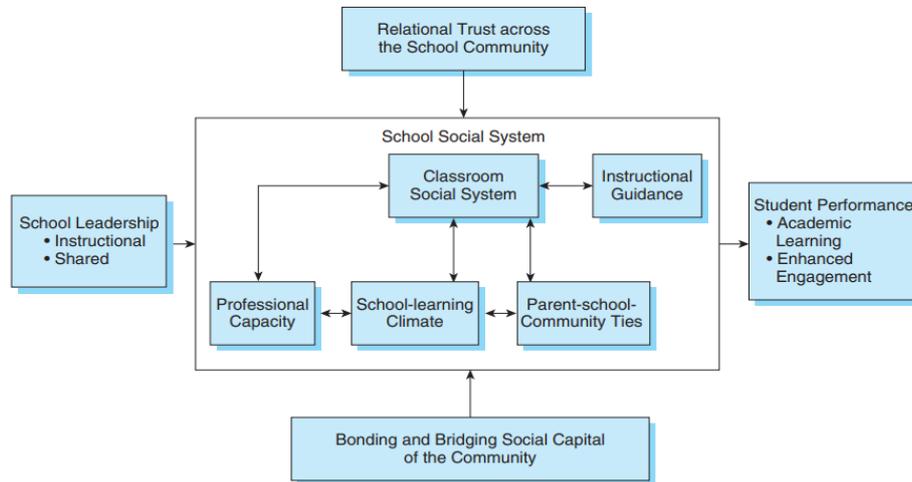


FIGURE 9.2 A Framework of Essential Supports for Student Performance
SOURCE: Adapted from Bryk et al., 2010

Selain itu, hubungan kepercayaan antara orang tua dan guru mendukung akademik optimisme serta meningkatkan kerja sama. Baik tujuan yang menantang maupun kerjasama antara siswa, guru, dan orang tua menghasilkan motivasi yang kuat, yang pada gilirannya mengarah pada pencapaian tingkat tinggi, yang pada gilirannya memperkuat baik kepercayaan relasional dan optimisme akademik. Keterkaitan yang menghasilkan prestasi siswa ini dirangkum dan diilustrasikan.

Dalam analisis prestasi akademis yang paling komprehensif, Hattie,(2009), meneliti dan merangkum 800 meta-analisis prestasi siswa selama 15 tahun. Tidak mengherankan, ia menemukan bahwa kualitas guru dan mereka pedagogi adalah faktor terpenting yang mempengaruhi prestasi akademik setelahnya. Secara keseluruhan, guru paling berhubungan langsung dengan proses belajar mengajar di kelas. Kesimpulan penilaiannya dapat dirangkum dalam enam rambu; Guru penting; mereka adalah kekuatan yang paling kuat dalam membantu siswa untuk mempelajari. Guru yang efektif adalah guru yang direktif, penuh perhatian, dan penuh semangat dalam terlibat proses belajar-mengajar. Guru yang efektif menyadari apa yang dipikirkan setiap siswa, yang mana memungkinkan mereka membangun makna dan pengalaman yang relevan bagi mereka siswa. Hal ini memerlukan pemahaman yang mendalam dan mendalam terhadap mereka materi pelajaran sehingga mereka dapat memberikan umpan balik yang berguna saat mereka memindah siswa melalui kurikulum.

Guru yang efektif mengetahui apa yang ingin mereka ajarkan, bagaimana melakukannya berhasil, kapan setiap siswa memahaminya, dan apa yang harus dilakukan kapan pemahaman gagal. Guru yang efektif menggunakan berbagai perspektif untuk menyampaikan gagasan sehingga pembelajar dapat membangun dan merekonstruksi pengetahuan itu adalah milik pembelajar konstruksi pengetahuan yang sangat penting. Pemimpin sekolah yang efektif bekerja sama dengan gurunya untuk menciptakan sekolah budaya dan iklim kelas yang kondusif untuk pembelajaran. Kesalahan harus dilihat

sebagai kesempatan bagi siswa untuk belajar, belajar kembali, dan mengeksplorasi tanpa takut gagal. Berikut skema model yang efektif dalam meningkatkan prestasi peserta didik :

