

**BUDAYA POSITIF DALAM PENGEMBANGAN
KINERJA GURU DI SMA NEGERI 2
PERCUT SEI TUAN**

TESIS

Diajukan untuk Memenuhi Tugas Akhir dalam Rangka Memperoleh Gelar
Magister Manajemen Pendidikan Tinggi (M.Pd)

Oleh :

RISMA DEWI BR. DEPARI
NPM : 2220060003



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN TINGGI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2024**

PENGESAHAN TESIS

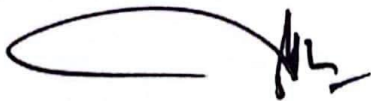
Nama : Risma Dewi Br. Depari
Nomor Pokok Mahasiswa : 2220060003
Prodi/Konsentrasi : Magister Manajemen Pendidikan Tinggi
Judul Tesis : BUDAYA POSITIF DALAM PENGEMBANGAN
KINERJA GURU DI SMA NEGERI 2 PERCUT SEI TUAN

Pengesahan Tesis

Medan, 30 Mei 2024

Komisi Pembimbing:

Pembimbing I



Dr. Muhammad Isman, M.Hum.

Pembimbing II



Dr. Astri Novia Siregar, SE.I., M.Pd.

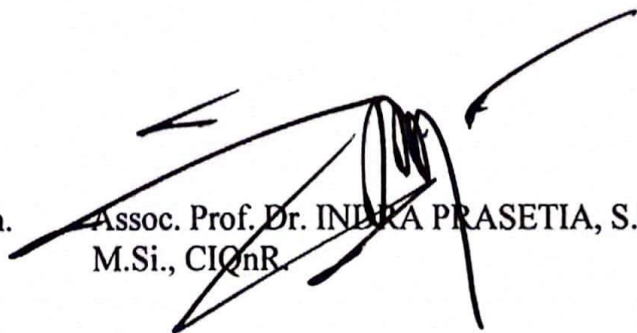
Diketahui:

Direktur



Prof. Dr. TRIONO EDDY, S.H., M.Hum.

Ketua Program Studi



Assoc. Prof. Dr. INDIRA PRASETIA, S.Pd.,
M.Si., CIQR.

PENGESAHAN

BUDAYA POSITIF DALAM PENGEMBANGAN KINERJA GURU DI SMA NEGERI 2 PERCUT SEI TUAN

RISMA DEWI BR. DEPARI

NPM : 2220060003

Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Tinggi

Tesis ini telah dipertahankan dihadapan Komisi Penguji yang dibentuk oleh Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Dinyatakan lulus dalam Ujian Tesis dan Berhak Menyandang Gelar Magister Manajemen Pendidikan (M.Pd.)

Pada Hari Kamis, Tanggal 30 Mei 2024

Komisi Penguji

1. Assoc. Dr. Indra Prasetya, S.Pd., M.Si., CIOPR

1.....

Ketua

2. Prof. Dr. Elfrianto NST, M.Pd.

2.....

Sekretaris

3. Prof. Dr. Akrim, M.Pd.

3.....

Anggota

PERNYATAAN MAHASISWA

BUDAYA POSITIF DALAM PENGEMBANGAN KINERJA GURU DI SMA NEGERI 2 PERCUT SEI TUAN


Dengan ini peneliti menyatakan bahwa :

1. Tesis ini disusun sebagai syarat untuk memperoleh Gelar Magister pada program Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara merupakan hasil karya peneliti sendiri.
2. Adalah benar Tesis ini adalah karya tulis peneliti asli yang belum pernah sama sekali diajukan untuk mendapatkan Gelar Akademik (Sarjana, Magister, dan/atau Doktor), baik di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara maupun di Universitas lain.
3. Tesis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Komite pembimbing dan masukan Tim Penguji
4. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan dalam daftar pustaka.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan seluruh atau sebagian tesis ini bukan hasil karya peneliti sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, peneliti bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang peneliti sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku

Medan, 30 Mei 2024

Peneliti,




Risma Dewi Br. Bepari
2220060003

BUDAYA POSITIF DALAM PENGEMBANGAN KINERJA GURU DI SMA NEGERI 2 PERCUT SEI TUAN

Risma Dewi Br.Depari

2220060003

*Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Tinggi, Fakultas Pasca Sarjana,
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, Indonesia*

Email: rismadewi1322@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : (1) kinerja guru di SMA Negeri 2 Percut Sei Tuan; (2) budaya positif di SMA Negeri 2 Percut Sei Tuan; (3) strategi membangun, menumbuhkembangkan, menjaga keberlanjutan serta konsistensi pelaksanaan budaya positif; dan (4) bagaimana hubungan budaya positif dengan kinerja guru di SMA Negeri 2 Percut Sei Tuan. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kualitatif deskriptif dengan pendekatan studi kasus. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, observasi dan dokumentasi. Teknik analisis yang digunakan adalah reduksi data, penyajian dan kesimpulan. Subjek dan objek penelitian adalah kepala sekolah dan guru-guru di SMA Negeri 2 Percut Sei Tuan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) Kinerja guru di SMA Negeri 2 Percut Sei Tuan dapat dikategorikan “baik”, hal ini ditunjukkan melalui kemampuan guru dalam merencanakan, melaksanakan, dan menilai hasil pembelajaran, juga kemampuan dalam membimbing dan melatih peserta didik dan melaksanakan tugas tambahan yang diamanahkan oleh sekolah; (2) Budaya positif di SMA Negeri 2 Percut Sei Tuan telah nyata terimplementasi dengan baik, diantaranya adalah budaya merumuskan visi, misi dan tujuan sekolah secara bersama-sama, budaya berkolaborasi guru dalam mengembangkan dan melaksanakan kurikulum, budaya warga sekolah dalam berkomitmen dan konsisten dalam membangun komunikasi yang positif dan saling mendukung, budaya warga sekolah bersama-sama membangun narasi positif tentang sekolah dan juga para pemimpin dan tokoh sekolah, budaya transparansi yang ditunjukkan oleh manajemen sekolah dalam membangun struktur organisasi serta komitmennya warga sekolah untuk melaksanakan struktur organisasi tersebut, budaya rutinitas positif yang dilakukan secara bersama-sama di sekolah, budaya kebersamaan dan kolaborasi guru dalam belajar dan merancang pembelajaran, serta budaya warga sekolah yang kerap membangun hubungan dan interaksi yang baik dengan para stakeholder sekolah; (3) SMA Negeri 2 Percut Sei Tuan telah berupaya membangun dan menumbuhkembangkan budaya positif sekolah dengan berbagai strategi; dan (4) Budaya positif yang ditumbuhkembangkan di SMA Negeri 2 Percut Sei Tuan memberikan pengaruh positif pada meningkatnya kinerja guru.

Kata Kunci : Kinerja Guru, Budaya Positif

POSITIVE CULTURE IN DEVELOPING TEACHER PERFORMANCE AT SMA NEGERI 2 PERCUT SEI TUAN

Risma Dewi Br.Depari

2220060003

*Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Tinggi, Fakultas Pasca Sarjana,
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, Indonesia*

Email: rismadewi1322@gmail.com

Abstract

This research aims to determine: (1) teacher performance at SMA Negeri 2 Percut Sei Tuan; (2) positive culture at SMA Negeri 2 Percut Sei Tuan; (3) strategies for building, developing, maintaining sustainability and consistent implementation of a positive culture; and (4) what is the relationship between positive culture and teacher performance at SMA Negeri 2 Percut Sei Tuan. The type of this research is qualitative research with a case study approach. The data collection techniques used were interviews, observation and documentation. The analysis techniques used are data reduction, presentation and conclusions. The subjects and objects of the research were the principal and teachers at SMA Negeri 2 Percut Sei Tuan. The results of the research show that: (1) The performance of teachers at SMA Negeri 2 Percut Sei Tuan can be categorized as "good", this is shown through the teacher's ability to plan, to implement and to assess learning outcomes, well as the ability to guide and train students and carry out additional tasks mandated by the school; (2) The positive culture at SMA Negeri 2 Percut Sei Tuan has been good implemented, they are the culture of togetherness for formulating the vision, mission and goals of the school, the culture of collaborating of teachers in developing and implementing the curriculum, the culture of the school community being committed and consistent in building better communication, positive and mutually supportive, the culture of the school community together building a positive narrative about the school and also the school leaders and figures, the culture of transparency shown by school management in building the organizational structure and the commitment of the school community to implement the organizational structure, the culture of togetherness implement the positive ritual at the school, a culture of collaboration of teacher in learning and designing learning, and culture of school residents who often build good relationships and interactions with school stakeholders; (3) SMA Negeri 2 Percut Sei Tuan has made efforts to build and develop a positive culture using various strategies; and (4) The positive culture that is developed at SMA Negeri 2 Percut Sei Tuan has a positive influence on increasing teacher performance.

Key Word : Teacher Performance, Positive Culture

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti ucapkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa , karena berkat izin-Nya, peneliti dapat menyelesaikan penyusunan tesis yang berjudul Budaya Positif dalam Pengembangan Kinerja Guru di SMA Negeri 2 Percut Sei Tuan.

Selama penyusunan tesis ini, peneliti memperoleh begitu banyak bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak sehingga pada kesempatan ini peneliti menyampaikan banyak terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
2. Prof. Dr. Triono Eddy S.H M. Hum selaku Direktur Pasca Sarjana UMSU
3. Assoc. Prof. Dr. Indra Prasetia, S.Pd. M.Si, CIQnR selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Tinggi
4. Dr. Muhammad Isman, M.Si. selaku dosen pembimbing pertama
5. Dr. Astri Novia Siregar, S.E.I., M.Pd. selaku dosen pembimbing kedua dalam penyusunan tesis ini.
6. Orang tua peneliti yang tidak pernah bosan dan selalu memberikan dukungan secara moral dan bathin untuk penyempurnaan tesis ini.
7. Suami, dan anak yang memberikan dukungan untuk penyelesaian tesis ini.
8. Sahabat-sahabat peneliti di Program Magister Manajemen Pendidikan Tinggi yang turut memberikan motivasi sehingga peneliti dapat menyelesaikan tesis.

Hendaknya semua kebaikan dan bantuan yang diberikan kepada penulis menjadi amal kebajikan. Semoga tesis ini dapat memberikan pemikiran bagi semua orang dan bermanfaat bagi dunia pendidikan.

Medan, 30 Mei 2024

Peneliti,

RISMA DEWI BR.DEPARI

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING	i
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Fokus Penelitian	6
1.3 Rumusan Masalah	7
1.4 Tujuan Penelitian	7
1.5 Manfaat Penelitian	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA	9
2.1 Kerangka Teoretis	9
2.1.1 Kinerja Guru	9
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Guru	9
2.1.1.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru	11
2.1.1.3 Standar Beban Kerja Guru	13
2.1.1.4 Penilaian Kinerja Guru	15
2.1.1.5 Peningkatan Kinerja Guru	15
2.1.1.6 Indikator Kinerja Guru	16

2.1.2 Budaya Positif	18
2.1.2.1 Defenisi Budaya	18
2.1.2.2 Budaya Positif di Sekolah	19
2.1.2.3 Pentingnya Budaya Positif di Sekolah	24
2.1.2.4 Menumbuhkan Budaya Positif di Sekolah.....	25
2.1.2.5 Indikator Budaya Positif Sekolah	28
2.2 Kajian Penelitian yang Relevan	29
2.3 Kerangka Konseptual	31
BAB III METODE PENELITIAN	34
3.1 Pendekatan Penelitian	34
3.2 Subjek dan Objek Penelitian	34
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	35
3.4 Sumber Data Penelitian	36
3.5 Teknik Pengumpulan Data	36
3.6 Analisis Data	40
3.7 Keabsahan Data	41
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	43
4.1 Deskripsi Hasil Penelitian	43
4.1.1 Karakteristik Sosial SMA Negeri 2 Percut Sei Tuan	43
4.1.2 Karakteristik Budaya SMA Negeri 2 Percut Sei Tuan ...	44
4.1.3 Karakteristik Peserta Didik SMA Negeri 2 Percut Sei Tuan	46
4.1.4 Visi, Misi dan Tujuan SMA Negeri 2 Percut	

Sei Tuan	47
4.1.5 Deskripsi Hasil Observasi Aktivitas di SMA Negeri 2	
Percut Sei Tuan	51
4.1.6 Deskripsi Hasil Wawancara Kepala Sekolah	
Dan Guru	57
4.2 Temuan Penelitian	100
4.2.1 Kinerja Guru di SMA Negeri 2 Percut Sei Tuan	100
4.2.2 Budaya Positif yang Dibangun dan Ditumbuh-	
kembangkan di SMA Negeri 2 Percut Sei Tuan	104
4.2.3 Strategi Membangun, Menumbuhkembangkan,	
Menjaga Keberlanjutan Serta Konsistensi	
Pelaksanaan Budaya Positif di SMA Negeri 2	
Percut Sei Tuan	109
4.2.4 Hubungan Budaya Positif dengan Kinerja Guru	
Di SMA Negeri 2 Percut Sei Tuan	114
4.3 Pembahasan	118
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	143
5.1 Simpulan	143
5.2 Saran	149
DAFTAR PUSTAKA	151
LAMPIRAN	154

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Faktor-faktor eksternal yang mempengaruhi Kinerja Guru ...	12
Gambar 2.2 Kerangka Konseptual	33
Gambar 3.1 Triangulasi Metode	41
Gambar 4.1 Aktivitas guru dalam berkolaborasi di komunitas belajar dengan melakukan aksi nyata pelatihan mandiri	52
Gambar 4.2 Aktivitas guru dalam berkolaborasi di komunitas secara daring ketika menyusun projek P5	53
Gambar 4.3 Siswa sedang membacakan cerita pendek buatannya pada Kegiatan literasi bahasa Indonesia	54
Gambar 4.4 Kegiatan kreativitas siswa	55
Gambar 4.5 Kegiatan literasi Bahasa Inggris dimana siswa disuruh bercerita dalam Bahasa Inggris	55
Gambar 4.6 Kegiatan keagamaan	55
Gambar 4.7 Kegiatan senam bersama	56
Gambar 4.8 Hasil kegiatan kewirausahaan berupa pupuk organik cair	57

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Data Pendidik dan Tenaga Kependidikan SMA Negeri 2 Percut Sei Tuan	5
Tabel 3.1 Rencana Waktu Penelitian	36
Tabel 4.1 Tenaga Pendidik di SMA Negeri 2 Percut Sei Tuan	43
Tabel 4.2 Tenaga Kependidikan di SMA Negeri 2 Percut Sei Tuan	44
Tabel 4.3 Target Prestasi Tahun Depan	49
Tabel 4.4. Hasil wawancara dengan kepala sekolah dan guru terkait kinerja guru di SMA Negeri 2 Percut Sei Tuan.....	100
Tabel 4.5. Hasil wawancara dengan kepala sekolah dan guru terkait budaya positif di SMA Negeri 2 Percut Sei Tuan.....	104
Tabel 4.6. Hasil wawancara dengan kepala sekolah dan guru terkait strategi membangun, menumbuhkembangkan, menjaga keberlanjutan serta konsistensi pelaksanaan budaya positif di SMA Negeri 2 Percut Sei Tuan.....	109
Tabel 4.7. Hasil wawancara dengan kepala sekolah dan guru terkait hubungan budaya positif dengan kinerja guru di SMA Negeri 2 Percut Sei Tuan.....	114

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pendidikan adalah sebuah kebutuhan yang sangat urgen bagi suatu bangsa yang ingin maju. Bahkan dinyatakan oleh Abiogu (2014:372) bahwa pendidikan merupakan fondasi dari pembangunan setiap negara. UNESCO (2014: 15) juga menyatakan bahwa pendidikan bukan hanya merupakan hak dasar manusia, tapi juga sebagai aspek penting yang berperan dalam pencapaian pembangunan negara yang berkelanjutan.

Di Indonesia sendiri, pendidikan dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah dicita-citakan sejak kemerdekaan yang tertuang dalam pembukaan UUD 1945, dan diperjelas dalam UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Oleh karena itu peningkatan kualitas pendidikan harus ikut diperhatikan. Pendidikan yang dilaksanakan di sekolah harus memiliki visi dan misi yang jelas sehingga dapat dilakukan dengan langkah-langkah yang tepat.

Menurut Munib dalam Luliadi (2023:144) mengatakan “Pendidikan adalah usaha sadar dan sistematis, yang dilakukan orang-orang yang diserahi tanggung jawab untuk mempengaruhi peserta didik agar mempunyai sifat dan tabiat sesuai dengan cita-cita pendidikan.” Makadari itu pendidikan diharapkan menjadi sebuah tempat untuk setiap peserta didik dalam mencapai pendewasaan dan kemandirian.

Sekolah merupakan bagian dari lembaga pendidikan yang wajib memberikan pelayanan terbaik bagi seluruh masyarakat, karena keberadaan

sekolah yang dekat dengan masyarakat akan mencerminkan pentingnya dan kebanggaan masyarakat. Sekolah sebagai suatu organisasi dalam perkembangan dan pencapaian tujuan harus mengacu kepada pedoman dan arah pengembangan pendidikan. Menurut Fattah dalam Amini menjelaskan bahwa sekolah merupakan wadah tempat pendidikan, memiliki sistem yang kompleks dan dinamis.

Kualitas pendidikan tidak terlepas dari kinerja guru sebagai ujung tombak pembinaan karakter dan kompetensi peserta didik. Efektivitas kerja seorang guru merupakan ungkapan kapasitasnya dalam bentuk kerja nyata, hasil kerja dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, profesi yang dijalannya serta kualitas moral, kebajikan yang dimilikinya. Sehingga dapat dikatakan ketika guru memiliki kinerja yang baik maka dapat diyakini akan berpengaruh positif pada proses pembelajaran di sekolah yang bermuara pada lulusan yang bermutu. Jika dilaksanakan di sekolah maka kinerja guru adalah sebagai prestasi kerja dalam melaksanakan program pendidikan yang harus mampu menghasilkan lulusan yang semakin meningkat kualitasnya serta mampu menunjukkan kepada masyarakat berupa pelayanan yang baik.

Guru merupakan tokoh sentral dalam penyelenggaraan pendidikan di sekolah, karena guru mempunyai peranan, fungsi dan kedudukan dalam keberhasilan pendidikan. Tanpa guru tentu tidak ada seorangpun yang mampu mendidik anak agar menjadi generasi muda yang terdidik. Selain itu, guru merupakan pihak yang selalu berhubungan dengan peserta didik secara langsung ia memiliki kesempatan lebih banyak untuk mendidik peserta didik

agar menjadi generasi muda yang berkarakter baik dan berdisiplin, serta mencintai budaya Indonesia.

Menurut Amini (2021:2), guru merupakan tenaga profesional. yang mentransfer ilmu tetapi sekaligus menjadi pembimbing yang mengarahkan peserta didik dalam belajar dan mengantarkan peserta didiknya agar menjadi individu yang cerdas dan berkembang. Guru adalah pihak yang paling banyak bertemu dan berkomunikasi langsung dengan peserta didik dalam proses pendidikan atau pembelajaran di sekolah.

Menurut Luliadi (2023:146) kata guru yang berasal dari digugu dan ditiru tentu agar hal tersebut dapat diraih dan perlu sekali adanya kedisiplinan. Disiplin itu tidak berbentuk makhluk yang nyata akan tetapi pengaruh keberadaannya sangat nyata dan dapat dirasa. Baik disiplin dari keteladanan dari guru ataupun kedisiplinan peserta didik yang diterapkan dari guru.

Biasanya guru dapat terpengaruh oleh semangat kerja rekannya, lingkungan kerja yang nyaman juga akan sangat berpengaruh terhadap semangat kerja guru. Lingkungan kerja yang kotor dan tidak menarik juga akan sangat berpengaruh dengan semangat kerja.

Beberapa sekolah masih sering ditemukan guru yang sering terlambat baik ketika datang ke sekolah maupun masuk kelas saat jam pelajaran dengan berbagai alasan. Apapun alasannya, baik yang sangat pribadi sekalipun, pada dasarnya seorang guru hendaknya tidak begitu mudah meninggalkan kelas. Ketidakhadiran sedapat mungkin dihindari sehingga peserta didik terabaikan. Selain itu guru juga harus mampu meningkatkan kompetensi dalam dirinya

serta menciptakan budaya positif baik dikelas maupun di lingkungan sekolah. Guru harus menjadi panutan bagi peserta didik.

Kualitas pendidikan tidak terlepas dari budaya kerja sekolah yang kuat. Suatu organisasi yang memiliki budaya kerja yang kuat, maka pegawai akan cenderung mengikuti arah yang telah ditentukan. Budaya kerja yang lemah cenderung menyebabkan pegawai tidak memiliki arah yang jelas dan memilih untuk mengikuti jalannya sendiri sehingga menyebabkan kegagalan organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Tumbuhnya budaya positif di sekolah merupakan ciri-ciri penguatan budaya kerja sekolah. Untuk itu budaya positif di sekolah perlu ditumbuhkembangkan demi terwujudnya pendidikan yang berkualitas. Segala hal-hal yang baik yang dibangun atas kesadaran bersama oleh warga sekolah merupakan cikal bakal budaya positif. Budaya positif tidak hanya bergantung dari kepemimpinan kepala sekolah, namun juga dapat tumbuh dari akar rumput, yaitu atas dasar kesepakatan bersama para guru dan tenaga kependidikan yang ada di sekolah.

SMA Negeri 2 Percut Sei Tuan adalah salah satu sekolah penggerak di kabupaten Deli Serdang yang beralamat di Jalan Pendidikan/Rahayu Pasar XII Desa Bandar Klippa Kecamatan Percut Sei Tuan, Kabupaten Deli Serdang, Provinsi Sumatera Utara. Kehidupan Sosial dan Ekonomi masyarakat sekitar beragam didominasi masyarakat berpenghasilan rendah. Sosial Budaya masyarakat cenderung heterogen, didominasi etnis Jawa. Keberadaan sekolah sangat diharapkan oleh masyarakat. Masyarakat sangat terbantu dengan hadirnya SMA Negeri 2 Percut Sei Tuan. Di dalamnya juga terdapat beberapa

guru yang merupakan para guru penggerak. Berikut adalah rincian jumlah guru dan tenaga kependidikan di SMA Negeri 2 Percut Sei Tuan.

Tabel 1.1 Data Pendidik dan Tenaga Kependidikan
SMAN Negeri 2 Percut Sei Tuan

Pendidik

Jenis Kepegawaian	Jenis Kelamin		Kualifikasi Pendidikan		Tersertifikasi	
	L	P	S1	S2	Sudah	Belum
ASN	7	32	32	7	32	7
GTT	7	11	15	3	2	16
Jumlah	14	43	47	10	34	23
Persentase	24.56	75.44	82.46	17.54	59.65	40.35

Tenaga Kependidikan

Jenis Kepegawaian	Jenis Kelamin		Kualifikasi Pendidikan				
	L	P	SD	SMP	SMA	D3	S1
ASN	-	1	-	-	-	1	-
PTT	1	3	-	-	-	1	3
Jumlah	1	4	-	-	-	2	3
Persentase	20.00	80.00				40.00	60.00

Dari data di atas dapat dilihat bahwa terdapat 17,54 % guru di SMA Negeri 2 telah menempuh pendidikan S-2 dan 59,65 % sudah sertifikasi. Hal ini menunjukkan kualitas yang cukup baik yang dimiliki sekolah jika dilihat dari segi tenaga pendidiknya.

Prestasi yang diraih oleh SMA Negeri 2 Percut Sei Tuan, bukan kepalang tanggung, diantaranya adalah bidang Kompetisi Sains Nasional (KSN), Kompetisi Olah Raga Siswa Nasional (KOSN) serta persaingan belajar yang sehat dari peserta didik untuk memperoleh hasil belajar yang sangat baik sehingga mampu untuk melanjutkan ke perguruan tinggi negeri. Tidak hanya siswa, beberapa gurunya juga memiliki prestasi yang membanggakan. Berbagai

macam prestasi ini merupakan salah satu indikasi yang menunjukkan bahwa kinerja guru di SMA Negeri 2 Percut Sei Tuan sudahlah sangat baik. Dalam prosesnya menjadi sekolah yang unggul baik, maka sekolah tidak boleh lepas dari upaya menumbuhkan dan melaksanakan budaya positif, termasuk di SMA Negeri 2 Percut Sei Tuan, yang pastinya harus memiliki kekuatan dalam hal sumber daya manusianya hingga mampu menumbuhkan budaya positif yang diyakini mempengaruhi kinerja guru-gurunya. Salah satu budaya positif yang diterapkan di sekolah adalah budaya literasi dan peduli lingkungan. Berbagai kegiatan dilakukan dalam hal mengembangkan budaya literasi ini seperti membiasakan membaca lima belas menit pada pagi hari sebelum belajar, menulis berbagai karya sastra dan sebagainya. Sedangkan untuk kegiatan peduli lingkungan, untuk kegiatan intrakurikuler SMA Negeri 2 melaksanakan program pengolahan sampah organik dan untuk kegiatan ekstrakurikulernya SMA Negeri 2 membuat kegiatan yang disebut dengan SAHABAT BUMI. Berdasarkan latar belakang ini peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terhadap budaya positif yang ditumbuhkembangkan hingga berdampak pada pengembangan kinerja guru di SMA Negeri 2 Percut Sei Tuan.

1.2 Fokus Penelitian

Fokus penelitian ini adalah budaya positif dalam mengembangkan kinerja guru di SMA Negeri 2 Percut Sei Tuan. Budaya positif dalam penelitian ini mencakup apa saja budaya positif yang ditumbuhkembangkan, bagaimana mengembangkan budaya positif tersebut serta bagaimana menjaga keberlanjutan dan konsistensi budaya positif tersebut. Kinerja guru dalam

penelitian ini mencakup kinerja guru dari sudut pandang bagaimana guru menunjukkan inovasi dan kreasi dalam merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, melakukan penilaian hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik dan melaksanakan tugas tambahan.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan fokus penelitian di atas maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah:

1. Bagaimana kinerja guru di SMA Negeri 2 Percut Sei Tuan?
2. Apa saja budaya positif yang dibangun dan ditumbuhkembangkan di lingkungan SMA Negeri 2 Percut Sei Tuan Deli Serdang?
3. Bagaimana strategi membangun, menumbuhkembangkan, menjaga keberlanjutan serta konsistensi pelaksanaan budaya positif di SMA Negeri 2 Percut Sei Tuan Deli Serdang?
4. Bagaimana hubungan budaya positif dengan pengembangan kinerja guru di SMA Negeri 2 Percut Sei Tuan Deli Serdang?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan atas rumusan masalah di atas, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mendeskripsikan:

1. Kinerja guru di SMA Negeri 2 Percut Sei Tuan.
2. Budaya positif yang dibangun dan ditumbuhkembangkan di lingkungan SMA Negeri 2 Percut Sei Tuan.

3. Strategi membangun, menumbuhkembangkan, menjaga keberlanjutan serta konsistensi pelaksanaan budaya positif di SMA Negeri 2 Percut Sei Tuan Deli Serdang.
4. Bagaimana hubungan budaya positif yang dibangun dan ditumbuhkembangkan dengan kinerja guru di SMA Negeri 2 Percut Sei Tuan.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Secara Teoritis

Temuan penelitian yang diperoleh dari penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan untuk pengembangan teori khususnya yang terkait dengan budaya positif di sekolah dan kinerja guru.

2. Secara Praktis

- a. Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan S-2 di Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- b. Sebagai bahan pertimbangan bagi sekolah dalam meningkatkan budaya positif di sekolah.
- c. Sebagai referensi bagi penelitian yang akan datang yang terkait dengan budaya positif dalam pengembangan kinerja di sekolah.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kerangka Teoretis

2.1.1 Kinerja Guru

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Guru

Kata kinerja merupakan terjemahan dari kata bahasa Inggris, khususnya kata *performance*. Kata *performance* berasal dari kata *perform* yang berarti menunjukkan atau mencapai. Kinerja mengacu pada kinerja pekerjaan, kinerja pekerjaan, penyelesaian pekerjaan, kinerja pekerjaan, atau penampilan pekerjaan. Menurut Kamur Besar Bahasa Indonesia (2002:570), kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, atau kemampuan kerja.

Menurut Barnawi & Mohammad Arifin dalam bukunya *Kinerja Guru Profesional* (2012: 13) mengatakan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang ditetapkan dalam jangka waktu tertentu dalam kaitannya dengan pencapaian tujuan organisasi. Menurut pendapat Piet A. Sahertian seperti yang dikemukakan oleh Kusmianto dalam Barnawi & Mohammad Arifin (2012;14), bahwa standar kinerja guru berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya seperti: (1) bekerja dengan peserta didik secara individual, (2) persiapan dan pelaksanaan pembelajaran, (3) pendayagunaan media pembelajaran, (4) melibatkan peserta didik dalam berbagai pengalaman belajar, dan (5) kepemimpinan yang aktif dari guru.

Menurut Supardi (2013), Kinerja guru adalah suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas di sekolah dan menggambarkan tindakan yang ditunjukkan guru dalam kegiatan pembelajaran.

Menurut Mulyasa (2013), kinerja guru merupakan gambaran tentang sikap, keterampilan, nilai, dan pengetahuan guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, yang ditunjukkan dalam penampilan, perbuatan, dan prestasi kerjanya.

Menurut Amini (2021:21), kinerja atau prestasi kerja dapat diartikan sebagai pencapaian suatu hasil kerja seseorang yang telah dilakukannya sesuai dengan aturan dan standar yang akan dicapai.

Menurut Salim (2021:191), untuk mendapat hasil kinerja yang baik dibutuhkan seorang guru yang memiliki kompetensi yang baik pula dari pembelajaran yang aktif, inovatif, kreatif dan efektif. Seorang guru yang mempunyai kompetensi dalam profesionnya akan dapat menjalankan tugasnya dengan baik dan cekap, berkesan, tepat pada waktunya, dan sesuai dengan sasaran sehingga tujuan pendidikan juga dapat dicapai.

Berdasarkan Permendikbud Nomor 15 tahun 2018 pasal 3 tentang tugas dan beban kerja guru yang dikenal dengan singkatan 5M, yaitu : merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing atau melatih peserta didik dan melaksanakan tugas tambahan. Selain tugas tambahan tersebut, sesuai pasal 6 Permendikbud Nomor 15 tahun 2018, guru dapat melaksanakan tugas tambahan lain seperti wali kelas, pembina

Osis, pembina kegiatan ekstrakurikuler, koordinator PKB (Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan), guru piket, penilai kinerja guru, pengurus organisasi guru/asosiasi profesi guru dan tutor pendidikan jarak jauh.

Peran serta guru dalam pendidikan tertuang dalam Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 Pasal 1, yaitu: “Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah”.

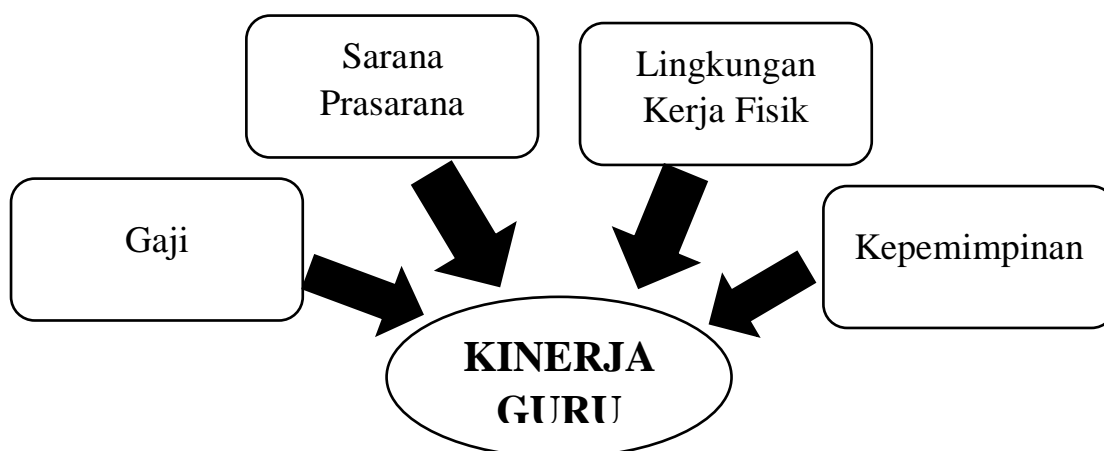
Upaya perbaikan yang dapat dilakukan dalam meningkatkan kinerja guru di sekolah, salah satunya dengan mengkaji berbagai faktor yang dimungkinkan mempengaruhi kinerja guru di sekolah. Teori tentang kinerja banyak sekali, diantaranya adalah teori yang dikemukakan oleh Sitanggang (2017) yang menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah mekanisme individu (motivasi kerja, stres, kepercayaan, keadilan dan etika, pembelajaran, dan pengambilan keputusan); karakteristik individu (kepribadian dan nilai-nilai budaya, kemampuan); kelompok mekanisme (tim karakteristik, tim proses, kekuasaan dan pengaruh pemimpin, persepsi tentang kepemimpinan dan perilaku); dan mekanisme organisasi (struktur organisasi, iklim kerja).

2.1.1.2 Faktor yang mempengaruhi kinerja guru

Kinerja tidak terjadi dengan sendirinya, melainkan dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu. baik internal maupun eksternal, yang keduanya berdampak pada kinerja guru. Menurut Barnawi & Mohammad Arifin

(2012:43), faktor internal kinerja guru adalah faktor yang datang dari dalam diri guru yang dapat mempengaruhi kinerjanya, contohnya ialah kemampuan, keterampilan, kepribadian, persepsi, motivasi menjadi guru, pengalaman lapangan dan latar belakang keluarga. Lebih lanjut Barnawi & Mohammad Arifin mengatakan bahwa faktor internal tersebut pada dasarnya dapat direkayasa melalui *pre-service training* dan *in-servis training*. Pada *pre-service training*, cara yang dapat dilakukan ialah dengan menyeleksi calon guru secara ketat, menyelenggarakan proses pendidikan guru yang berkualitas, dan penyaluran lulusan yang sesuai dengan bidangnya. Sementara pada *in-servis training*, cara yang bisa dilakukan ialah dengan menyelenggarakan diklat yang berkualitas secara berkelanjutan.

Faktor eksternal kinerja guru adalah faktor yang datang dari luar guru yang dapat mempengaruhi kinerja guru., contohnya adalah gaji, sarana dan prasarana, lingkungan kerja fisik dan kepemimpinan (Barnawi & Mohammad Arifin: 43).



Gambar 2.1. Faktor-faktor eksternal yang mempengaruhi Kinerja Guru

2.1.1.3 Standar Beban Kerja Guru

Mengacu pada Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen disebutkan standar beban kerja guru. Dalam Pasal 35 disebutkan bahwa beban kerja guru mencakup kegiatan pokok, yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik, serta melaksanakan tugas tambahan.

1) Merencanakan Pembelajaran

Sudah menjadi tugas utama guru membuat perencanaan pembelajaran sebaik mungkin agar menghasilkan yang baik pula. Guru wajib membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) pada awal tahun atau awal semester (Ditjen PMPTK, 2008: 4).

Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) merupakan perencanaan yang menggambarkan prosedur dan pengorganisasian pembelajaran untuk mencapai satu kompetensi dasar yang ditetapkan dalam Standar Isi. Pada kurikulum merdeka rencana pelaksanaan pembelajaran di sebut dengan modul ajar.

2) Melaksanakan Pembelajaran

Tugas guru berikutnya adalah melaksanakan pembelajaran sesuai dengan rencana yang telah disusun. Kegiatan pembelajaran adalah kegiatan yang di dalamnya terjadi interaksi edukatif antara peserta didik dengan guru, kegiatan tersebut merupakan kegiatan langsung yang nyata (Ditjen PMPTK, 2008: 4-5).

3) Menilai Hasil Pembelajaran

Tugas guru yang ketiga adalah menilai hasil pembelajaran. Penilaian hasil belajar adalah serangkaian kegiatan yang bertujuan untuk mengumpulkan, menganalisis, dan menafsirkan data tentang proses dan hasil belajar peserta didik yang dilakukan secara sistematis dan terus menerus hingga menjadi informasi yang bermakna untuk penilaian peserta didik dan pengambilan keputusan lainnya (Ditjen PMPTK, 2008: 5).

4) Membimbing dan Melatih Peserta Didik

Tugas guru yang keempat adalah membimbing dan melatih peserta didik. Membimbing dan melatih peserta didik dapat dibedakan menjadi tiga, yaitu membimbing dan melatih peserta didik dalam pembelajaran, intrakurikuler, dan ekstrakurikuler (Ditjen PMPTK, 2008: 6).

5) Melaksanakan Tugas Tambahan

Yang terakhir tugas guru adalah melaksanakan tugas tambahan seperti tugas sebagai struktural dan tugas khusus. Tugas struktural merupakan tugas tambahan berdasarkan jabatan dalam struktur organisasi sekolah, misalnya kepala sekolah, wakil kepala sekolah, kepala perpustakaan, kepala laboratorium, ketua jurusan, kepala bengkel, dan sebagainya. Tugas khusus adalah tugas tambahan untuk menangani permasalahan khusus yang ada di sekolah seperti pembimbing praktik lapangan dan kepala unit produksi.

2.1.1.4 Penilaian Kinerja Guru

Untuk mencapai kinerja yang baik diperlukan proses penilaian kinerja. Menurut Malayu dalam Rinawatiririn (2012), penilaian kinerja adalah evaluasi terhadap perilaku, prestasi kerja, dan potensi pengembangan yang telah dilakukan. Menurut Uhar (2012), penilaian kinerja merupakan suatu kegiatan guna menilai perilaku pegawai dalam pekerjaannya, baik secara kualitatif maupun kuantitatif. Penilaian kinerja guru merupakan proses membandingkan antara kinerja actual dengan kinerja ideal untuk mengetahui tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya dalam periode tertentu.

2.1.1.5 Peningkatan Kinerja Guru

Rendahnya kinerja guru tentu akan membuat kepala sekolah gundah serta dapat menurunkan mutu pendidikan dan menghambat tercapainya visi di suatu sekolah. Menurut Uhar (2012), upaya pengembangan dan peningkatan kinerja pegawai pada hakikatnya merupakan suatu kebutuhan organisasi yang tidak ada habisnya. Hal ini disebabkan pengembangandan peningkatan kinerja tidak hanya dilakukan jika terjadi kesenjangan antara actual dengan kinerja yang diharapkan, tetapi juga pengembangan dan peningkatan tersebut harus tetap dilakukan meskipun tidak terjadi kesenjangan.

Menurut Barnawi & Mohammad Arifin (2012: 80), ada dua strategi yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru, yaitu pelatihan dan motivasi kinerja. Pelatihan digunakan untuk mengatasi rendahnya kompetensi guru,

sedangkan motivasi kinerja digunakan untuk mengatasi kurangnya semangat dan gairah kerja.

2.1.1.6 Indikator Kinerja Guru

Menurut Ningsih (2017) ada 8 indikator untuk menilai kinerja guru, yaitu: 1) Kehadiran melaksanakan tugas, 2) Membangun suasana kelas yang menyenangkan, 3) Menggunakan media tambahan untuk menunjang pembelajaran, 4) Menerapkan metode pembelajaran, 5) Melaksanakan tes akhir kegiatan pembelajaran, 6) Merumuskan materi pembelajaran, 7) Relevan dengan kehidupan, dan 8) Mendokumentasikan bukti keberhasilan peserta didik.

Sementara menurut Robbins dan Judge (2013) dalam Bayu Hendro Priono (2018), indikator kinerja adalah : 1) Kualitas, diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan, 2) Kuantitas, adalah jumlah yang diproduksi dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan, 3) Ketepatan waktu, adalah sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada awal jangka waktu yang ditentukan, ditinjau dari perspektif koordinasi dengan hasil output dan maksimalisasi waktu yang tersedia untuk kegiatan lain, 4) Efektivitas, merupakan memaksimalkan penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya, 5) Kemandirian, merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat melaksanakan fungsi pekerjaannya, 6) Komitmen kerja, merupakan sejauh mana

karyawan berkomitmen terhadap pekerjaannya dan tanggung jawab mereka terhadap kantor.

Mengacu pada Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen disebutkan standar beban kerja guru. Dalam Pasal 35 disebutkan bahwa beban kerja guru mencakup kegiatan pokok, yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik, serta melaksanakan tugas tambahan.