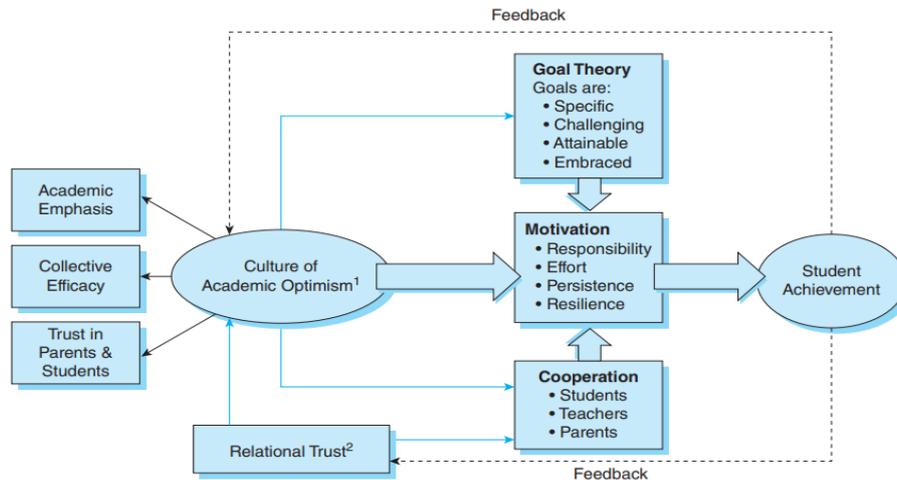


FIGURE 9.3 A Model of the Dynamics of Student Achievement

SOURCE: © Hoy, 2010

¹Hoy, Tarter, and Woolfolk Hoy (2006)

Memperbaiki Budaya Organisasi

Tidak ada cara cepat dan sederhana untuk mengubah budaya atau iklim sekolah. Jangka panjang upaya yang sistematis lebih mungkin menghasilkan perubahan dibandingkan upaya jangka pendek. Pakpahan, (2022) telah berhasil menerapkan prosedur untuk mengubah budaya normatif organisasi. Sebagian besar anggota organisasi dapat membuat daftar norma-norma yang berlaku dalam pekerjaan mereka kelompok dan bahkan menyarankan norma-norma baru yang akan lebih efektif untuk meningkatkan produktivitas atau moral. Sejumlah cara dapat digunakan untuk memunculkan norma-norma yang sebenarnya, namun para partisipan biasanya enggan untuk menentukan norma-norma kecuali mereka yakin bahwa informasi tersebut tidak akan benar. digunakan untuk melawan mereka atau organisasi. Dengan demikian, anonimitas dan kerahasiaan responden sangat penting dalam mengidentifikasi norma-norma yang menonjol dalam suatu organisasi.

Norma-norma yang berlaku memetakan “segala sesuatunya” di sekitar organisasi. Faktanya, pernyataan norma sering kali dimulai dengan “di sekitar sini”. Misalnya, “Sekitar di sini, tidak apa-apa untuk mengakui kesalahan, selama kamu tidak mengulanginya lagi.” Norma-norma utama suatu organisasi biasanya terkait dengan bidang-bidang penting tersebut seperti kontrol, dukungan, inovasi, hubungan sosial, penghargaan, konflik, dan standar keunggulan. Yusnita & Aslami,(2022), merekomendasikan prosedur lima langkah berikut sebagai sebuah strategi perubahan norma; Norma permukaan. Guru, biasanya dalam suasana lokakarya, mengidentifikasi norma-norma yang menjadi pedoman sikap dan perilakunya. Mengartikulasikan arah baru. Guru berdiskusi kemana tujuan sekolah dan mengidentifikasi arah baru yang diperlukan untuk kemajuan. Menetapkan norma-norma baru. Guru mengidentifikasi seperangkat norma baru yang mereka miliki diyakini akan mengarah pada perbaikan dan keberhasilan organisasi.