Berdasarkan penafsiran dari beberapa pendapat di atas, maka disimpulkan bahwa kinerja guru adalah hasil kerja atau kemampuan kerja sebenarnya dari segi kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang guru dalam menjalankan fungsinya dengan indikator sebagai berikut : 1) kemampuan guru dalam merencanakan pembelajaran yang dapat terlihat dari bagaimana guru menyiapkan modul ajar yang di dalamnya terlihat jelas keselarasan antara rumusan tujuan pembelajaran, perencanaan asesmen, perencanaan langkah-langkah pembelajaran serta bahan ajar dan referensi pendukungnya serta bagaimana guru membangun pembelajaran yang relevan dengan kehidupan yang kontekstual; 2) kemampuan guru dalam melaksanakan pembelajaran, yang dapat terlihat dari bagaimana kehadiran guru di kelas, membangun suasana kelas yang menyenangkan, menggunakan media tambahan untuk menunjang pembelajaran, menerapkan model/strategi/metode pembelajaran yang bervariasi, melaksanakan pembelajaran berdiferensiasi sesuai kebutuhan peserta didik, dan refleksi oleh guru dan peserta didik; 3) kemampuan guru dalam menilai hasil pembelajaran, yang dapat dilihat dari bagaimana guru melaksanakan asesmen

formatif baik di awal untuk mengetahui kesiapan dan karakteristik peserta didik, melaksanakan asesmen formatif ketika proses pembelajaran untuk mengetahui efektivitas proses pembelajaran, melaksanakan asesmen sumatif untuk mengukur ketercapaian tujuan pembelajaran, dan mendokumentasikan bukti keberhasilan peserta didik; 4) kemampuan dalam membimbing dan melatih peserta didik, yang dapat terlihat dari bagaimana komitmen guru berpartisipasi aktif dalam mengembangkan kompetensi peserta didik baik sikap atau karakter, pengetahuan dan keterampilan dari berbagai jenis kegiatan di sekolah baik intrakurikuler, kokurikuler maupun ekstrakurikuler; dan 5) kemampuan guru dalam melaksanakan tugas tambahan yang dapat terlihat dari bagaimana komitmen, kualitas, kemadirian dan efektivitas guru dalam mengemban amanah tugas tambahan seperti wakil kepala sekolah, kepala perpustakaan, kepala laboratorium, dan sebagainya.

2.1.2 Budaya Positif

2.1.2.1 Defenisi Budaya

Secara etimologis pengertian budaya (culture) berasal dari kata latin *colere*, yang berarti membajak tanah, mengolah, memelihara lading (Poespowardojo dalam Daryanto; 2015). Secara terminologis pengertian budaya menurut Montago dan Dawson dalam Daryanto (2015) merupakan *way of life*, yaitu cara hidup tertentu yang memancarkan identitas tertentu pula dari suatu bangsa. Selanjutnya Koentjaraningrat dalam Daryanto (2015) mendefenisikan budaya sebagai “keseluruhan system gagasan tindakan dan hasil karya manusia

dalam rangka kehidupan masyarakat yang dijadikan milik diri manusia dengan cara belajar”. Lebih lanjut Koentjaraningrat membagi kebudayaan dalam tiga wujud yaitu:

- a. Wujud kebudayaan sebagai suatu kompleksitas dari ide-ide, gagasan, nilai-nilai, norma-norma, peraturan dan lain-lain.
- b. Wujud kebudayaan sebagai suatu kompleksitas aktivitas manusia yang terstruktur dalam masyarakat.
- c. Wujud kebudayaan sebagai benda-benda hasil karya manusia.

Menurut Nuril (2013: 24) budaya merupakan pandangan hidup yang diakui bersama oleh suatu kelompok masyarakat yang mencakup cara berpikir, perilaku, sikap, nilai dan hasilnya yang tercermin baik dalam wujud fisik maupun abstrak. Kultur dapat juga dilihat sebagai suatu perilaku, nilai-nilai, sikap hidup, dan cara hidup untuk melakukan penyesuaian dengan lingkungan, dan sekaligus cara untuk memandangkan persoalan dan memecahkannya.

Dengan demikian budaya merupakan keseluruhan pola berpikir, nilai, moral, norma, dan keyakinan manusia yang merupakan hasil dari interaksi manusia dengan sesamanya dan lingkungan sekitarnya.

2.1.2.2 Budaya Positif di Sekolah

Budaya sekolah merujuk pada suatu sistem nilai, kepercayaan dan norma-norma yang diterima secara bersama, serta dilaksanakan dengan penuh kesadaran sebagai perilaku alami, yang dibentuk oleh lingkungan yang menciptakan pemahaman yang sama diantara seluruh unsur dan personil sekolah

baik itu kepala sekolah, guru, staf, peserta didik dan jika perlu membentuk opini masyarakat yang sama dengan sekolah (Daryanto; 2015).

Menurut Nuril (2013: 29) budaya sekolah adalah kebiasaan dan tradisi sekolah yang tumbuh dan dikembangkan berdasarkan spirit dan nilai-nilai yang dianut sekolah sesuai kesepakatan bersama seluruh warga sekolah. Kebiasaan dan tradisi tersebut mewarnai suasana kehidupan sekolah yang ditunjukkan oleh seluruh warga sekolah, misalnya ketika masuk halaman sekolah memungut sampah, membersihkan ruang kelas, memasang hiasan dinding ruangan kelas, membersihkan kamar kecil, mengikuti proses pembelajaran di ruang kelas, perilaku kepala sekolah terhadap guru dan peserta didik. Kebiasaan tersebut merupakan bagian integral dalam budaya sekolah.

Menurut Zamroni (2011: 111) memberikan batasan bahwa budaya sekolah adalah suatu model nilai, prinsip, tradisi dan kebiasaan yang terbentuk dalam jangka waktu yang lama di sekolah dan dikembangkan oleh sekolah dalam jangka waktu yang lama dan menjadi pedoman yang diyakini oleh seluruh warga sekolah sehingga mendorong munculnya sikap dan perilaku warga sekolah. Warga sekolah menurut UU nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional meliputi peserta didik, pendidik, kepala sekolah, tenaga pendidik serta komite sekolah. Salah satu subyek yang diambil dalam penelitian budaya sekolah ini adalah peserta didik.

Djamari Mardapi (2004:7) membagi unsur-unsur budaya sekolah jika dilihat dari usaha peningkatan kualitas pendidikan sebagai berikut:

a) Budaya sekolah yang positif

Budaya sekolah positif yaitu segala kegiatan yang mendukung peningkatan kualitas pendidikan, seperti kerjasama dalam mencapai prestasi, penghargaan dan komitmen dalam belajar.

b) Budaya sekolah yang negatif

Budaya sekolah yang negatif yaitu budaya yang bertentangan dengan peningkatan mutu pendidikan seperti peserta didik takut salah, peserta didik menjadi takut bertanya, dan peserta didik jarang bekerjasama dalam memecahkan masalah.

c) Budaya sekolah yang netral

Budaya sekolah yang netral yaitu budaya sekolah yang tidak berfokus pada satu sisi namun mampu memberikan masukan positif terhadap perkembangan peningkatan mutu pendidikan, seperti adanya arisan keluarga sekolah, adanya seragam guru, seragam peserta didik dan sebagainya.

Menurut Hedley Beare dalam Hakiki Mahfuzh (2010) budaya sekolah secara kasat mata dideskripsikan dalam bentuk: 1) visi, misi, tujuan dan sasaran; 2) kurikulum; 3) bahasa komunikasi; 4) narasi sekolah; 5) narasi tokoh-tokoh; 6) struktur organisasi; 7) ritual dan upacara; 8) prosedur belajar mengajar; 9) peraturan sistem ganjaran/hukuman; 10) layanan psikologi social; 11) pola interaksi sekolah dengan orang tua dan masyarakat.

Budaya sekolah adalah seperangkat nilai yang melandasi perilaku, tradisi, kebiasaan sehari-hari, dan simbol-simbol yang dianut oleh kepala sekolah, guru, tenaga administrasi, peserta didik dan masyarakat

sekitar sekolah. Budaya positif mengacu pada nilai-nilai, keyakinan, dan kebiasaan di sekolah yang mendukung peserta didik agar peserta didik dapat menjadi individu yang kritis, penuh hormat dan bertanggung jawab. Budaya positif juga adalah salah satu materi yang diajarkan dalam pendidikan guru penggerak. Materi ini sangat penting kita dapatkan dan kuasai sehingga guru dapat mengembangkan potensi anak-anak yang memiliki karakter yang kuat, sesuai profil pelajar Pancasila.

Dengan menerapkan budaya positif, kita harus menumbuhkan lingkungan yang positif, pahami kebutuhan dasar peserta didik ketika mereka berperilaku buruk dan tidak sesuai dengan harapan kita, dengan tidak hanya menerapkan hukuman saja yang dapat memberikan dampak dan pengaruh negatif terhadap perkembangan emosi peserta didik. Dalam menerapkan budaya positif, kita juga harus mengeksplorasi posisi guru dalam penerapan disiplin yang disebut sebagai posisi “Manager” dan bagaimana guru dalam posisi sebagai manajer menerapkan pendekatan disiplin yang disebut restitusi. Restitusi membantu peserta didik menjadi lebih bertekad, lebih proaktif dalam disiplin, dan mengatasi kesalahan.

Selama ini dari kaca mata seorang guru, hukuman merupakan bentuk pembelajaran disiplin bagi murid, padahal hukuman mempunyai arti berbeda. Hukuman adalah sebuah cara untuk mengarahkan perilaku agar sesuai dengan perilaku yang lebih baik. Secara umum hukuman bisa dalam bentuk sanksi fisik maupun psikis untuk kesalahan atau pelanggaran yang dilakukan yang dalam

kenyataannya dapat berpengaruh pada karakter peserta didik dan tidak baik untuk psikologis anak.

Disiplin positif bertujuan untuk bekerja sama dengan peserta didik, bukan melawan mereka. Fokusnya adalah membangun kekuatan peserta didik daripada mengkritik kelemahan mereka dan menggunakan penguatan positif untuk mendorong perilaku yang baik. Hal ini melibatkan pemberian pedoman yang jelas kepada peserta didik tentang perilaku yang dapat diterima dan kemudian mendukung mereka saat mereka belajar untuk mematuhi pedoman tersebut. Pendekatan ini secara aktif mendorong keterlibatan anak-anak dan pemecahan masalah, sekaligus mendorong orang dewasa, dalam hal ini para pendidik, untuk menjadi teladan positif bagi peserta didik dalam perjalanan mereka menuju masa dewasa, pembentukan dan perkembangan mereka. Selain dari itu, disiplin positif akan meningkatkan kinerja guru. Hal ini sejalan dengan pendapat Barnawi dan Mohammad Arifin (2012 : 109) yang mengatakan bahwa semakin tinggi disiplin kerja seseorang, akan semakin tinggi juga kinerja orang tersebut.

Oleh karena itu guru harus berperan sebagai manager dalam menerapkan budaya positif disekolah agar tercipta budaya positif yang memungkinkan seluruh peserta didik mempunyai kebiasaan yang baik tanpa mengalami akibat negatif, tidak ada tekanan atau ancaman, namun sadar akan nilai-nilai positifnya yang berasal dari berbuat baik. Hal-hal ini dilakukan dengan membuat kesepakatan bersama.

2.1.2.3 Pentingnya Budaya Positif di Sekolah

Pentingnya budaya positif di sekolah dalam rangka penguatan pendidikan karakter tak lepas dari peran sekolah sebagai institusi pembentukan karakter profil pelajar pancasila. Sekolah merupakan salah satu tempat menumbuhkan dan menyiapkan peserta didik di masa depan agar menjadi manusia yang mampu berdaya saing tinggi, tidak hanya untuk pribadi tapi berdampak pula bagi masyarakat. Sekolah bukan hanya mendorong peserta didik untuk sukses secara moral maupun akademik di lingkungan sekolah, tetapi juga untuk menumbuhkan moral yang baik pada diri peserta didik ketika sudah terlibat di dalam masyarakat. Hal ini sesuai dengan apa yang disampaikan Ki Hajar Dewantara (KHD) tentang maksud dari mendidik, yaitu: “menuntun segala kekuatan kodrat yang ada pada anak-anak itu agar mereka dapat mencapai keselamatan dan kebahagiaan yang setinggi-tingginya sebagai manusia dan sebagai anggota masyarakat”.

Karakter pelajar Indonesia yang selamat dan bahagia menurut KHD tersebut mengacu pada Profil Pelajar Pancasila, yaitu pelajar sepanjang hayat yang memiliki kompetensi global dan berperilaku sesuai dengan nilai-nilai Pancasila. Pelajar yang terbangun utuh dari ke enam dimensi pembentuknya, yaitu: 1) beriman, bertawaqa kepada Tuhan Yang Maha Esa dan berakhlak mulia, 2) mandiri, 3) bergotong-royong, 4) berkebinekaan global, 5) bernalar kritis, dan 6) kreatif.

Mengembangkan budaya positif dapat menumbuhkan motivasi intrinsik anak untuk menjadi individu yang bertanggung jawab, berbudi pekerti luhur dan berakhlak mulia.

Menurut Daryanto (2015 : 17-19) bahwa budaya dan iklim sekolah yang efektif akan memberikan efek positif bagi semua unsur dan personil sekolah seperti kepala sekolah, guru, staf, siswa dan masyarakat.

2.1.2.4 Menumbuhkan Budaya Positif di Sekolah

Sebagai institusi pembentukan karakter pelajar Pancasila, pertama-tama sekolah menentukan dan menuliskan nilai karakter yang akan ditumbuhkan. Kemudian mensosialisasikannya kepada seluruh warga sekolah, mencontohkan perilaku tersebut kepada para peserta didik, menjadikan nilai karakter tersebut menjadi standar di sekolah. Setelah itu, sekolah memastikan peserta didik memahami, peduli, dan secara konsisten berperilaku sesuai dengan nilai karakter tersebut.

Budaya positif memang tidak terlepas dari cerminan filosofi pendidikan Ki Hadjar Dewantara. Apabila semuanya dipahami dengan baik maka hal ini dapat diimplementasikan dalam kehidupan sehari-hari, khususnya di sekolah. Dengan demikian dapat dipahami bahwa di sekolah tidaklah dapat berdiri sendiri dalam menciptakan budaya positif, melainkan satu sama lain saling terintegrasi dan mempengaruhi satu sama lain.

Dalam upaya untuk membangun budaya positif disekolah guru harus berkolaborasi dengan kepala sekolah dan orang tua, artinya dengan sebagai guru

harus berperan penting dalam mengembangkan disiplin positif dengan menciptakan ruang kelas yang berpusat pada peserta didik, melibatkan dan bekerjasama dengan orangtua dalam penerapan disiplin positif. Kepala sekolah harus memastikan para guru dan staf mendapatkan dukungan dalam menerapkan budaya positif di sekolah serta mendukung dan mengawasi keterlibatan orangtua dalam menerapkan budaya positif di rumah. Orang tua menciptakan suasana rumah yang aman dan nyaman sehingga dapat menerapkan budaya positif yang konsisten dan berpartisipasi dalam pertemuan sekolah dan memiliki hubungan baik dengan guru untuk mendukung pendekatan budaya positif.

Untuk membangun dan mengembangkan budaya positif di sekolah, satuan Pendidikan juga harus mengetahui dan memperhatikan prinsip-prinsip dalam mengembangkan budaya sekolah sehingga akan tercipta budaya sekolah yang positif dan kondusif bagi terbentuknya karakter peserta didik. Menurut Akhmad Sudrajat dalam Nuril (2013: 34-36), upaya dalam membangun budaya sekolah sebaiknya mengacu kepada prinsip-prinsip berikut:

1. Berfokus pada visi, misi dan tujuan sekolah.

Segala aktivitas yang dilakukan sekolah sebaiknya selalu mengacu pada pencapaian visi, misi dan tujuan yang telah disusun oleh pihak sekolah. Hal ini diharapkan agar kiranya kegiatan di sekolah lebih terarah dan memiliki tujuan yang jelas.

2. Penciptaan komunikasi formal dan informal.

Komunikasi formal maupun informal merupakan dasar dalam menyampaikan pesan-pesan pentingnya budaya sekolah dibangun secara

bersama-sama seluruh warga sekolah. Oleh karena itu perlu terciptanya komunikasi yang baik antara warga sekolah.

3. Inovasi dan bersedia mengambil resiko.

Salah satu dimensi budaya organisasi adalah inovasi dan kesediaan mengambil resiko dari setiap perubahan yang terjadi di lingkungan sekolah.

4. Memiliki strategi yang jelas.

Dalam pengembangan budaya sekolah perlu adanya strategi yang harus disiapkan agar program sekolah dapat terlaksana dengan baik.

5. Berorientasi kinerja.

Pengembangan budaya sekolah perlu diarahkan pada sasaran yang sedapat mungkin dapat diukur. Hal ini akan mempermudah pengukuran capaian kinerja dari suatu sekolah.

6. Sistem evaluasi yang jelas.

Evaluasi perlu dilakukan untuk mengetahui pengembangan kinerja sekolah. Evaluasi ini juga sebaiknya rutin dilakukan dan bertahap: jangka pendek, sedang dan jangka panjang.

7. Memiliki komitmen yang kuat.

Komitmen yang kuat antara pimpinan dan warga sekolah sangat menentukan terlaksananya program-program yang dilakukan dalam pengembangan budaya sekolah.

8. Keputusan berdasarkan konsensus.

Ciri-ciri budaya organisasi yang positif adalah pengambilan keputusan partisipatif yang berujung pada pengambilan keputusan secara konsensus.

9. Sistem imbalan yang jelas.

Pengembangan budaya sekolah hendaknya dibarengi dengan sistem imbalan dan penghargaan yang dapat berupa kredit poin bagi warga sekolah yang melaksanakan budaya positif di sekolah.

10. Evaluasi diri.

Evaluasi diri ini dilakukan untuk mengetahui masalah-masalah yang dihadapi di sekolah guna pengembangan yang akan dilakukan.

Dalam penelitian Buana Chandro dkk (2022) juga mengatakan bahwa kualitas pendidikan akan terwujud dengan baik jika guru melakukan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran sampai evaluasi pembelajaran secara terpadu.

2.1.2.5 Indikator Budaya Positif Sekolah

Hal-hal baik dan positif yang dibangun dan ditumbuhkembangkan di sekolah akan mengakar hingga menjadi budaya positif sekolah. Budaya sekolah positif yaitu segala kegiatan yang mendukung peningkatan kualitas pendidikan, seperti kerjasama dalam mencapai prestasi, penghargaan dan komitmen dalam belajar. Hedley Beare dalam Hakiki Mahfuzh (2010) menjelaskan bahwa budaya sekolah secara kasat mata dideskripsikan dalam bentuk: 1) visi, misi, tujuan dan sasaran; 2) kurikulum; 3) bahasa komunikasi; 4) narasi sekolah; 5) narasi tokoh-tokoh; 6) struktur organisasi; 7) ritual dan upacara; 8) prosedur belajar mengajar; 9) peraturan sistem ganjaran/hukuman; 10) layanan psikologi social; 11) pola interaksi sekolah dengan orang tua dan masyarakat.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa budaya positif adalah nilai-nilai, keyakinan-keyakinan, dan kebiasaan-kebiasaan di sekolah yang mendukung peningkatan kualitas Pendidikan. Budaya positif tersebut dapat teridentifikasi melalui kebiasaan-kebiasaan positif yang dilakukan di sekolah yang setidaknya tidaknya meliputi 1) warga sekolah bersama-sama dalam merumuskan visi, misi, dan tujuan sekolah; 2) para guru berkolaborasi dalam mengembangkan dan melaksanakan kurikulum; 3) warga sekolah berkomitmen dan konsisten dalam membangun komunikasi yang positif dan saling mendukung; 4) warga sekolah bersama-sama membangun narasi positif tentang sekolah; 5) warga sekolah bersama-sama membangun narasi yang positif tentang kepemimpinan dan para tokoh di sekolah; 6) manajemen sekolah transparan dalam membangun struktur organisasi dan warga sekolah berkomitmen untuk melaksanakan struktur organisasi tersebut; 7) warga sekolah bersama-sama dalam melaksanakan ritual, upacara dan rutinitas positif; 8) para guru belajar bersama dan berkolaborasi dalam merancang pembelajaran; 9) adanya peraturan yang dibangun atas kesepakatan bersama; dan 10) warga sekolah membangun interaksi yang baik dengan para stakeholder.

2.2 Kajian Penelitian yang Relevan

Adapun penelitian yang relevan dengan penelitian ini adalah:

1. Marisi. (2022). Kepemimpinan Transformasional Dalam Mengembangkan Budaya Sekolah di SMK Negeri 4 Tebing Tinggi yang menyimpulkan bahwa melalui kepemimpinan transformasional kepala sekolah dapat

mengembangkan budaya sekolah yang baik di SMK Negeri 4 Tebing Tinggi, menjalankan visi dan misi sekolah dan memfasilitasi sarana dan prasarana sekolah. Memotivasi guru dan peserta didik dalam pembiasaan budaya literasi sekolah, menjalankan disiplin dan tata tertib yang ada di sekolah.

2. Wahyuni, Sri. (2022). Pengaruh Budaya Sekolah, Kompetensi, dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Guru SMA Di Kecamatan Talawi Kabupaten Batu Bara yang menyimpulkan terdapat pengaruh antara budaya sekolah terhadap motivasi kerja, pengaruh kompetensi terhadap motivasi kerja, pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap motivasi kerja dan pengaruh budaya sekolah, kompetensi dan kualitas kerja secara bersama-sama terhadap motivasi kerja di SMA yang ada di Kecamatan Talawi Kabupaten Batu Bara.
3. Amini, Aktar, Handayani, 2021, Pengaruh Budaya Organisasi Sekolah, Komunikasi dan Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru di SMK YP Satria Budi Karang Rejo Kabupaten Simalungun yang menyimpulkan adanya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru, adanya pengaruh komunikasi terhadap kinerja guru, adanya pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru dan adanya pengaruh budaya organisasi, komunikasi dan kompetensi guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya budaya organisasi sekolah, komunikasi dan kompetensi guru yang tinggi akan meningkatkan kinerja guru.

4. Sri Wahyuni, Indra Prasetia, Emilda Sulasmi, 2023, Pengaruh Budaya Sekolah, Kompetensi, dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Motivasi Kerja Guru SMA di Kecamatan Talawi Kabupaten Batu Bara yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya sekolah terhadap motivasi kerja sebesar 63%.
5. Bulgansyah Ritonga, 2019, Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru di MAN 2 Model yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja guru sebesar 25,7% dan 74,3% dipengaruhi oleh faktor lain.
6. Franky Parlindungan Silalahi, Amini, 2023, Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Profesional Guru dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Sibolga Utara yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh budaya kerja terhadap kinerja guru sebesar 17,5% dan 82,5% dipengaruhi oleh faktor lain.

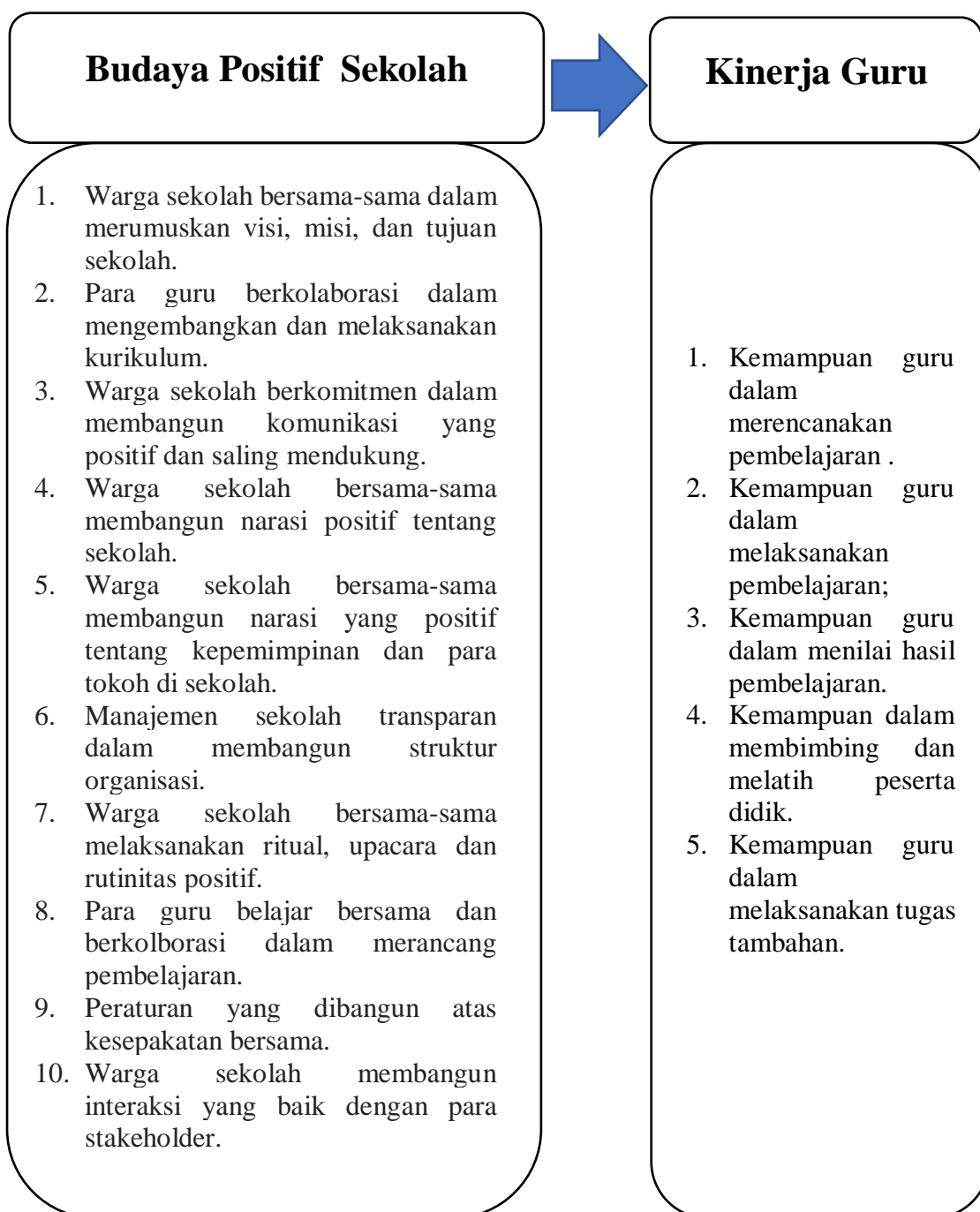
2.3 Kerangka Konseptual

Budaya positif adalah nilai-nilai, keyakinan-keyakinan, dan kebiasaan-kebiasaan di sekolah yang mendukung peningkatan kualitas Pendidikan. Budaya positif tersebut dapat teridentifikasi melalui kebiasaan-kebiasaan positif yang dilakukan di sekolah. Pada satu sisi diyakini bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Kondisi yang berada di sekitar guru merupakan faktor eksternal, diantaranya meliputi kondisi fisik dan sosial di

sekitar. Budaya kerja sekolah merupakan contoh kondisi social. Budaya kerja yang baik akan berkontribusi dalam peningkatan kinerja guru. Budaya positif yang dibangun dan ditumbuhkembangkan di sekolah tentunya akan berkontribusi pada peningkatan kinerja guru. Untuk itu sekolah perlu melaksanakan aktivitas-aktivitas berupa pengembangan budaya positif dalam rangka peningkatan kinerja guru. Dalam penelitian ini peneliti hendak meneliti budaya-budaya positif apa saja yang telah dibangun dan ditumbuhkembangkan di SMA Negeri 2 Percut Sei Tuan dan selanjutnya melihat bagaimana dampaknya dalam peningkatan kinerja guru-gurunya.

Gambar 2.1 berikut adalah kerangka konsep yang dibuat oleh peneliti untuk menentukan bagaimana arah penelitian untuk menemukan jawaban dari permasalahan yang ingin ditemukan solusinya. Kerangka tersebut menggambarkan bahwa budaya positif sekolah dapat mengembangkan kinerja guru di sekolah yang lihat dari bagaimana komitmen dan konsistensi akan kualitas dan efektivitas guru dalam menyiapkan perencanaan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, melaksanakan penilaian, membimbing dan melatih peserta didik hingga melaksanakan tugas tambahan.

Dengan peningkatan kinerja guru diharapkan dapat melaksanakan pembelajaran yang inovatif serta disiplin sekolah sehingga visi dan misi sekolah dapat tercapai



Gambar 2.2 Kerangka Konseptual

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kualitatif deskriptif dengan pendekatan studi kasus, menurut Sugiarto (2017:22) studi kasus jenis penelitian kualitatif yang mendalam tentang individu, kelompok, institusi dan sebagainya dalam waktu tertentu. Tujuan dari studi kasus adalah untuk mencoba menemukan makna, mengkaji proses, dan memperoleh pemahaman yang mendalam dan komprehensif tentang individu, kelompok, atau situasi tertentu. Data studi kasus diperoleh dengan wawancara, observasi dan mempelajari berbagai dokumen yang terkait dengan topik yang diteliti. Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan data/gambaran yang objektif, teknik, akurat dan sistematis, mengenai masalah yang akan dikaji oleh peneliti. Penelitian ini menggambarkan bagaimana SMA Negeri 2 Percut Sei Tuan membangun dan menumbuhkembangkan budaya positif yang berdampak pada peningkatan kinerja guru.

3.2 Subjek dan Objek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah kepala sekolah dan guru-guru di SMA Negeri SMA Negeri 2 Percut Sei Tuan. Informan yang diperlukan untuk memperoleh informasi dalam mengungkapkan berbagai fenomena yang muncul ke permukaan. Fenomena yang terjadi pada suatu waktu dalam lingkup (konteks) penelitian yang menjadi perhatian dan memberikan informasi penting

serta diperlukan berkaitan dengan budaya positif dalam mengembangkan kinerja guru di SMA Negeri 2 Percut Sei Tuan.

Sugiono (2019:35) menyatakan bahwa dalam penelitian kualitatif instrument utamanya adalah peneliti sendiri, namun selanjutnya setelah fokus penelitian menjadi jelas maka kemungkinan akan dikembangkan instrumen penelitian sederhana, yang diharapkan dapat melengkapi data dan membandingkan dengan data yang telah ditemukan melalui observasi dan wawancara.

Dalam penelitian ini kepala sekolah, wakil kepala sekolah dan guru menjadi sumber data yang di bawah naungan SMA Negeri 2 Percut Sei Tuan tentang budaya positif dalam mengembangkan kinerja guru di SMA Negeri 2 Percut Sei Tuan.

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di SMA Negeri 2 Percut Sei Tuan beralamat di Jalan Pendidikan Pasar XII Desa Bandar Klippa, Kecamatan Percut Sei Tuan, Kabupaten Deli Serdang, Provinsi Sumatera Utara.

Tabel dibawah ini akan menjabarkan mengenai rencana waktu penelitian yang akan dilakukan dari bulan November sampai dengan April 2024, sebagaimana tabel di bawah ini :

Tabel 3.1 Rencana Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Bulan/Tahun 2023/2024						
		Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei
1	Persiapan Penelitian	■						
2	Pengumpulan Bahan Pustaka	■	■					
3	Pengumpulan Data Pra Penelitian		■					
4	Seminar Proposal Penelitian			■				
5	Pengumpulan Data Penelitian			■	■			
6	Analisis Data Penelitian				■	■	■	
7	Seminar Hasil Penelitian							■
8	Sidang Tertutup							■

3.4 Sumber Data Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti bertindak sebagai instrument kunci, sekaligus pengumpul data. Instrument selain manusia dapat pula digunakan sebagai pedoman wawancara, observasi, dan catatan lapangan, serta alat bantu lain seperti foto, rekaman, dan dokumentasi.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan teknik yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan (Sugiyono, 2009: 300). Pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini peneliti menggunakan beberapa metode, yaitu:

1. Metode interview (wawancara)

Wawancara mendalam adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab teknik bertatap muka antara pewawancara dengan informan atau orang yang diwawancarai (Bungin, 2007:108). Wawancara ini bertujuan untuk memperoleh data mengenai kinerja guru dan budaya positif sekolah yang ada di SMA Negeri 2 Percut Sei Tuan. Metode Wawancara ini dilakukan kepada kepala sekolah dan guru dengan cara berdialog langsung untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan.

2. Metode observasi

Observasi atau pengamatan adalah metode pengumpulan data yang digunakan untuk menghimpun data penelitian melalui pengamatan dan pengindraan (Bungin, 2007: 115). Metode observasi ini dilakukan untuk mengamati sumber-sumber yang ada di sekolah untuk memperoleh data tentang kinerja guru dan budaya positif sekolah. Kegiatan observasi yang dilakukan di SMA Negeri 2 Percut Sei Tuan diperoleh data mengenai suasana lingkungan sekolah, suasana kelas, dan iklim kerja di sekolah.

3. Dokumentasi

Metode dokumentasi ini digunakan peneliti untuk memperoleh data berupa dokumen-dokumen dan gambar sebagai pendukung penelitian yang dapat memperkaya hasil penelitian. Dalam kegiatan dokumentasi yang dilakukan di SMA Negeri 2 Percut Sei Tuan diperoleh data mengenai sejarah sekolah, letak geografis, program kegiatan sekolah, ketersediaan fasilitas, tenaga

pendidik dan kependidikannya, kurikulum, sarana prasarana, dan struktur organisasi yang dimiliki oleh SMA Negeri 2 Percut Sei Tuan.

Ketiga teknik pengumpulan data di atas, instrumen penelitian dibangun berdasarkan indikator objek penelitian yaitu tentang kinerja guru dan budaya positif di SMA Negeri 2 Percut Sei Tuan antara lain sebagai berikut:

Indikator kinerja guru di SMA Negeri 2 Percut Sei Tuan:

1. Kemampuan guru dalam merencanakan pembelajaran yang dapat terlihat dari bagaimana guru menyiapkan modul ajar yang di dalamnya terlihat jelas keselarasan antara rumusan tujuan pembelajaran, perencanaan asesmen, perencanaan langkah-langkah pembelajaran serta bahan ajar dan referensi pendukungnya serta bagaimana guru membangun pembelajaran yang relevan dengan kehidupan yang kontekstual.
2. Kemampuan guru dalam melaksanakan pembelajaran, yang dapat terlihat dari bagaimana kehadiran guru di kelas, membangun suasana kelas yang menyenangkan, menggunakan media tambahan untuk menunjang pembelajaran, menerapkan model/strategi/metode pembelajaran yang bervariasi, melaksanakan pembelajaran berdiferensiasi sesuai kebutuhan peserta didik, dan refleksi oleh guru dan peserta didik.
3. Kemampuan guru dalam menilai hasil pembelajaran, yang dapat dilihat dari bagaimana guru melaksanakan asesmen formatif baik di awal untuk mengetahui kesiapan dan karakteristik peserta didik, melaksanakan asesmen formatif ketika proses pembelajaran untuk mengetahui efektivitas proses pembelajaran, melaksanakan asesmen sumatif untuk mengukur

ketercapaian tujuan pembelajaran, dan mendokumentasikan bukti keberhasilan peserta didik.

4. Kemampuan dalam membimbing dan melatih peserta didik, yang dapat terlihat dari bagaimana komitmen guru berpartisipasi aktif dalam mengembangkan kompetensi peserta didik baik sikap atau karakter, pengetahuan dan keterampilan dari berbagai jenis kegiatan di sekolah baik intrakurikuler, kokurikuler maupun ekstrakurikuler.
5. Kemampuan guru dalam melaksanakan tugas tambahan yang dapat terlihat dari bagaimana komitmen, kualitas, kemadirian dan efektivitas guru dalam mengemban amanah tugas tambahan seperti wakil kepala sekolah, kepala perpustakaan, kepala laboratorium, wali kelas dan sebagainya.

Indikator budaya positif di SMA Negeri 2 Percut Sei Tuan:

1. Warga sekolah bersama-sama dalam merumuskan visi, misi, dan tujuan sekolah.
2. Para guru berkolaborasi dalam mengembangkan dan melaksanakan kurikulum.
3. Warga sekolah berkomitmen dan konsisten dalam membangun komunikasi yang positif dan saling mendukung.
4. Warga sekolah bersama-sama membangun narasi positif tentang sekolah.
5. Warga sekolah bersama-sama membangun narasi yang positif tentang kepemimpinan dan para tokoh di sekolah.

6. Manajemen sekolah transparan dalam membangun struktur organisasi dan warga sekolah berkomitmen untuk melaksanakan struktur organisasi tersebut.
7. Warga sekolah bersama-sama melaksanakan ritual, upacara dan rutinitas positif;
8. Para guru belajar bersama dan berkolaborasi dalam merancang pembelajaran.
9. Adanya peraturan yang dibangun atas kesepakatan Bersama.
10. Warga sekolah membangun interaksi yang baik dengan para stakeholder.

3.6 Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini mengadopsi dari Miles & Huberman (1994: 10) yaitu teknik analisis data dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Kegiatan analisis data dalam penelitian ini yaitu diawali dengan reduksi data, display data, dan penarikan kesimpulan atau verifikasi.

1. Reduksi Data

Reduksi data adalah proses memilih dan menyederhanakan data “mentah” yang terdapat dalam catatan lapangan tertulis. Proses meliputi merangkum hasil wawancara, observasi, dan dokumen yang diperoleh dilapangan, kemudian mengelompokkannya untuk memilih hal-hal yang penting dan menghilangkan hal-hal yang tidak perlu. Langkah ini meliputi pengeditan, pengkodean, dan tabulasi data.

2. Penyajian Data

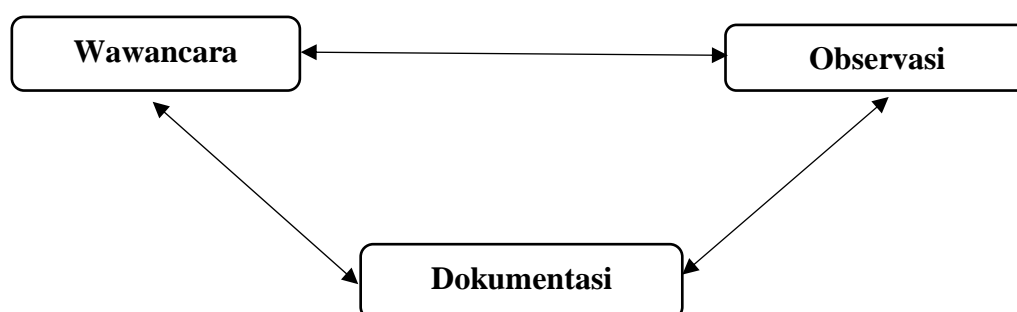
Penyajian data yaitu membatasi suatu “penyajian” sebagai sekumpulan informasi tersusun yang memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Penyajian data dapat disampaikan secara naratif dalam bentuk teks, selain itu dapat pula dalam bentuk tabel atau gambar.

3. Menarik Kesimpulan/Verifikasi

Seluruh data yang terkumpul setelah data disajikan, peneliti memberikan makna, tafsiran, argumen, dan membandingkan data menjadi korelasi antara satu komponen dengan komponen lainnya, kemudian dari semua itu ditarik kesimpulan sebagai jawaban dari setiap permasalahan yang ada (Miles & Huberman, 1994: 10-12).

3.7 Keabsahan Data

Menurut Sugiyono (2014: 330) dalam pengumpulan data, triangulasi diartikan sebagai teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada.



Gambar 3.1 Triangulasi Metode

Tujuan dari kegiatan triangulasi dilaksanakan pada saat data yang diperoleh belum memuaskan dan membutuhkan kemukhtahiran data. Bila penelitian melakukan pengumpulan data dengan triangulasi, maka peneliti mengumpulkan data yang sekaligus menguji kredibilitas data, yaitu mengecek kredibilitas data dengan berbagai teknik pengumpulan data dari berbagai sumber data.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Hasil Penelitian

4.1.1 Karakteristik Sosial SMA Negeri 2 Percut Sei Tuan

1. Letak SMA Negeri 2 Percut Sei Tuan

SMA Negeri 2 Percut Sei Tuan terletak di Jalan Pendidikan/ Rahayu Pasar XII Desa Bandar Klippa Kecamatan Percut Sei Tuan. Letak geografis sekolah berada didaerah perbatasan dengan Kota Medan, dalam wilayah Perkebunan. Kehidupan Sosial dan Ekonomi masyarakat beragam didominasi masyarakat berpenghasilan rendah. Sosial Budaya masyarakat cenderung heterogen, didominasi etnis Jawa. Keberadaan sekolah sangat diharapkan oleh masyarakat. Masyarakat sangat terbantu dengan hadirnya SMA Negeri 2 Percut Sei Tuan. Satuan Pendidikan terlibat dalam pemberdayaan masyarakat melalui program sosial kemasyarakatan SMA Negeri 2 Percut Sei Tuan.

2. Sumber Daya Manusia

SMA Negeri 2 Percut Sei Tuan memiliki tenaga pendidik dan kependidikan sebagai berikut:

Tabel 4.1. Tenaga Pendidik di SMA Negeri 2 Percut Sei Tuan

Jenis Kepegawaian	Jenis Kelamin		Kualifikasi		Tersertifikasi	
	L	P	S1	S2	Sudah	Belum
ASN	7	32	32	7	32	7
GTT	7	11	15	3	2	16
Jumlah	14	43	47	10	34	23
Persentase	24.56	75.44	82.46	17.54	59.65	40.35

Tabel 4.2. Tenaga Kependidikan di SMA Negeri 2 Percut Sei Tuan

Jenis Kepegawaian	Jenis Kelamin		Kualifikasi Pendidikan				
	L	P	SD	SMP	SMA	D3	S1
ASN	-	1	-	-	-	1	-
PTT	1	3	-	-	-	1	3
Jumlah	1	4	-	-	-	2	3
Persentase	20.00	80.00				40.00	60.00

3. Alumni

Alumni SMA Negeri 2 Percut Sei Tuan tersebar di dalam negeri maupun di luar negeri, banyak yang sukses di berbagai bidang pekerjaan, baik dalam pemerintahan maupun swasta. Para alumni ini memiliki kepedulian yang baik kepada sekolah maupun kepada adik angkatannya yang masih menjadi peserta didik di sekolah.