Mengidentifikasi kesenjangan budaya. Guru memeriksa kesenjangan antara norma aktual (langkah 1) dan norma yang diinginkan (langkah 3). Perbedaan ini adalah kesenjangan budaya; semakin besar kesenjangannya, semakin besar kemungkinannya norma-norma yang ada tidak berfungsi. Menutup kesenjangan budaya. Tindakan membuat daftar norma-norma baru sering kali menghasilkan banyak anggota kelompok yang benar-benar mengadopsi norma-norma baru dan yang diinginkan. Namun para guru sebagai kelompok juga harus menyetujui hal tersebut norma-norma yang diinginkan akan menggantikan norma-norma lama dan perubahan akan terjadi diawasi dan ditegakkan. Pertemuan guru selanjutnya bias digunakan untuk memperkuat norma-norma baru dan mencegah kemunduran ke norma-norma lama norma dan praktik.

Norma-norma negatif yang muncul pada langkah 1 dapat digantikan dengan norma-norma yang lebih diinginkan diidentifikasi pada langkah 3, sebagai berikut; Dari: Jangan mengacau; jangan secara sukarela melakukan sesuatu yang ekstra; jangan berbagi informasi; jangan beri tahu kolega atau atasan Anda apa yang tidak ingin mereka dengar. Untuk: Bereksperimen dengan ide-ide baru; membantu orang lain ketika mereka membutuhkan bantuan; berkomunikasi secara terbuka dengan kolega Anda; bertahan dalam mengidentifikasi masalah. Pendekatan kelompok terhadap perubahan budaya mungkin saja terjadi lebih berguna untuk mengidentifikasi aspek-aspek disfungsi dari budaya daripada untuk membawa perubahan nyata, dan proses ini bermanfaat paling banter dengan aspek-aspek budaya yang dangkal. Meskipun demikian, proses lima langkah Kilmann tampaknya merupakan sarana yang berguna untuk membantu kelompok guru menjadi lebih spesifik informasi tentang sifat tempat kerja mereka dan untuk mengembangkan rencana untuk perubahan. Peterson & Deal, (2009), memberikan perspektif menarik lainnya tentang pembentukan budaya sekolah, yang mungkin berguna bagi kepala sekolah.

SIMPULAN

Dari penjabaran mengenai Budaya Organisasi dapat disimpulkan bahwa segala aspek yang memperkuat budaya organisasi imbasnya adalah pada pencapaian prestasi akademik peserta didik. Budaya organisasi yang kuat akan meningkatkan prestasi akademik peserta didik, sedangkan budaya organisasi yang lemah akan menghambat kemajuan prestasi akademik peserta didik. Oleh karenanya memperkuat budaya organisasi sekolah dengan segala aspek yang ada dilamannya baik sumberdaya manusia, sumberdaya benda dan sarana prasarana adalah salah satu upaya untuk meningkatkan prestasi peserta didik dalam mempersiapkan diri menuju perkembangan zaman dengan segala tuntutanannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Aly, H. N. (2016). Watak Pendidikan Islam. In *Friska Agung Insani*.
- Beard, K. S., Hoy, W. K., & Woolfolk Hoy, A. (2010). Academic optimism of individual teachers: Confirming a new construct. *Teaching and Teacher Education*, 26(5), 1136–1144. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2010.02.003>
- Daga, R., Maddatuang, B., & Wahyuni, R. (2020). Faktor–Faktor Penghambat Penggunaan E-Commerce pada Usaha Mikro Kecil di Kota Makassar. *YUME: Journal of Management*, 3(3), 115–127. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume/article/view/843>
- DiPaola, M., & Wagner, C. A. (2018). *Improving instruction through supervision, evaluation, and professional development*. IAP.