4. Orang Tua/Wali Murid

SMA Negeri 2 Percut Sei Tuan memiliki peserta didik yang sebagian besar orang tuanya memiliki tingkat penghasilan yang rendah. Sosial budaya masyarakat cenderung heterogen, didominasi etnis Jawa dan keberadaan sekolah sangat diharapkan oleh orangtua. Masyarakat/orang tua sangat terbantu dengan hadirnya SMA Negeri 2 Percut Sei Tuan karena sudah dekat dengan rumah mereka.

4.1.2 Karakteristik Budaya SMA Negeri 2 Percut Sei Tuan

1. Budaya Berprestasi

Budaya berprestasi di SMA Negeri 2 Percut Sei Tuan dibuktikan dari:

- a. Berbagai prestasi lomba bidang Akademik dan non akademik yang diraih

peserta didik dari tingkat kota, propinsi, nasional, hingga internasional. Contoh prestasi yang pernah diraih adalah bidang Kompetisi Sains Nasional (KSN), Kompetisi Olah Raga Siswa Nasional (KOSN).

- b. Persaingan belajar yang sehat dari peserta didik untuk memperoleh hasil belajar yang sangat baik sehingga mampu untuk melanjutkan ke Perguruan Tinggi Negeri.

2. Budaya Literasi

Peserta didik SMA Negeri 2 Percut Sei Tuan memiliki *budaya literasi* yang baik. Kegiatan literasi yang menjadi budaya di SMA Negeri 2 Percut Sei Tuan di antaranya:

- a. Kegiatan membaca dan menuliskan resume karya fiksi (terutama berupa novel) dengan waktu 15 menit setiap pagi sebelum memulai pembelajaran. Di kelas X awal, kegiatan ini membutuhkan waktu untuk membiasakan. Tetapi selanjutnya, budaya ini menjadi motivasi peserta didik sehingga berdampak pada budaya senang membaca di mana saja dan kapan saja.
- b. Kegiatan tantangan membaca 1.000 halaman karya fiksi selama 1 bulan pertama pada awal tahun ajaran.
- c. Kegiatan menulis karya sastra (Essai)

Karya sastra yang dihasilkan dapat berupa novel, cerpen, sajak, puisi, atau bentuk lain. Hasil karya ini kemudian dibukukan di setiap kelas dan peserta didik sudah mampu mengorganisasi sasarannya.

3. Budaya Peduli Lingkungan

Sesuai dengan Misi Sekolah Sadar Lingkungan sudah menjadi Kegiatan Wajib. Peserta didik SMA Negeri 2 Percut Sei Tuan memiliki *sadar lingkungan* yang baik. Bukti budaya ini adalah beberapa kegiatan yang dilakukan baik intrakurikuler maupun ekstrakurikuler. Contoh kegiatan intrakurikuler adalah proyek kolaborasi dengan Pengolahan Sampah Organik, yang melibatkan semua mata pelajaran. Untuk kegiatan ekstrakurikuler, Peduli lingkungan ini diakomodasi dalam kegiatan yang dinamakan SAHABAT BUMI.

4.1.3 Karakteristik Peserta Didik SMA Negeri 2 Percut Sei Tuan

1. Input Peserta didik

Peserta didik SMA Negeri 2 Percut Sei Tuan berasal dari desa Bandar Klippa, Desa Kolam dan sekitarnya. Dengan adanya Penerimaan Peserta Didik Baru dengan sistem Zonasi, Prestasi Akademik, Prestasi Non Akademik, Afirmasi dan perpindahan Tugas Orang tua, maka peserta didik di SMA Negeri 2 Percut Sei Tuan sejak Tiga Tahun Terakhir ini bervariasi dari jarak paling dekat hingga menyebar di seluruh Kecamatan Percut Sei Tuan dan perbatasan Kota Medan. Dengan demikian Kemampuan Peserta didik memiliki nilai rata-rata yang bervariasi.

2. Peserta didik SMA Negeri 2 Percut Sei Tuan memiliki *kemandirian berorganisasi*. Budaya kemandirian berorganisasi peserta didik ditunjukkan dengan kegiatan OSIS, baik secara umum maupun kegiatan disetiap

bidang sub seksi di OSIS. Pada kegiatan ini peserta didik mampu mengorganisir dari perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi kegiatan serta pendanaannya. Peserta didik mampu bekerja mandiri dengan bimbingan Guru Pendamping dan Kesiswaan.

4.1.4 Visi, Misi dan Tujuan SMA Negeri 2 Percut Sei Tuan

1. Visi SMA Negeri 2 Percut Sei Tuan

Menjadikan Satuan Pendidikan Yang Menjamin Berkembangnya Berbagai Minat dan Bakat Peserta Didik Sebagaimana Kodratnya.

Indikator Visi SMA Negeri 2 Percut Sei Tuan adalah:

- a. Memiliki budi pekerti dan akhlak mulia.
- b. Memiliki kecintaan terhadap bangsa dan Negara Indonesia.
- c. Memiliki kecintaan terhadap budaya daerah.
- d. Memiliki semangat untuk meraih prestasi secara berkelanjutan.
- e. Memiliki rasa solidaritas dan toleransi terhadap keanekaragaman bangsa Indonesia.
- f. Menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi.
- g. Memiliki sikap kritis, kreatif, komunikatif, dan kolaboratif.
- h. Memiliki kemandirian belajar dan berorganisasi.
- i. Memiliki kecintaan terhadap budaya membaca dan menulis dimanapun berada.
- j. Membudayakan pengolahan sampah/limbah di sekolah dan/atau di lingkungan.

2. Misi SMA Negeri 2 Percut Sei Tuan

Untuk mencapai visi dan membentuk Karakter Profil Pelajar Pancasila, maka SMA Negeri 2 Percut Sei Tuan menetapkan misi sebagai berikut.

- a. Menyelenggarakan pembelajaran yang memberikan kesempatan seluas-luasnya bagi tumbuhkembangnya potensi peserta didik.
- b. Menyelenggarakan Kegiatan Ekstrakurikuler yang menampung semua minat bakat peserta didik.
- c. Menyelenggarakan Pendidikan anti kekerasan dan anti perundungan.
- d. Menyelenggarakan projek bagi peserta didik untuk menumbuhkembangkan Profil Pelajar Pancasila.
- e. Mendidik masyarakat untuk sadar lingkungan dengan keteladanan.

3. Tujuan SMA Negeri 2 Percut Sei Tuan

a. Tujuan Jangka Pendek (1 Tahun)

- 1) Penerimaan peserta didik baru tahun pelajaran 2022-2023 secara online dengan jalur Afirmasi, Perpindahan Tugas, Prestasi Akademik, Prestasi Non Akademi dan Jalur Zonasi. Dilanjutkan dengan masa pengenalan lingkungan sekolah, Pelaksanaan disekolah melibat guru komite pembelajaran dan ditutup secara virtual dengan mengundang alumni.
- 2) Pelaksanaan Asesmen Diagnostik Non Kognitif bagi kelas X oleh guru Bimbingan Konseling, dan Asesmen Diagnostic Kognitif bagi guru mata pelajaran diawal masuk sekolah bagi kelas X dengan soal fase D.

- 3) Pelaksanaan matrikulasi bagi peserta didik yang terindikasi kurang cepat dalam pembelajaran.
- 4) Melaksanakan pendalaman materi untuk persiapan Ujian Sekolah dan SBMPTN, Try Out, Doa Bersama, Pertemuan orang tua bagi kelas XII. Kondisi yang diharapkan adalah: Penerimaan di PTN
- SNMPTN : 58 Siswa
 - SBMPTN : 87 Siswa
 - PTS : 64 Siswa
 - Bekerja : 81 Siswa
- 5) Melaksanakan Pembinaan KSN, Pembinaan KIR, Pembinaan Debat Bahasa Indonesia dan Bahasa Inggris, Pembinaan FL2SN, Pembinaan KOSN, Pembinaan FIKSI dan Pembinaan Teater. Pembinaan kegiatan akademik dan non akademik dengan target prestasi tahun depan sebagai berikut:

Tabel 4.3. Target Prestasi Tahun Depan

Tingkat	Kegiatan					
	KSN	KIR	Debat Bhs. Indonesia dan Bhs. Inggris	FL2SN	KOSN	FIKSI
Kabupaten	8	7	11	8	7	-
Provinsi	3	2	5	6	3	-
Nasional	2	1	3	3	2	1
Internasional	-	-	-	-	-	-

- 6) Melaksanakan Kegiatan Persami dalam rangka kegiatan Penerimaan Tamu Ambalan bagi siswa kelas X.
- 7) Melaksanakan Kegiatan Peringatan Hari Besar Nasional dan Hari

Besar Keagamaan

- 8) Melaksanakan kegiatan pembelajaran di luar kelas satu bulan sekali dengan kegiatan olah raga bersama di barengi dengan kegiatan yang lain penunjang pembelajaran.
- 9) Melaksanakan Kegiatan Literasi Dasar dan Literasi Digital dilaksanakan setiap hari sebelum pembelajaran dimulai. Dan setiap akhir tahun pelajaran peserta didik diminta membuat karya tulis (esai) yang akan dibukukan.

b. Tujuan Jangka Menengah (3 Tahun)

- 1) Membentuk peserta didik yang Beriman dan Bertaqwa Terhadap Tuhan Yang Maha Esa, Santun, Cerdas, Budaya prestasi akademik maupun non akademik, Cinta Lingkungan serta Cinta Tanah Air dan Bangsa.
- 2) Meningkatkan mutu lulusan dibuktikan dengan peserta didik yang melanjutkan di perguruan tinggi maupun sekolah kedinasan, Menghasilkan karya literasi berupa cerpen, novel, puisi atau sejenisnya.
- 3) Meningkatkan manajemen perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi pembelajaran.
- 4) Memanfaatkan teknologi informasi sebagai sarana pengembangan pendidikan.
- 5) Mengembangkan life skill interpersonal dan intrapersonal seluruh warga sekolah.

- 6) Meningkatkan peran peserta didik diberbagai lomba bidang ekstrakurikuler maupun intrakurikuler baik tingkat kabupaten, provinsi dan nasional.
 - 7) Mengembangkan kemitraan dengan lembaga-lembaga Perguruan Tinggi maupun Dunia Industri (DUDI).
 - 8) Mengembangkan pembelajaran kolaboratif antar mata pelajaran.
- c. Tujuan Jangka Panjang (5 Tahun)
- 1) Menghasilkan lulusan yang berkembang sesuai dengan minat dan bakatnya.
 - 2) Menghasilkan siswa yang memiliki rasa bangga dengan kemampuannya.
 - 3) Menghasilkan lulusan yang saling menghormati antar sesame.
 - 4) Menghasilkan lulusan yang dapat mengimplementasikan karakter Profil Pelajar Pancasila.
 - 5) Menghasilkan lulusan yang dapat memberikan inspirasi bagi masyarakat sekitar.

4.1.5 Deskripsi Hasil Observasi Aktivitas di SMA Negeri 2 Percut Sei Tuan

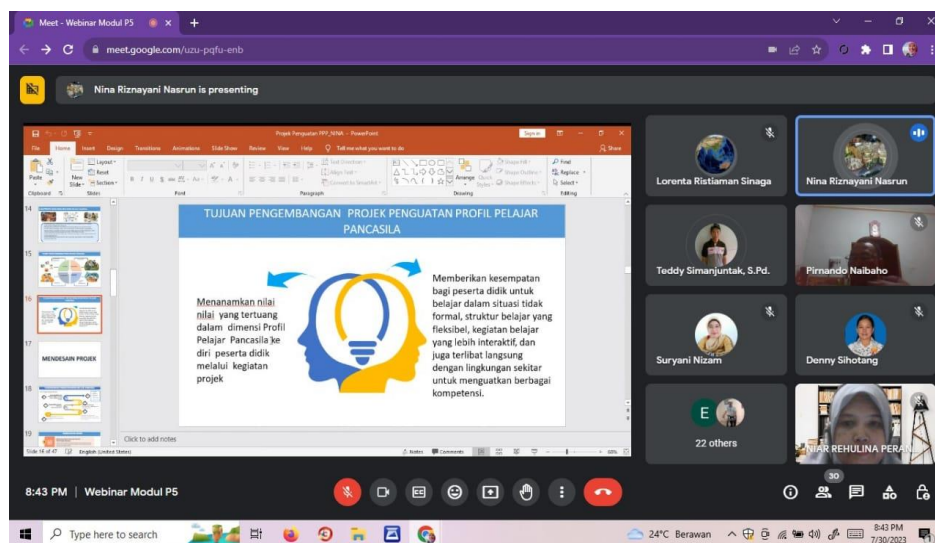
Sepanjang kurun waktu antara tanggal 27 Januari sampai dengan 27 Februari 2024 observasi dilakukan di SMA Negeri 2 Percut Sei Tuan dalam rangka mengumpulkan bukti-bukti yang menunjukkan bagaimana aktivitas implementasi budaya positif, bagaimana kebiasaan-kebiasaan dan norma-

norma di sekolah dijalankan serta bagaimana wujud implementasi kinerja guru dalam pembelajaran maupun dalam pelaksanaan tugas tambahan.

Dari kegiatan observasi terlihat bahwa adanya budaya positif dalam berkolaborasi di komunitas belajar sekolah yang sering dilakukan oleh guru-guru di SMA Negeri 2 Percut Sei Tuan, hal ini dapat ditunjukkan melalui gambar 4.1 dan 4.2 berikut:



Gambar 4.1 Aktivitas guru dalam berkolaborasi di komunitas belajar dengan melakukan aksi nyata pelatihan mandiri.



Gambar 4.2. Aktivitas guru dalam berkolaborasi di komunitas belajar secara daring ketika menyusun proyek P5.

Kebiasaan lain yang dilakukan di SMA Negeri 2 Percut Sei Tuan adalah membimbing siswa pada kegiatan pagi hari sebelum KBM dimulai seperti pada hari Selasa ada kegiatan literasi Bahasa Indonesia yang dipandu oleh guru-guru Bahasa Indonesia, hari Rabu kegiatan kreativitas yang dipandu oleh guru-guru kesenian, hari Kamis kegiatan literasi Bahasa Inggris yang dipandu oleh guru-guru Bahasa Inggris, hari Jum'at kegiatan keagamaan yang dipandu oleh guru-guru agama dan hari Sabtu kegiatan senam yang dipandu oleh guru olah raga. Hal ini terlihat dari gambar berikut:



Gambar 4.3 Siswa sedang membacakan cerita pendek buatannya pada kegiatan literasi Bahasa Indonesia.



Gambar 4.4 Kegiatan kreativitas siswa



Gambar 4.5 Kegiatan literasi Bahasa Inggris dimana siswa disuruh bercerita dalam Bahasa Inggris



Gambar 4.6 Kegiatan keagamaan



Gambar 4.7 Kegiatan senam bersama

Selain dari kebiasaan-kebiasaan yang dilakukan guru di atas terdapat pula kegiatan kewirausahaan dimana pada tahun 2019 SMA Negeri 2 Percut Sei Tuan mendapat bantuan untuk sekolah yang melakukan kewirausahaan. Salah satunya adalah pembuatan pupuk organik cair yang hasilnya digunakan untuk memupuk tanaman yang ada di sekitar sekolah. Hal ini dapat dilihat dari observasi di sekolah seperti pada gambar 4.8 berikut:



Gambar 4.8 Hasil kegiatan kewirausahaan berupa pupuk organik cair

4.1.6 Deskripsi Hasil Wawancara Kepala sekolah Dan Guru

Wawancara dengan kepala SMA Negeri 2 Percut Sei Tuan yaitu Ibu Suaibatul Aslamiah, M.Si. dilaksanakan dalam dua kali pertemuan, yaitu pada tanggal 7 Februari dan 23 Februari 2024.

Sementara wawancara dengan guru pada penelitian ini adalah dengan beberapa orang guru yang mengampu mata pelajaran yang berbeda sekaligus mendapat tugas tambahan seperti wakil kepala sekolah, wali kelas, staf wakil

kepala sekolah, kepala laboratorium ataupun tenaga perpustakaan. Wawancara dilaksanakan pada tanggal 19 Februari sampai dengan 22 Februari 2024.

4.1.6.1 Deskripsi Hasil Wawancara dengan Kepala Sekolah dan Guru tentang Kinerja Guru di SMA Negeri 2 Percut Sei Tuan

Kinerja guru tidak terlepas dari kemampuan guru dalam merencanakan pembelajaran. Hal ini dapat terlihat dari bagaimana guru menyiapkan modul ajar yang di dalamnya terlihat jelas keselarasan antara rumusan tujuan pembelajaran, perencanaan asesmen, perencanaan langkah-langkah pembelajaran serta bahan ajar dan referensi pendukungnya serta bagaimana guru membangun pembelajaran yang relevan dengan kehidupan yang kontekstual.

Secara umum kepala sekolah menilai bahwa kemampuan guru dalam menyiapkan modul ajar sudah baik. Sebagaimana hasil wawancara dengan Ibu Suaibatul Aslamiah, M.Si. selaku kepala sekolah sebagai berikut:

“Kualitas modul ajar yang telah disusun oleh para guru di sekolah secara umum sudah baik. Modul ajar sudah sesuai dengan tujuan pembelajaran yang dibuat oleh guru begitu juga dengan langkah-langkahnya. Asesmen formatif dilakukan guru saat pembelajaran berlangsung dan diakhir pembelajaran. Asesmen sumatif yang dirancang guru sudah baik dan sudah sesuai dengan jadwal yang ditentukan oleh sekolah. Tujuan pembelajaran sudah sesuai dengan perencanaan asesmen dan langkah-langkah pembelajaran yang telah dirancang, begitu juga dalam pembuatan modul ajarnya juga sudah sesuai.” (Wawancara Kepsek/ 7 Feb 2024).

Hal senada juga disampaikan oleh guru yang menjadi responden wawancara yaitu ibu Renny selaku responden guru, sebagaimana tertuang dalam hasil wawancara sebagai berikut:

“Modul ajar yang disusun telah memenuhi kriteria penyusunan modul ajar. tujuan pembelajaran, rencana asesmen, langkah-langkah pembelajaran dan juga bahan-bahan referensi. Saya melakukan asesmen diagnostic awal diawali pembelajaran untuk mengetahui dan menyelesaikan materi prasyarat saat proses pembelajaran, saya menyiapkan asesmen sikap, psikomotorik dan juga kognitif sebagai penilaian proses. Asesmen sumatif digunakan setelah pembelajaran/topik selesai dilakukan dengan ketentuan taksonomi Bloom. keselarasan antara rumusan tujuan pembelajaran, perencanaan asesmen, langkah-langkah pembelajaran dan bahan referensi dalam modul ajar sudah sesuai”. (Wawancara Guru 1/ 19 Feb 2024).

Pernyataan ibu Niar selaku responden guru juga menguatkan pernyataan guru sebelumnya, sebagaimana hasil wawancara berikut:

“Kualitas modul ajar yang telah disusun sudah baik, telah memuat tujuan pembelajaran, rencana asesmen, langkah-langkah pembelajaran dan juga bahan-bahan referensi. Guru merancang asesmen formatif, baik yang dilakukan di awal pembelajaran dan juga ketika proses pembelajaran. Penyusunannya berdasarkan capaian pembelajaran setiap jenjang yang telah dirumuskan pada silabus. Asesmen sumatif dirancang berdasarkan capaian pembelajaran. Keselarasan antara rumusan tujuan pembelajaran, perencanaan asesmen, Langkah-langkah pembelajaran dan bahan referensi dalam modul ajar cukup selaras, walaupun secara praktek guru harus melihat kondisi kesiapan siswa”. (Wawancara Guru 2/ 20 Feb 2024).

Selanjutnya wawancara dengan guru tertuang sebagai berikut:

“Langkah-langkah pembelajaran yang telah disusun, dapat diyakini bahwa tujuan pembelajaran dapat tercapai walaupun tidak 100 %. Langkah-langkah pembelajaran disesuaikan dengan pendekatan, strategi ataupun model yang digunakan. Ada beberapa materi kimia yang cukup sulit untuk menemukan hubungannya dengan kehidupan kontekstual. Saya pikir saya sudah cukup baik merencanakannya”. (Wawancara Guru 1/ 19 Feb 2024).

Sedangkan berdasarkan wawancara dengan guru responden 2 sebagai berikut:

“Langkah-langkah pembelajaran yang telah disusun, dapat diyakini bahwa tujuan pembelajaran dapat tercapai. Dalam merencanakan langkah-langkah pembelajaran dalam modul ajar mengikuti format susunan kurikulum yang berlaku. Tingkat relevansi pembelajaran yang di rancang dengan kehidupan kontekstual cukup relevan. Secara umum kepada penilaian diri sendiri dalam hal merencanakan pembelajaran cukup baik”. (Wawancara Guru 2/ 20 Feb 2024).

Selanjutnya peran kepala sekolah sebagai manajemen sekolah juga memberikan kontribusi dalam penyempurnaan perencanaan pembelajaran yang disusun oleh guru. Sebagaimana hasil wawancara dengan kepala sekolah sebagai berikut:

“Berdasarkan langkah- langkah pembelajaran yang telah disusun oleh para guru, dapat diyakini bahwa tujuan pembelajaran dapat tercapai, walaupun masih ada yang harus ditambahkan atau diberi masukan agar pembelajaran itu lebih berdampak kepada siswa dan terutama pada materi pembelajarannya agar lebih kontekstual dengan kehidupan sehari-hari. Dalam merencanakan langkah-langkah pembelajaran dan dalam pembuatan modul ajar pada umumnya diberi keleluasaan kepada guru untuk menggunakan pedoman atau standar yang ada yang disesuaikan dengan materi yang akan disampaikan. Saya selalu memberikan masukan atau penekanan kepada guru agar materi ajar lebih menekankan kepada kontekstual. Namun secara umum modul ajar yang telah disusun oleh para guru sudah baik”. (Wawancara Kepsek/ 7 Feb 2024)

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah dan dua orang guru sebagai responden dapat disimpulkan bahwa kemampuan guru di SMA Negeri 2 Percut Sei Tuan dalam merencanakan pembelajaran sudah baik.

Dalam merencanakan langkah-langkah pembelajaran dan modul ajar lebih jauh kepala sekolah mengatakan:

“Dalam merencanakan langkah-langkah pembelajaran dan dalam pembuatan modul ajar pada umumnya diberi keleluasaan kepada guru untuk menggunakan pedoman atau standar yang ada yang disesuaikan dengan materi yang akan disampaikan.” (Wawancara Kepala sekolah/ 7 Feb 2024)

Hal ini sesuai dengan wawancara kepada dua orang guru:

”Langkah-langkah pembelajaran disesuaikan dengan pendekatan, strategi ataupun model yang digunakan.” (Wawancara Guru 1/ 19 Feb 2024)

“Mengikuti format susunan kurikulum yang berlaku.” (Wawancara Guru 2/ 20 Feb 2024).

Dari hasil di atas menegaskan bahwa sekolah tidak membuat pedoman khusus dalam menyusun dan merencanakan langkah-langkah pembelajaran serta modul ajar. Sekolah memberikan keleluasan kepada guru dengan mengikuti ketentuan yang telah dibuat oleh kurikulum yang berlaku.

Pembelajaran yang dilakukan oleh guru di dalam kelas sebaiknya dirancang oleh guru sesuai dengan kontekstual kehidupan siswa agar pembelajaran lebih bermakna. Terkait dengan hal ini kepala sekolah mengatakan:

” Saya selalu memberikan masukan atau penekanan kepada guru agar materi ajar lebih menekankan kepada kontekstual.” (Wawancara Kepala sekolah/ 7 Feb 2024)

Akan tetapi ada yang berbeda dengan pendapat dari beberapa guru:

“Ada beberapa materi kimia yang cukup sulit untuk menemukan

hubungannya dengan kehidupan kontekstual.” (Wawancara Guru 1/ 19 Feb 2024)

“Cukup relevan.” (Wawancara Guru 2/ 20 Feb 2024)

Dari hasil wawancara kepala sekolah dan guru di atas maka dapat diambil kesimpulan bahwa kepala sekolah selalu menekankan kepada guru-gurunya agar senantiasa memberikan materi ajar yang kontekstual dengan kehidupan siswa, walaupun tidak semua aspek kehidupan siswa dapat dimasukkan dalam materi ajar yang akan disampaikan oleh guru ke siswanya.

Lebih jauh kepala sekolah mengatakan para guru sudah baik dalam hal merencanakan pembelajaran di kelas. Hal ini sesuai dengan wawancara dengan kepala sekolah:

” Secara umum sudah baik.” (Wawancara Kepala sekolah/ 7 Feb 2024)

Begitu juga halnya pendapat guru berdasarkan wawancara kepada dua orang guru:

” Saya pikir saya sudah cukup baik merencanakannya.” (Wawancara Guru 1/ 19 Feb 2024)

“Cukup baik.” (Wawancara Guru 2/ 20 Feb 2024)

Dari segi kehadiran dan keterlibatan guru disetiap sesi pembelajaran, membangun suasana kelas, menyediakan media pembelajaran serta strategi apa saja yang digunakan dalam pembelajaran di kelas, kepala sekolah mengatakan:

“Sudah baik walaupun masih ada beberapa guru yang harus ditingkatkan lagi dari segi kedisiplinan dan keterlibatan dalam pembelajaran dan kegiatan lain di sekolah. Saya lihat memang kedisiplinan guru semakin baik” (Wawancara Kepala sekolah/ 7 Feb 2024)

Hal ini senada dengan wawancara yang telah dilakukan dengan guru:

“Alhamdulillah sebagai guru saya usahakan hadir secara utuh di dalam kelas.” (Wawancara Guru 1/ 19 Feb 2024)

“Secara umum sangat baik.” (Wawancara Guru 2/ 20 Feb 2024)

Ini membuktikan bahwa tingkat kedisiplinan guru dalam melaksanakan pembelajaran di kelas secara umum sudah baik.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah terkait tugas guru dalam membangun kelas yang menyenangkan, beliau mengatakan:

” Agar pembelajaran dikelas menyenangkan sebaiknya guru lebih aktif mencari sumber materi pembelajaran dan begitu pula dalam menggunakan metode sebaiknya lebih bervariasi sehingga tidak membosankan bagi siswa. Menurut pengamatan saya guru-guru sudah menggunakan metode yang bervariasi tersebut.” (Wawancara Kepala sekolah/ 7 Feb 2024)

Terkait dengan hal tersebut, berdasarkan pendapat dari dua orang guru adalah:

“Menciptakan kelas yang ramah, dekat dengan peserta didik, menyiapkan pembelajaran berdiferensiasi dan menghargai setiap potensi peserta didik.” (Wawancara Guru 1/ 19 Feb 2024)

Pendapat dari guru ke dua adalah sebagai berikut:

“Suasana keterbukaan dan komunikasi bersahabat.” (Wawancara Guru 2/ 20 Feb 2024)

Dari hasil wawancara di atas, dapatlah diambil kesimpulan bahwa penting untuk membangun kelas yang menyenangkan agar pembelajaran dapat terlaksana dengan baik dan hal ini telah dilakukan oleh para guru di SMA Negeri 2 Percut Sei Tuan.

Menurut wawancara dengan kepala sekolah terkait dengan media pembelajaran, kepala sekolah mengatakan:

“Media yang digunakan guru yaitu dengan memanfaatkan media yang ada di sekolah dan berinovasi dalam membuat media yang disesuaikan dengan materi yang akan diajarkan.

Untuk menciptakan kelas yang menyenangkan sebaiknya guru harus menyiapkan media yang tepat dan tidak boleh monoton sehingga anak tidak merasa bosan.” (Wawancara Kepala sekolah/ 7 Feb 2024)

Terkai dengan media pembelajaran ini, berdasarkan hasil wawancara dengan guru pertama yaitu:

“Media dapat disesuaikan dengan gaya belajar siswa misalnya:

- Kinestetik, dapat menggunakan gerakan, sentuhan dan dipindah-pindahkan dalam kerja kelompok.
- Audio & visual, bisa menggunakan video pembelajaran, animasi dan presentasi
- Melakukan praktikum dalam pembelajaran

Terkadang saat inspirasi muncul saya membuat media yang saya yakin dapat membantu peserta didik. Saya juga sering mencari dan mendapatkan media dari rekan sejawat atau dari pelatihan-pelatihan. Ya tentu saja, hal ini untuk menciptakan lingkungan belajar yang beragam dan tidak membosankan.”

(Wawancara Guru 1/ 19 Feb 2024)

Begitu juga dengan pendapat dari guru lain, bagaimana guru tersebut dalam mempersiapkan media pembelajaran dan media apa saja yang digunakannya:

”Menggunakan media yang ada atau kombinasi. Seperti gadget, infokus, dan alat peraga.” (Wawancara Guru 2/ 20 Feb 2024)

Dari data di atas maka dapat diambil kesimpulan bahwa kepala sekolah senantiasa mengingatkan para guru agar dapat menggunakan media pembelajaran yang inovatif serta memanfaatkan media yang terdapat di sekolah. Para guru juga sudah mampu menggunakan media pembelajaran yang bervariasi dan inovatif yang disesuaikan dengan

gaya belajar siswanya. Hal ini terlihat dari kemampuan guru dalam membuat media pembelajarannya sendiri.

Terkait dengan strategi pembelajaran yang dibuat oleh guru dan refleksi dalam pembelajaran, apakah guru sudah mampu menerapkannya di kelas? Berdasarkan wawancara dengan kepala sekolah:

“Sebagian guru sudah menerapkan pembelajaran berdiferensiasi dalam menyampaikan materi maupun dalam prosesnya. Seperti diferensiasi konten, diferensiasi proses dan diferensiasi produknya. Refleksi pembelajaran dilakukan guru dan siswa di akhir pembelajaran di kelas. Ada yang bertanya langsung ke siswa, ada juga yang melakukannya dengan menuliskan di kertas atau menggunakan aplikasi tergantung dari kreativitas dari guru itu sendiri.

Tujuan refleksi itu adalah untuk menilai seberapa tercapainya tujuan pembelajaran yang dibuat oleh guru tersebut.” (Wawancara Kepala sekolah/ 7 Feb 2024)

Lebih lanjut kepala sekolah mengatakan bahwa secara umum pembelajaran yang dilakukan oleh guru sudah baik. Wawancara dengan guru tentang strategi dan refleksi yang digunakan dalam pembelajaran diperoleh sebagai berikut:

” Saya sudah menerapkan diferensiasi konten, materi untuk siswa yang memiliki kemampuan tinggi, sedang dan rendah. Menyiapkan materi yang bervariasi untuk gaya belajar yang berbeda-beda. Diferensiasi proses saya terapkan dalam belajar di kelas dan luar kelas. Pembelajaran secara luring dan daring juga saya siapkan. Diferensiasi produk yang saya gunakan adalah saat peserta didik menyelesaikan tugas yang saya berikan disesuaikan dengan potensi dan minat mereka. Refleksi pembelajaran guru, saya membuat jurnal harian. Untuk refleksi pembelajaran murid, saya meminta untuk menuliskannya serta membacakannya ataupun saya pernah melakukan dengan cara tanya jawab. Refleksi yang saya lakukan membantu saya untuk mengetahui hal-hal yang sudah dipelajari, mencari tau kelebihan dan juga kekurangan dari pembelajaran dan cara memperbaiki ataupun memaksimalkan pembelajaran

dikemudian hari.” (Wawancara Guru 1/ 19 Feb 2024)

“Strategi yang saya gunakan seperti bermain peran, inkuiri, mendengar, melihat, melakukan.

Refleksi pembelajaran yang dilakukan

- Memberikan pertanyaan kesiswa secara langsung
- Membuat quis
- Mengadakan ulangan
- Mengganti strategi mengajar

Agar pembelajaran lebih menarik untuk diikuti dan pemahaman materi lebih baik.” (Wawancara Guru 2/ 20 Feb 2024)

Kemampuan guru dalam menilai hasil pembelajaran juga merupakan aspek yang sangat penting dalam penilaian kinerja guru. Kemampuan guru dalam menilai hasil pembelajaran, yang dapat dilihat dari bagaimana guru melaksanakan asesmen formatif baik di awal untuk mengetahui kesiapan dan karakteristik peserta didik, melaksanakan asesmen formatif ketika proses pembelajaran untuk mengetahui efektivitas proses pembelajaran, melaksanakan asesmen sumatif untuk mengukur ketercapaian tujuan pembelajaran, dan mendokumentasikan bukti keberhasilan peserta didik.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah diperoleh terkait penilaian yang dilakukan guru di kelas berdasarkan penilaian kepala sekolah:

“Guru sudah melaksanakan dengan baik, walaupun ada beberapa yang harus dingatkan mengenai penilaian terhadap siswa. Karena tidak semua siswa bisa kita beri perlakuan yang sama begitu juga dalam hal pencapaian pembelajaran, oleh karena itu pentingnya pembelajaran berdiferensiasi tersebut begitu juga dengan memberi penilaian.

Asesmen formatif dilaksanakan guru di awal dan ketika proses pembelajaran berlangsung atau bisa juga diakhir tatap muka di kelas. Untuk asesmen sumatif dilakukan diakhir pembelajaran dan biasanya mengikuti jadwal yang dibuat sekolah.

Para guru mendokumentasikan bukti pencapaian keberhasilan siswa seperti dokumen daftar nilai guru.” (Wawancara Kepala sekolah/ 7 Feb 2024)

Begitu juga dengan hasil wawancara dengan guru sebagai responden:

“Menurut saya sudah baik, karena saya menyiapkan tiga penilaian saat pembelajaran berlangsung yaitu penilaian sikap, psikomotorik dan kognitif sebagai penilaian formatifnya. Penilaian sumatif juga telah dilakukan, dan saya mendokumentasikan kegiatan pembelajaran dan mendokumentasikan penilaian-penilaian yang saya lakukan.” (Wawancara Guru 1/ 19 Feb 2024)

“Cukup baik dalam memahami kemampuan siswa dan dokumentasinya berupa bukti nilai.” (Wawancara Guru 2/ 20 Feb 2024)

Pada umumnya guru-guru sudah melaksanakan penilaian dengan baik, walaupun menurut penilaian dari kepala sekolah masih ada beberapa guru yang harus memperbaiki sistem penilaiannya.

Kinerja guru berikutnya adalah kemampuan guru dalam membimbing dan melatih peserta didik. Kemampuan dalam membimbing dan melatih peserta didik ini dapat terlihat dari bagaimana komitmen guru berpartisipasi aktif dalam mengembangkan kompetensi peserta didik baik sikap atau karakter, pengetahuan dan keterampilan dari berbagai jenis kegiatan di sekolah baik intrakurikuler, kokurikuler maupun ekstrakurikuler.

Terkait dengan hal ini, kepala sekolah mengatakan:

“Guru aktif sesuai dengan tugas tambahan yang telah diberikan. Contoh pengembangan karakter yang dilakukan guru di kelas contohnya mengontrol siswa dalam melaksanakan tugas piket kebersihan kelas, bersalaman dengan guru ketika masuk ke dalam kelas dan mengucapkan salam sebelum memulai pembelajaran dan

diakhir pembelajaran, mengingatkan siswa untuk berlaku jujur dalam mengerjakan soal ujian, berani untuk menyampaikan ide dan presentasi di depan kelas dan sebagainya. Untuk kegiatan kokurikuler dapat dilihat dari partisipasi dan keterlibatan guru dalam kegiatan kokurikuler seperti pelaksanaan P5, dan untuk kegiatan ekstrakurikuler sebagian guru ada menjadi pelatih atau pembina pada kegiatan ekstrakurikuler yang dilaksanakan di luar jam pelajaran seperti Pembina Pramuka, ROHIS, Pencak Silat dan sebagainya.” (Wawancara Kepala sekolah/ 7 Feb 2024)

Dari hasil wawancara guru terkait kinerja guru dalam membimbing dan melatih peserta didik tersebut serta komitmen guru dalam melaksanakannya yaitu:

“Sebelum pembelajaran semester dilakukan, saya mengajak peserta didik untuk melakukan kesepakatan tentang keyakinan kelas dan mengajak mereka untuk berkomitmen. Tetap mengajak peserta didik untuk mengamalkan kebaikan-kebaikan universal, seperti disiplin, tanggung jawab, kerja keras dan kejujuran. Kegiatan kokurikuler, seperti kegiatan proyek penguatan profil pelajar Pancasila. Kegiatan ekstrakurikuler, karya ilmiah remaja dan persiapan OSN” (Wawancara Guru1/19 Feb 2024)

Ya berkomitmen, Saya sering mengingatkan peserta didik untuk belajar yang fokus, jujur dalam mengerjakan ujian. Memotivasi peserta didik agar berlatih sungguh-sungguh dalam mengerjakan atau mempersiapkan diri untuk ikut dalam kompetisi khususnya pada sains dan memberi ruang dan waktu untuk berlatih dan membimbing peserta didik.” (Wawancara Guru 2/ 20 Feb 2024)

Berdasarkan dari hasil wawancara dengan kepala sekolah dan guru di atas, maka penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa guru sudah melaksanakan kinerjanya sebagai guru dalam membimbing dan melatih peserta didik. Guru juga sudah berkomitmen dalam melaksanakan tugas mengembangkan karakter peserta didik.

Selain melaksanakan tugas mengajar, guru juga harus dapat melaksanakan tugas tambahan yang dibebankan kepadanya. Tugas

tambahan tersebut dapat berupa tugas sebagai wali kelas, wakil kepala sekolah, kepala perpustakaan, kepala laboratorium dan sebagainya serta komitmen guru dalam melaksanakan tugas tambahan tersebut.

Berdasarkan wawancara dengan kepala sekolah tentang jumlah guru yang diberi tugas tambahan, kepala sekolah mengatakan:

“Wakil kepala sekolah ada 3 orang yaitu PKS 1 bagian kurikulum, PKS 2 menangani kesiswaan, PKS 3 menangani sarana dan prasarana, kepala perpustakaan 1 orang dan stafnya 1 orang, kepala laboratorium 1 orang, wali kelas sebanyak jumlah rombel yaitu 23 orang.” (Wawancara Kepala sekolah/ 7 Feb 2024)

Hal ini senada dengan wawancara yang dilakukan dengan guru yang mendapat tugas tambahan sebagai wali kelas sebagai responden:

” Untuk banyaknya guru yang diberi tugas tambahan, rinciannya adalah sebagai berikut:

- Wakil Kepala Sekolah ada 3 orang guru dan memiliki staf khusus 4 orang
- Kepala Perpustakaan 1 orang dan 1 staf perpustakaan
- Kepala Laboratorium 1 orang
- Wali kelas ada 23 orang

Tugas tambahan saya adalah sebagai wali kelas.” (Wawancara Guru 1/ 19 Feb 2024)

Lebih lanjut kepala sekolah mengatakan bagaimana penilaian kepala sekolah akan komitmen, kualitas, kemandirian dan efektivitas para guru yang diberikan tugas tambahan:

“Sejauh ini masih baik dan kami sering melakukan rapat-rapat koordinasi.” (Wawancara Kepala Sekolah/ 7 Feb 2024)

Senada dengan pernyataan guru yang mendapat tugas tambahan sebagai wali kelas tersebut:

“Alhamdulillah saya berusaha menjadi wali kelas yang baik, berusaha memperhatikan peserta didik secara umum dan khusus, melakukan tindakan mentoring dan melakukan coaching kepada

peserta didik saya.” (Wawancara Guru 1/ 19 Feb 2024)

Hal ini membuktikan bahwa guru-guru di SMA Negeri 2 pada umumnya sudah melaksanakan kinerjanya sebagai guru dalam melaksanakan tugas tambahan yang diberikan kepada guru tersebut.

4.1.6.2 Deskripsi Hasil Wawancara dengan Kepala Sekolah dan Guru tentang Budaya Positif yang Dibangun dan Ditumbuhkembangkan di SMA Negeri 2 Percut Sei Tuan

Budaya positif yang dibangun dan ditumbuhkembangkan di sekolah merupakan kebiasaan-kebiasaan positif yang dilakukan sekolah yang meliputi apakah guru mengetahui visi, misi dan tujuan sekolah, bagaimana sekolah merumuskan visi, misi dan tujuan sekolah dan apakah stakeholder dan warga sekolah terlibat dalam menyusun visi, misi dan tujuan sekolah tersebut.