- Forsyth, P. B., Adams, C. M., & Hoy, W. K. (2011). Collective trust. In *Why schools can't improve*. <https://doi.org/978-0-8077-5167-1>
- Hattie, J. (2009). Visibly learning from reports: The validity of score reports. In *Online Educational Research Journal*. <https://pbtyrms.webspace.durham.ac.uk/wp-content/uploads/sites/249/2021/07/4.pdf>
- Holzman, S. (2012). Collective Trust: Why Schools Can't Improve without It. *Journal of Educational Administration*, 50(2), 255–257. <https://doi.org/10.1108/09578231211210611>
- Hoy, W. E., Kondalsamy-Chennakesavan, S., Smith, J., Sharma, S., Davey, R., & Gokel, G. (2006). Setting Up Chronic Disease Programs. *Ethnicity & Disease*, 16, 73–78. <https://www.jstor.org/stable/48667026>
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2014). Administrasi Pendidikan: teori, riset, dan praktik. In *Yogyakarta: Pustaka Pelajar* (9th ed.). <https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=956669>
- Husni, Fahrurrozi, & Maujud, F. (2023). Pengaruh Pendidikan Guru Penggerak Dan Kompetensi Kepemimpinan Terhadap Kompetensi Manajerial Guru Penggerak SMP Di Kabupaten Lombok Barat. In *Gulawentah: Jurnal Studi Sosial*. <https://etheses.uinmataram.ac.id/4514/>
- Inayah, I. F., Amir, S. M., & Harahap, A. M. (2021). Mengatasi Pesimis Remaja Dalam Jiwa Keberagaman. *Center of Knowledge: Jurnal Pendidikan Dan Pengabdian Masyarakat*, 1(1), 143–152. <https://pusdikrapublishing.com/index.php/jesst/article/view/264>
- Khusnabaton, S. (2022). *Kompetensi Kepribadian Guru Dalam Film Hichki Dan Relevansinya Dengan Pendidikan Islam*. Skripsi, Universitas Muhammadiyah Magelang.
- Kirby, M., & DiPaola, M. (2009). Academic optimism and student achievement: A path model. In *Studies in School Improvement: Volume 8 in the Series-Research and Theory in Educational Administration* (pp. 77–94). Information Age Publishing. https://www.researchgate.net/publication/261426263_Academic_optimism_and_achievement_A_path_model
- Masrurroh, B., & Kolis, N. (2024). Kepemimpinan Pembelajaran Guru Penggerak Dalam Program Merdeka Belajar. *Excelencia: Journal of Islamic Education & Management*, 4(01), 12–27. <https://ejournal.iainponorogo.ac.id/index.php/excelencia/article/view/3030>
- McGuigan, L., & Hoy, W. K. (2006). Principal leadership: Creating a culture of academic optimism to improve achievement for all students. *Leadership and Policy in Schools*, 5(3), 203–229. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/15700760600805816>
- Mudjiran, M. S. (2021). *Psikologi Pendidikan: Penerapan Prinsip-Prinsip Psikologi Dalam Pembelajaran*. Prenada Media.
- Octavia, S. A. (2021). *Profesionalisme guru dalam memahami perkembangan peserta didik*. Deepublish.
- Pakpahan, B. A. S. (2022). *Budaya Organisasi, Manajemen Konflik, Keadilan Prosedural dan Kepuasan pada Pekerjaan*. Publica Indonesia Utama.
- Peterson, K. D., & Deal, T. E. (2009). *The shaping school culture fieldbook*. John Wiley & Sons.
- Sastrawan, K. B., & Primayana, K. H. (2020). Urgensi Pendidikan Humanisme Dalam Bingkai A Whole Person. *Haridracarya: Jurnal Pendidikan Agama Hindu*, 1(1),

1–11.

<https://www.jurnal.stahnmpukuturan.ac.id/index.php/haridracarya/article/view/619/0>

- Schneider, B., & Bryk, A. (2002). *Trust in schools: A core resource for improvement*. Russell Sage Foundation. <https://muse.jhu.edu/book/15670/>
- Seligman, M. E. P. (2016). Flourish: A Visionary New Understanding of Happiness and well-being. In *NHRD Network Journal*. <https://onesearch.id/Record/IOS3774.JAKPU000000000115655>
- Suradi, A. (2018). Penanaman Religiusitas Keislaman Berorientasi pada Pendidikan Multikultural di Sekolah. *Jurnal Pendidikan Agama Islam (Journal of Islamic Education Studies)*, 6(1), 25–43. <https://jurnalpai.uinsby.ac.id/index.php/jurnalpai/article/view/117>
- Wibowo, D. E., Mahmudi, A., Pujiastuti, P., & Perdana, M. A. (2021). Persepsi Penggunaan Flipped Classroom di Sekolah Dasar selama Pandemi Covid 19. *Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan*, 14(2), 114–126. <https://doi.org/10.21831/jpipfip.v14i2.37920>
- Yusnita, R., & Aslami, N. (2022). Strategi Pengelolaan Kepemimpinan dan Perubahan Organisasi. *SINOMIKA Journal: Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(2), 127–136. <https://www.publish.ojs-indonesia.com/index.php/SINOMIKA/article/view/157>