Dari hasil wawancara dengan kepala sekolah diperoleh data sebagai berikut:

“Saat ini kami masih menggunakan visi dan misi dari kepala sekolah sebelumnya, akan tetapi nanti ditahun ajaran baru ini saya akan sedikit memperbaiki visi dan misi yang telah dibuat sebelumnya dengan menambahkan karakter beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa. Dalam pembuatan visi dan misi tersebut rencananya saya akan melibatkan semua warga sekolah baik itu perwakilan dari guru, para wakil kepala sekolah, komite sekolah, tim pengembangan kurikulum, siswa dan orang tua juga akan saya libatkan.” (Wawancara Kepala sekolah/ 23 Feb 2024)

Sementara dari hasil wawancara dengan guru diperoleh informasi sebagai berikut:

“Ya saya tahu, visi, misi dan tujuan sekolah disepakati bersama. Saya terlibat dalam perumusan visi, misi dan tujuan sekolah.” (Wawancara Guru 1/ 21 Feb 2024)

“Yat tahu, dirumuskan oleh kepala sekolah, pihak manajemen sekolah dan perwakilan guru dan saya tidak terlibat dalam perumusannya.” (Wawancara Guru 2/ 22 Feb 2024)

Pelaksanaan program-program sekolah telah sesuai dengan perumusan visi, misi dan tujuan sekolah, hal ini sejalan dengan wawancara dengan kepala sekolah dan guru yaitu:

“Ya sangat sesuai dan itulah harapan kita bagaimana program akan direncanakan dan disesuaikan dengan visi, misi dan tujuan sekolah.” (Wawancara Kepala sekolah/ 23 Feb 2024)

“Ya sudah sangat sesuai potensi dan bakat peserta didik serta untuk perkembangan guru-guru.” (Wawancara Guru1/ 21 Feb 2024)

“Sudah sesuai.” (Wawancara Guru 2/ 22 Feb 2024)

Para guru sudah mengetahui visi, misi dan tujuan sekolah serta berkomitmen untuk melaksanakannya. Bergitu juga dengan program sekolah sudah sesuai dengan visi, misi dan tujuan sekolah.

Budaya positif selanjutnya yang perlu dilakukan di sekolah adalah mengembangkan dan melaksanakan kurikulum. Hal ini dapat dilihat dari pelaksanaan kurikulum dan keterlibatan guru dalam pengembangan dan pelaksanaan kurikulum di sekolah.

Secara umum pelaksanaan kurikulum di SMA Negeri 2 Percut Sei Tuan sudah baik, hal ini selaras dengan penilaian dari kepala sekolah selaku penanggung jawab segala aktivitas yang ada di sekolah.

“Secara umum berjalan dengan baik. Kita menggunakan kurikulum merdeka dan ini sudah tahun ketiga.” (Wawancara Kepala sekolah/

23 Feb 2024)

Demikian juga informasi yang diperoleh dari wawancara dengan guru yang menjadi responden:

“Sudah sangat baik, sering melakukan diskusi saat ada perkembangan terbaru. Sebagai pelaksana kurikulum dan dapat juga sebagai pengusul dalam suatu pelaksanaan kegiatan di sekolah.” (Wawancara Guru 1/ 21 Feb 2024)

“Sekolah kami menggunakan kurikulum merdeka Kegiatan belajar terbagi 3 yaitu:

- Intrakurikuler dan kegiatan rutinitas pagi hari
- Ektrakurikuler
- Projek P-5

Sebagai pelaksana dan pengontrol kegiatan.” (Wawancara Guru 2/ 22 Feb 2024)

Budaya positif yang harus dikembangkan juga di sekolah adalah komitmen warga sekolah dalam membangun komunikasi yang positif dan saling mendukung. Hal ini dapat terlihat dari kebiasaan guru dalam berkolaborasi dalam pengembangan dan pelaksanaan kurikulum. Dari hasil wawancara dengan kepala sekolah dan guru, SMA Negeri 2 Percut Sei Tuan telah melaksanakan kolaborasi yang baik dan saling mendukung.

Berikut adalah wawancara dengan kepala sekolah:

“Ya berkolaborasi walaupun masih ada sebagian guru yang masih memiliki paradigma yang lama, misalnya dalam memberi nilai kepada siswa. Masih menggunakan paradigma yang lama. Saya selalu mengatakan kepada guru agar merangkul siswa. Kita tidak bisa memaksakan semua siswa harus bisa matematika misalnya, karena mereka memiliki kemampuan dan kelebihan tersendiri. Selain itu juga sekolah telah terbentuk komunitas belajar dalam sekolah dan MGMP guru mata pelajaran.” (Wawancara Kepala sekolah/ 23 Feb 2024)

Wawancara dengan guru:

” Adanya komunitas belajar yang aktif sebagai wadah diskusi dan berbagi, baik pertemuan daring maupun luring.” (Wawancara Guru 1/ 21 Feb 2024)

“Biasa. Saya pernah saat mengajar di kelas X melakukan proyek mapel IPA dan saya berkolaborasi dengan guru mapel IPA lain seperti guru fisika, biologi dan kimia dalam membuat pupuk dan menguji cobakannya pada tanaman.” (Wawancara Guru 2/ 22 Feb 2024)

Lebih lanjut kepala sekolah mengatakan bahwa komunikasi antar guru maupun manajemen sekolah sudah baik. Dari hasil wawancara dengan kepala sekolah dan guru yaitu:

“Ya tentunya kita saling menghargai ya, saling menghormati.” (Wawancara Kepala sekolah/ 23 Feb 2024)

“Pertemuan rutin setiap bulan.” (wawancara Guru 1/ 21 Feb 2024)

“Baik. Adanya ruang komunikasi seperti grup WA, memusyawarahkan suatu kegiatan dan melaporkan kegiatan yang sudah terlaksana.” (Wawancara Guru 2/ 22 Feb 2024)

Budaya positif yang harus dibangun di sekolah yaitu kebersamaan warga sekolah dalam membangun narasi positif tentang sekolah. Hal ini dapat dilihat dari para guru di sekolah yang selalu menceritakan hal-hal positif tentang sekolah kepada sesama guru maupun orang lain di luar sekolah dan seberapa sering menceritakan hal-hal positif tersebut.

Dari hasil wawancara dengan kepala sekolah dan guru diperoleh informasi sebagai berikut:

“Ya setiap kali pertemuan yang kita buat selalu menyampaikan hal-hal yang positif dan selalu mengingatkan untuk selalu berbuat hal-hal yang positif baik kesesama sekan sejawat terutama mahasiswa

kita yang melakukan penelitian di sekolah dan setiap pagi kita selalu mengingatkan ke anak-anak untuk melakukan kegiatan yang positif. Ya terutama kepada mahasiswa kita yang sedang melakukan penelitian di sekolah.” (Wawancara Kepala sekolah/ 23 Feb 2024)

“Ya. Saat duduk bersama, kami sering berbagi hal-hal yang membuat kami bangga sebagai guru seperti in house training, kornel dan lain-lain.

Ya. Saat pengimbasan ke sekolah-sekolah lain.

Hal positif, dikarenakan banyak hal yang membanggakan tentang sekolah kami.” (Wawancara Guru 1/ 21 Feb 2024)

“Pernah

Contoh:

- Tentang bantuan yang didapat sekolah untuk pembangunan 5 kelas, dan bantuan pembangunan ruang kelas sebanyak 7 kelas.
- Ruang guru yang nyaman untuk bekerja.
- Menceritakan bahwa sekolah tidak pernah memungut biaya bagi siswa yang ingin mendaftar masuk ke sekolah kami

Yang sering diceritakan adalah hal yang positif.” (Wawancara Guru 2/ 22 Feb 2024)

Berdasarkan wawancara di atas, maka dapatlah disimpulkan bahwa para guru sudah membangun narasi positif tentang sekolah baik itu menceritakan hal-hal positif kepada sesama guru di sekolah maupun kepada orang lain di luar sekolah.

Budaya positif yang harus dibangun di sekolah yaitu membangun narasi positif tentang kepemimpinan dan para tokoh di sekolah. Hal ini dapat dilihat dari guru yang pernah menceritakan hal-hal positif tentang kepala sekolah selaku pimpinan yang ada di sekolah dan unsur manajemen kepada sesama guru maupun kepada orang lain di luar sekolah. Dari wawancara dengan kepala sekolah diperoleh informasi sebagai berikut:

“Harapannya begitu misalnya menceitakan apa yang telah dicapai sekolah, apa lagi kita adalah Sekolah Penggerak Angkatan 1 dan sudah tahun ke tiga.

Kalau itu tanyakan saja sama para guru, karena mereka yang lebih tau. Tapi harapan saya sih hal yang positif.” (Wawancara Kepala sekolah/ 23 Feb 2024)

Hasil wawancara dengan guru diperoleh informasi sebagai berikut:

“Ya. Kami bangga dengan kepala sekolah karena memiliki pemikiran yang visioner dan sangat memahami kebutuhan-kebutuhan gurunya melalui manajemen sekolah.

Ya. Saat ada pengimbasan ke sekolah-sekolah lain ataupun saat pelatihan di luar kami berbagi pengalaman kami Bersama

Hal positif. Terbukti dengan terpilihnya sekolah kami sebagai sekolah penggerak dan kami banyak membenah diri.” (Wawancara Guru 1/ 21 Feb 2024)

“Pernah

- Kepala sekolah selalu mendorong setiap guru aktif mengembangkan diri melui berbagai kegiatan seperti webinar, pelatihan dan lain-lain
- Kepala sekolah selalu mempermudah urusan semua warga sekolah
- Kepala sekolah yang sangat mendukung dan mengusahakan kemajuan setiap siswa.
- Kepala sekolah menyediakan akses internet sekolah secara gratis bagi seluruh warga sekolah

Hal positif

Membicarakan hal negatif sama saja mengeluhkan diri sendiri.” (Wawancara Guru 2/ 22 Feb 2024)

Dari hasil wawancara di atas , maka dapat disimpulkan bahwa para guru secara bersama-sama telah membangun narasi positif tentang kepemimpinan dan para tokoh di sekolah yaitu dengan menceritakan hal-hal positif tentang kepala sekolah kepada sesama guru maupun orang lain di luar sekolah.

Budaya positif yang harus dibangun di sekolah yaitu transparansi dalam membangun struktur organisasi. Terkait dengan membangun

struktur organisasi ini dapat dilihat dari kebiasaan sekolah dalam menempatkan para guru dalam jabatan tertentu dan bagaimana warga sekolah menerima setiap keputusan tentang struktur organisasi sekolah dan melaksanakan perannya sesuai dengan struktur organisasi tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah didapat informasi sebagai berikut:

“Guru-guru yang mendapat jabatan tambahan biasanya akan ditentukan diawal tahun ajaran dengan berbagai penilaian dan masukan-masukan yang ada. Sejauh ini masih bisa diterima oleh guru.” (Wawancara Kepala sekolah/ 23 Feb 2024)

Begitu juga dengan hasil wawancara guru sebagai responden didapat:

“Kebiasaan yang terjadi di sekolah dalam hal penempatan para guru dalam jabatan tertentu yaitu dengan memilih guru-guru yang berkompeten dalam jabatan tersebut dan warga sekolah menerimanya.” (Wawancara Guru 1/ 21 Feb 2024)

” Dipilih oleh kepekse dibantu masukan dari manajemen sekolah dan kami menerimanya.” (Wawancara Guru 2/ 22 Feb 2024)

Dari hasil wawancara di atas, dapatlah disimpulkan bahwa dalam penempatan guru dalam jabatan tertentu atau yang mendapat tugas tambahan di SMA Negeri 2 Percut Sei Tuan ditentukan oleh kepala sekolah dengan penilaian kepala sekolah dan masukan-masukkan dari stakeholder yang ada. Berdasarkan hasil wawancara terhadap para guru, warga sekolah menerima apa yang telah ditetapkan oleh kepala sekolah terhadap pembentukan struktur organisasi tersebut.

Kebersamaan warga sekolah dalam melaksanakan ritual, upacara dan rutinitas positif di sekolah merupakan budaya positif yang

harus dikembangkan. Pelaksanaan ritual keagamaan dan kegiatan rutinitas lainnya seperti upacara setiap hari senin atau hari-hari besar kenegaraan lainnya dapat membentuk karakter positif dan disiplin kepada warga sekolah khususnya peserta didik. Budaya positif ini dapat dilihat dari kegiatan apa saja yang dilakukan sekolah, siapa yang terlibat dan bagaimana perannya dalam kegiatan tersebut serta manfaat dan keefektifan kegiatan dalam mengembangkan budaya positif di sekolah.

Terkait dengan kegiatan dalam hal melaksanakan ritual/upacara/ rutinitas positif di sekolah, SMA Negeri 2 Percut Sei Tuan melakukan kegiatan tersebut. Hal ini sejalan dengan hasil wawancara dengan kepala sekolah dan guru:

“Ya ada misalnya kalau hari senin kita selalu rutin melaksanakan upacara, begitu juga kalau ada hari-hari besar lainnya. Setiap pagi sebelum KBM berlangsung kita juga ada kegiatan rutin dimana setiap Selasa sampai Sabtu itu kegiatan paginya selalu berbeda. Semua warga sekolah baik itu kepala sekolah, guru, PKS, dan siswa ikut terlibat. Kalau kegiatan Selasa sampai Sabtu itu penanggung jawabnya adalah guru mata pelajaran yang berperan, misalnya kalau hari Selasa itu ada CBL (Ceria Bersama Literasi) itu guru Bahasa Indonesia yang memandu, kalau hari Rabu itu ajang kreativitas itu guru kesenian, hari Kamis literasi Bahasa Inggris itu guru Bahasa Inggrisnya yang memandu dan hari Jum’at kegiatan keagamaan itu guru agama yang berperan sebagai pemandunya akan tetapi guru-guru yang lain juga ikut membantu misalnya membariskan siswa.” (Wawancara Kepala sekolah/ 23 Feb 2024)

Hal ini sejalan dengan wawancara guru sebagai responden:

” Ya ada, seperti upacara bendera setiap hari Senin, ceria bersama literasi (CBL) setiap hari Selasa, ajang kreativitas setiap hari Rabu, literasi Bahasa Inggris setiap hari Kamis, kegiatan keagamaan setiap hari Jum’at, senam setiap hari Sabtu. Kegiatan-kegiatan nasional lainnya, bakti sosial, kegiatan serikat tolong-menolong, pengajian untuk guru-guru muslim setiap bulan. Semua warga sekolah ikut terlibat. Terkadang pimpinan dari dinas,

dan komite sekolah.” (Wawancara Guru 1/ 21 Feb 2024)

“Ada seperti:

- Rapat setiap awal bulan
- Rapat setiap menjelang kegiatan tertentu seperti ujian. Pensi dan lain-lain
- Upacara setiap senin dan hari besar nasional
- Rutinitas kegiatan pagi hari sebelum KBM dimulai

Seluruh guru, manajemen dan tata usaha beserta siswa ikut terlibat.” (Wawancara Guru 2/ 22 Feb 2024)

Dari hasil wawancara kepala sekolah dan guru di SMA Negeri 2 Percut Sei Tuan tersebut dapatlah disimpulkan bahwa sekolah memiliki kegiatan rutinitas seperti upacara dan kegiatan setiap pagi sebelum KBM berlangsung dimana semua warga sekolah turut aktif dalam pelaksanaannya. Selain itu terkait dengan manfaat dan keefektifan kegiatan untuk mengembangkan budaya positif di sekolah, kepala sekolah juga mengatakan bahwa:

“Ya bermanfaat karena anak-anak akan termotivasi untuk membaca misalnya, selain itu bakat kreativitas mereka juga dapat tersalurkan dalam kegiatan ajang kreativitas tersebut. Begitu juga dengan nilai-nilai agama mereka juga dapat tertanam dan tentunya itu adalah harapan kita kepada anak didik.” (Wawancara Kepala sekolah/ 23 Feb 2024)

Hal serupa disampaikan juga oleh guru yang menjadi responden:

“Ya sangat efektif. Membangun kebiasaan akan menjadi budaya jika dilakukan secara konsisten.” (Wawancara Guru 1/ 21 Feb 2024)

“Ya karena dapat

- Memupuk persatuan
- Menyampaikan informasi
- Kolaborasi
- Meningkatkan kemahiran diri” (Wawancara Guru 2/22 Feb 2024)

Ini membuktikan bahwa melaksanakan kegiatan ritual, upacara

dan rutinitas positif di sekolah dapat mengembangkan budaya positif yang ada di sekolah tersebut.

Budaya positif yang harus dikembangkan berikutnya adalah kebiasaan para guru belajar bersama dan berkolaborasi dalam merancang pembelajaran. Hal ini dapat dilihat dari bagaimana guru merancang pembelajaran di kelas dan kolaborasi guru dalam menyusun rancangan tersebut, kendala apa saja yang dihadapi dan bagaimana solusinya, dan peran guru dalam komunitas belajar yang ada di sekolah.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah dan guru yang menjadi responden diperoleh data sebagai berikut:

“Baik, Ya khususnya yang MGMP. Kalau kendala pastinya ada misalnya yang harinya tidak sama sehingga tidak ketemu, akan tetapi saya melihat masih dapat diselesaikan dengan baik. Ya ada komunitas belajar dan saya selalu mendorong para guru agar aktif dalam komunitas belajarnya” (Wawancara Kepala sekolah/23 Feb 2024)

“Merancang pembelajaran di kelas berdasarkan rekomendasi dari guru kimia sebelumnya dan juga hasil dari asesmen diagnostik awal serta materi yang terkait dengan peristiwa kontekstual. Perbedaan kemampuan peserta didik yang jauh membuat saya kesulitan untuk menuliskan rancangan pembelajaran. Untuk beberapa siswa saya berikan pendampingan khusus semampu saya. Ya, kami memiliki komunitas belajar. Sebagai sekolah penggerak Angkatan 1, sekolah kami juga diharuskan untuk memiliki komunitas belajar. Hal ini juga selaras dengan program guru penggerak dimana kami juga memiliki beberapa orang guru penggerak. Kombel dibentuk dengan tujuan untuk sarana berbagi praktik baik dan wadah bagi guru-guru untuk belajar. Dalam kombel ini saya sebagai wakil ketua kombel.” (Wawancara Guru 1/ 21 Feb 2024)

“Ya saya terbiasa berkolaborasi. Ada juga kendala, diantaranya dalam menyusun redaksi kalimat dalam membuat rancangan pembelajaran. Cara mengatasinya melihat contoh rancangan yang sudah ada.

Ada

Seperti komunitas belajar PMM. Sekolah selalu memberikan arahan agar guru aktif di PMM. Pada kegiatan tersebut peran saya adalah sebagai peserta.” (Wawancara Guru 2/ 22 Feb 2024)

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah dan guru di atas membuktikan bahwa para guru sudah berkolaborasi dengan baik dalam menyusun rancangan pembelajaran. SMA Negeri 2 Percut Sei Tuan juga memiliki komunitas belajar di sekolah dan guru-guru juga aktif belajar di PMM.

Budaya positif yang harus dikembangkan di sekolah yaitu peraturan yang dibangun atas kesepakatan bersama. Hal ini dapat dilihat dari adakah peraturan yang dibuat di sekolah atas kesepakatan bersama dan bagaimana pelaksanaannya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah dan guru diperoleh informasi sebagai berikut:

“Yang pastinya kita negeri ya, ASN itu sudah ada aturan yang dibuat negara yang kemudian juga ada aturan atau kebijakan atau regulasi yang dibuat oleh manajemen sekolah yang harus ditaati ya memang tidak semua melaksanakan secara optimal tapi kita berupaya bagaimana setiap guru, pegawai dan staf benar-benar memaknai kebijakan-kebijakan tersebut yang intinya untuk mencapai visi dan misi sekolah.” (Wawancara Kepala sekolah/ 23 Feb 2024)

“Ya. Di awal tahun ajaran baru kami membahas peraturan-peraturan yang diterapkan di sekolah agar disiplin positif dapat terwujud.” (Wawancara Guru 1/ 21 Feb 2024)

“Peraturan dirancang oleh beberapa warga sekolah dan dibicarakan dalam rapat. Guru-guru diberi kesempatan untuk memberikan masukan-masukannya.” (Wawancara Guru 2/ 22 Feb 2024)

Dari wawancara di atas menjelaskan bahwa SMA Negeri 2 Percut Sei Tuan yang mayoritas guru-gurunya adalah ASN telah

memiliki aturan yang ditentukan dalam melaksanakan tugasnya sebagai abdi negara akan tetapi selain dari peraturan yang telah dibuat oleh pemerintah tersebut sekolah juga merancang peraturan yang harus dipatuhi oleh seluruh warga sekolah. Peraturan tersebut dibuat berdasarkan kesepakatan bersama dan disosialisasikan dalam rapat.

Budaya positif yang harus dikembangkan di sekolah berikutnya adalah warga sekolah membangun interaksi yang baik dengan para stakeholder. Hal ini dapat dilihat dari bagaimana warga sekolah membangun interaksi dengan stakeholder di sekolah.

Terkait dengan hal tersebut, kepala sekolah mengatakan:

“Ya warga sekolah memiliki kewajiban yang sama dan kita tidak boleh membeda-bedakan dan harus disesuaikan dengan tupoksinya masing-masing.” (Wawancara Kepala sekolah/ 23 Feb 2024)

Penyataan yang sama juga disampaikan oleh guru sebagai berikut:

“Ya, kewajiban kepada kami adalah sama dalam hal membangun interaksi yang baik dengan para stakeholder. Sekolah selalu mengingatkan setiap warga sekolah akan pentingnya interaksi yang baik di sekolah.” (Wawancara Guru 1/ 21 Feb 2024)

Berdasarkan wawancara dengan kepala sekolah tersebut di atas menjelaskan bahwa interaksi antara warga sekolah dengan stakeholder yang ada di SMA Negeri 2 Percut Sei Tuan terjalin dengan baik.

4.1.6.3 Deskripsi Hasil Wawancara dengan Kepala Sekolah dan Guru tentang Strategi Membangun, Menumbuhkembangkan, Menjaga

Keberlanjutan serta Konsistensi Pelaksanaan Budaya Positif di SMA Negeri 2 Percut Sei Tuan.

Strategi membangun, menumbuhkembangkan, menjaga keberlanjutan serta konsistensi pelaksanaan budaya positif yang dilakukan sekolah dapat dilihat dari apa yang telah dilakukan oleh sekolah dalam perumusan visi, misi dan tujuan sekolah.

Kepala sekolah menjelaskan bahwa perumusan visi, misi dan tujuan sekolah di SMA Negeri 2 Percut Sei Tuan dilakukan secara bersama dengan warga sekolah. Pelaksanaan aktivitas rutin yang mengacu pada pencapaian visi, misi dan tujuan sekolah menjadi budaya di sekolah, sebagaimana hasil wawancara berikut ini:

“Melaksanakan kegiatan-kegiatan yang telah disusun tersebut secara rutin setiap hari seperti yang telah ibu lihat sendiri setiap pagi kami selalu melakukan kegiatan yang berbeda saat sebelum kegiatan belajar mengajar dimulai.” (Wawancara Kepala sekolah/ 23 Feb 2024)

Begitu juga dengan hasil wawancara dengan guru:

“Mengadakan rapat rutin” (Wawancara Guru 1/ 21 Feb 2024)

“Mensosialisasikan kepada warga sekolah, merancang kegiatan dengan landasan visi, misi dan tujuan sekolah.” (Wawancara Guru 2/ 22 Feb 2024)

Hal ini menunjukkan bahwa visi, misi dan tujuan sekolah sudah disosialisasikan kepada warga sekolah terutama saat rapat dengan dewan guru. Sekolah juga merancang kegiatan-kegiatan yang sesuai dengan visi, misi dan tujuan sekolah tersebut.

Strategi selanjutnya yang dapat dilakukan sekolah dalam

membangun, menumbuhkembangkan, menjaga keberlanjutan serta konsistensi pelaksanaan budaya positif kolaborasi dalam mengembangkan dan melaksanakan kurikulum dapat dilihat dari upaya sekolah untuk mendorong para guru berkolaborasi dalam pengembangan dan pelaksanaan kurikulum.

Menurut wawancara dengan kepala sekolah selaku penanggung jawab pelaksanaan kegiatan di sekolah:

“Sekolah mendorong guru untuk aktif dalam komunitas belajar di sekolah dan MGMP mata pelajaran.” (Wawancara Kepala sekolah/ 23 Feb 2024).

Sejalan dengan hasil wawancara dengan guru sebagai responden:

“Sekolah mendukung aktivitas positif guru-guru dalam menjalankan komunitas belajar.” (Wawancara Guru 1/ 21 Feb 2024)

“Sekolah membuat kegiatan yang melibatkan beberapa guru mapel misalnya dalam kegiatan di PMM.” (Wawancara Guru 2/ 22 Feb 2024)

Hal ini menunjukkan bahwa sekolah telah berupaya dalam membangun, menumbuhkembangkan, menjaga keberlanjutan serta konsistensi pelaksanaan budaya positif dalam mengembangkan dan melaksanakan kurikulum dengan cara mendorong para guru berkolaborasi di komunitas belajar dalam sekolah dan MGMP serta belajar mandiri di PMM. dan pembelajaran, karena apa yang didiskusikan dalam komunitas belajar dalam sekolah maupun MGMP seyogyanya adalah hal-hal yang terkait dengan kurikulum dan pembelajaran.

Selanjutnya strategi yang dilakukan untuk membangun, menumbuhkembangkan, menjaga keberlanjutan serta konsistensi

pelaksanaan budaya positif komunikasi yang baik dan saling mendukung antara warga sekolah di SMA Negeri 2 Percut Sei Tuan dapat dilihat dari upaya sekolah terutama kepala sekolah dalam menjaga komunikasi yang positif diantara para guru maupun manajemen sekolah. Kepala sekolah membangun rasa saling menghargai dan menghormati antar warga sekolah.

Menurut wawancara dengan kepala sekolah dan guru yang menjadi responden mengatakan:

“Ya tentunya kita saling menghargai ya, saling menghormati.”
(Wawancara Kepala sekolah/ 23 Feb 2024)

“Berbagi banyak hal dalam pertemuan rutin untuk memperbaiki sekolah.” (Wawancara Guru 1/ 21 Feb 2024)

“Sekolah membuka ruang pertemuan, seperti apel pagi sebagai sarana menyampaikan informasi dan hal-hal yang harus dilakukan siswa. Mensosialisasikan setiap aturan yang ada pada tiap-tiap kelas di bawah kendali wali kelas.” (Wawancara Guru 2/ 22 Feb 2024)

Dari hasil wawancara dengan kepala sekolah dan para guru menunjukkan bahwa komunikasi yang positif antara warga sekolah di SMA Negeri 2 Percut Sei Tuan sudah berjalan dengan baik dan saling menghargai. Sekolah sering melakukan pertemuan-pertemuan terutama dalam hal memperbaiki sekolah. Sekolah juga mensosialisasikan setiap aturan-aturan yang harus diterapkan oleh warga sekolah.

Komunikasi positif yang dibangun di SMA Negeri 2 Percut Sei Tuan terlihat dibangun melalui berbagai strategi seperti melalui kegiatan apel pagi yang membuka ruang untuk penyampaian informasi sekolah dan juga ajang penyampaian keluhan-keluhan guru dengan harapan dapat dicari

solusi terbaiknya. Kegiatan sosialisasi peraturan sekolah juga dapat dijadikan sebagai wadah komunikasi positif antar warga sekolah di SMA Negeri 2 Percut Sei Tuan.

Strategi yang dilakukan sekolah untuk membangun, menumbuhkembangkan, menjaga keberlanjutan serta konsistensi pelaksanaan budaya positif dalam membangun narasi positif tentang sekolah terlihat dari upaya sekolah agar warga sekolah cenderung menceritakan hal-hal positif tentang sekolah.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah terkait dengan upaya sekolah agar warga sekolah cenderung menceritakan hal-hal positif tentang sekolah adalah sebagai berikut:

“Ya di setiap pertemuan-pertemuan kita selalu menyampaikan hal-hal positif yang sudah kita capai, dengan harapan para guru mengetahui apa saja capaian-capaian yang telah sekolah lakukan. Dengan demikian guru dapat menceritakan kepada orang lain tentang capaian yang telah diperoleh sekolah.” (Wawancara Kepala sekolah/ 23 Feb 2024)

Begitu juga dengan hasil wawancara guru:

“Sekolah fokus pada kekuatan dan menyelesaikan yang menjadi masalah di sekolah.” (Wawancara Guru 1/ 21 Feb 2024)

“Merencanakan hal-hal positif, sehingga dapat diceritakan.”
(Wawancara Guru 2/ 22 Feb 2024)

Dari hasil wawancara di atas dapatlah diambil kesimpulan bahwa sekolah telah berupaya mengajak warga sekolah agar cenderung menceritakan hal-hal positif tentang sekolah dengan cara menyampaikan kepada guru hal-hal apa saja yang sudah dicapai sekolah dengan harapan para guru tahu capaian sekolah dan dapat

menceritakannya kepada orang lain.

Strategi yang dilakukan sekolah dalam membangun narasi yang positif tentang kepemimpinan dan para tokoh di sekolah dapat dilihat dari upaya sekolah agar warga sekolah cenderung menceritakan hal-hal positif tentang kepemimpinan dalam hal ini kepala sekolah dan para tokoh di sekolah.

Dari hasil wawancara dengan kepala sekolah tentang upaya sekolah agar warga sekolah cenderung menceritakan hal-hal positif tentang kepemimpinan dalam hal ini kepala sekolah dan para tokoh di sekolah yaitu:

“Saling menghargai, memberi support pada kegiatan yang positif buat sekolah.” (Wawancara Kepala sekolah/ 23 Feb 2024)

Hasil wawancara dengan guru diperoleh informasi:

“Aktif di PMM (Platform Merdeka Mengajar).” (Wawancara Guru 1/ 21 Feb 2024)

“Merencanakan dan melaksanakan kegiatan yang mendukung kebaikan sekolah dan perkembangan siswa.” (Wawancara Guru 2/ 22 Feb 2024)

Dari hasil wawancara dengan kepala sekolah dan guru sebagai responden di atas terlihat belum adanya upaya yang kongkrit yang dilakukan sekolah agar para guru cenderung menceritakan hal-hal yang positif tentang kepemimpinan sekolah dalam hal ini kepala sekolah ataupun para tokoh yang ada disekolah. Mungkin hal yang dapat dilakukan misalnya memberikan reward atau pujian kepada warga sekolah yang berprestasi atau yang memiliki potensi tertentu. Sehingga

warga sekolah dapat menceritakannya kepada orang lain.

Strategi budaya positif yang dilakukan sekolah dalam membangun struktur organisasi dapat dilihat dari upaya sekolah dalam hal ini pimpinan sekolah dalam rangka menunjukkan transparansi pembangunan struktur organisasi sekolah.

Berikut adalah hasil wawancara dengan kepala sekolah terkait dengan upaya dari kepala sekolah dalam rangka menunjukkan transparansi pembangunan struktur organisasi sekolah:

“Penyampaikan struktur sekolah kepada guru pada rapat tahun ajaran dan membuat stuktur organisasi sekolah pada papan struktur yang diletakkan di ruang tata usaha.” (Wawancara Kepala sekolah/ 23 Feb 2024).

Hal ini sejalan dengan hasil wawancara guru:

“Adanya rapat rutin yang membahas perkembangan sekolah.” (Wawancara Guru 1/ 21 Feb 2024).

“Mengumumkan kepada seluruh guru melalui rapat.” (Wawancara Guru 2/ 22 Feb 2024).

Berdasarkan wawancara dengan responden dua orang guru terkait dengan kebiasaan sekolah dalam hal penempatan guru dalam jabatan tertentu di sekolah diperoleh informasi sebagai berikut :

“Dalam penempatan para guru pada jabatan tertentu di sekolah biasanya manajemen memilih guru-guru yang kompeten” (Wawancara Guru 1/ 21 Feb 2024).

“Jabatan tertentu dipilih oleh kepala sekolah dibantu masukan dari manajemen sekolah” (Wawancara Guru 2/ 22 Feb 2024).

Berdasarkan hasil wawancara terlihat adanya transparansi pembangunan struktur organisasi sekolah. Strategi transparansi yang dilakukan yaitu

dengan menerima masukan dari manajemen sekolah, kepala sekolah tidak memutuskan secara sepihak terkait kebijakan tersebut.

Strategi yang dilakukan sekolah dalam membangun, menumbuhkembangkan, menjaga keberlanjutan serta konsistensi pelaksanaan budaya positif warga sekolah bersama-sama melaksanakan ritual, upacara dan rutinitas positif dapat dilihat dari upaya yang dilakukan sekolah untuk menciptakan suatu kegiatan/ritual/upacara/kebiasaan/rutinitas yang baik di sekolah.

Wawancara yang dilakukan dengan kepala sekolah tentang upaya yang dilakukan sekolah untuk menciptakan suatu kegiatan/ritual/upacara/kebiasaan/ rutinitas yang baik di sekolah adalah sebagai berikut:

“Sekolah akan selalu berusaha memfasilitasi kegiatan-kegiatan positif yang dilakukan di sekolah.” (Wawancara Kepala sekolah/ 23 Feb 2024)

Sejalan dengan wawancara guru:

“Sekolah mendukung apapun jenis kegiatan yang dilakukan di sekolah, selama kegiatan tersebut positif.” (Wawancara Guru 1/ 21 Feb 2024)

“Sekolah mengatur jadwal kegiatan, membuat kepanitiaan/ petugas, menyediakan sarana dan prasarana.” (Wawancara Guru 2/ 22 Feb 2024)

Dari hasil wawancara diatas, dapat di simpulkan bahwa sekolah akan selalu mendukung dan memfasilitasi kegiatan-kegiatan positif yang dilakukan di sekolah serta melibatkan guru dan warga sekolah.

Memberdayakan guru dalam kegiatan/ritual/upacara/kebiasaan

/rutinitas yang baik di sekolah dapat berupa memberikan tugas sebagai panitia atau sebagai pengampu kegiatan tersebut. Dalam kegiatan literasi ceria misalnya, kegiatan ini merupakan kegiatan rutin di SMA Negeri 2 Percut Sei Tuan. Guru diberikan wewenang sebagai koordinator kegiatan. Pemberian wewenang dan tanggung jawab seperti ini merupakan contoh strategi agar budaya positif ini dapat terus berlangsung.

Strategi yang dilakukan sekolah dalam membangun, menumbuhkembangkan, menjaga keberlanjutan serta konsistensi pelaksanaan budaya kolaborasi guru dalam merancang pembelajaran dapat dilihat dari upaya yang dilakukan sekolah dalam mengoptimalkan komunitas belajar sebagai wahana kolaborasi antar guru.

Berikut ini adalah hasil wawancara dengan kepala sekolah dan guru:

“Sekolah memfasilitasi kegiatan tersebut ya katakanlah memberikan intensif kepada guru yang melakukan kegiatan tersebut misalnya ada makan siang transport dan seterusnya.” (Wawancara Kepala sekolah/ 23 Feb 2024)

“Memberikan dukungan agar kombel dapat terus aktif berupa saran dan masukan- masukan, menyediakan akomodasi dan izin untuk selalu mengembangkan komunitas.” (Wawancara Guru 1/ 21 Feb 2024)

“Mengadakan kegiatan dan pelatihan bagi guru yang dilaksanakan oleh komunitas belajar.” (Wawancara Guru 2/ 22 Feb 2024)

Hal ini menunjukkan bahwa sekolah telah melakukan upaya dalam mengoptimalkan komunitas belajar sebagai wahana kolaborasi antar guru. Dengan demikian budaya positif kolaborasi guru dalam hal

merancang pembelajaran dapat terlaksana dengan baik.

Strategi yang dilakukan sekolah agar peraturan yang dibangun berdasarkan atas kesepakatan bersama warga sekolah dapat dilihat dari upaya yang dilakukan sekolah dalam rangka membuat suatu aturan baru agar dapat ditaati oleh seluruh warga sekolah.

Berikut hasil wawancara dengan kepala sekolah dan dua orang guru sebagai responden:

“Memsosialisasikan kepada seluruh warga sekolah.” (Wawancara Kepala sekolah/ 23 Feb 2024).

“Saling bertukar pikiran, pendapat serta masukan agar aturan tersebut terlaksanan dengan baik.” (Wawancara Guru 1/ 21 Feb 2024).

“Memsosialisasikan di depan seluruh warga sekolah, menempel aturan tersebut pada setiap ruang.” (Wawancara Guru 2/ 22 Feb 2024).

Dari hasil wawancara dengan kepala sekolah dan guru tersebut didapat informasi bahwa dalam membuat aturan baru sekolah melakukannya dengan menerima masukan-masukan dari guru dan memsosialisasikannya kepada seluruh warga sekolah untuk ditaati. Ini menunjukkan bahwa budaya positif tentang membangun peraturan berdasarkan kesepakatan bersama telah dilaksanakan oleh SMA Negeri 2 Percut Sei Tuan.

Strategi yang dilakukan sekolah dalam membangun, menumbuhkembangkan, menjaga keberlanjutan serta konsistensi pelaksanaan budaya positif dalam membangun interaksi yang baik dengan para stakeholder dapat dilihat dari upaya yang dilakukan sekolah

dalam rangka mengajak seluruh warga sekolah untuk membangun interaksi yang baik dengan para stakeholder.

Berikut adalah hasil wawancara dengan kepala sekolah dan dewan guru yang menjadi responden:

“Ya kalau pihak sekolah kalau saya perhatikan sering mengundang pihak lain dan sekolah sangat *welcome* dengan stakeholder yang lain seperti komite ataupun pihak-pihak lain.” (Wawancara Kepala sekolah/ 23 Feb 2024)

”Selalu melibatkan asset internal maupun eksternal untuk mewujudkan tujuan sekolah. Saya selaku wali kelas menjaga komunikasi dengan orang tua.” (wawancara Guru 1/ 21 Feb 2024)

“Mengingatkan setiap warga sekolah akan pentingnya interaksi yang baik dengan stakeholder sekolah.” (Wawancara Guru 2/ 22 Feb 2024)

Dari hasil wawancara dengan kepala sekolah dan guru tersebut, peneliti dapat menyimpulkan bahwa budaya positif terkait dengan interaksi khususnya dengan para stakeholder baik, begitu juga dengan pihak luar seperti orang tua siswa.

4.1.6.4 Deskripsi Hasil Wawancara dengan Kepala Sekolah dan Guru tentang Hubungan Budaya Positif dengan Kinerja Guru di SMA Negeri 2 Percut Sei Tuan

Baik buruknya kinerja guru atau tinggi rendahnya kinerja guru dipengaruhi oleh banyak faktor, baik itu faktor internal maupun faktor eksternal. Kondisi lingkungan, budaya kerja dan iklim sekolah merupakan beberapa contohnya. Begitu juga dengan budaya positif yang ada di sekolah tersebut turut mempengaruhi kinerja guru. Budaya positif

perumusan visi, misi sekolah yang dirumuskan secara kolaborasi antara warga sekolah adalah salah satu diantaranya. Dapat disimpulkan demikian berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah yaitu sebagai berikut:

“Ya berdampak terhadap kinerja guru.” (Wawancara Kepala sekolah/23 Feb 2024).

Hal ini juga selaras dengan hasil wawancara dengan guru sebagai berikut:

“Ya dapat meningkatkan kinerja, karena saya sering diingatkan tentang tujuan sekolah dan saya mencari berbagai cara untuk mencapai tujuan bersama.” (Wawancara Guru 1/ 21 Feb 2024).

“Ya, berdampak pada kinerja guru. Visi, misi dan tujuan sekolah dapat meningkatkan kinerja guru-guru melalui kegiatan-kegiatan yang dirancang dan dilanjutkan dengan adanya pengontrolan dari pimpinan dalam hal ini adalah kepala sekolah.” (Wawancara Guru 2/ 22 Feb 2024).

Berdasarkan pengamatan (observasi) diperoleh bahwa visi, misi dan tujuan sekolah bukan hanya dipampangkan diruang kepala sekolah atau ruang guru saja, namun juga dibeberapa tempat disekolah dengan tujuan agar semua warga sekolah mengetahui visi, misi dan tujuan yang telah disusun sekolah. Dengan seringnya guru mengingat isi visi, misi dan tujuan sekolah, terlebih bahwa visi, misi dan tujuan sekolah itu telah dirumuskan secara bersama maka akan menjadi penyemangat guru untuk dapat aktif dan meningkatnya tanggung jawab sebagai guru. Kinerja guru tetap terjaga dan justru meningkat dibuktikan bahwa guru aktif melaksanakan pembelajaran, tingkat kehadiran guru meningkat dan persiapan perangkat pembelajaran telah disiapkan dengan baik.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya positif sekolah berupa perumusan visi, misi dan tujuan sekolah secara bersama oleh warga sekolah termasuk guru memberikan pengaruh positif pada pengembangan kinerja guru.

Budaya positif dalam mengembangkan dan melaksanakan kurikulum di sekolah dapat dilihat dari kebiasaan guru berkolaborasi dalam mengembangkan dan melaksanakan kurikulum tersebut yang dapat berdampak pada pengembangan kinerja guru-guru.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah terkait dengan budaya positif kolaborasi dalam mengembangkan dan melaksanakan kurikulum berdampak pada kinerja adalah sebagai berikut:

“Ya berdampak. Kami ada PMMnya, jadi pada momen tertentu kami melakukan suatu kegiatan untuk sering secara keseluruhan yang dipandu oleh kepala sekolah, kalau sekarang ini kami tidak serutin sebelumnya, kalau sebelumnya setiap bulan tapi sekarang dijadwalkan sesuai kebutuhan saja dan dilakukan sepulang sekolah.

MGMP juga berjalan dengan baik, artinya masing-masing MGMP terkadang mereka mengadakan suatu pertemuan untuk membahas hal-hal yang berkembang sesuai dengan MGMP masing-masing.” (Wawancara Kepala sekolah/ 23 Feb 2024)

Begitu juga dengan pendapat guru:

“Ya. Mengembangkan dan melaksanakan kurikulum membuat pengetahuan kami terbarukan. Saat pengetahuan diperbaiki dan ditambah tentunya akan membawa paradigma serta harapan baru sehingga dalam pembelajaranpun selalu menyegarkan dan menyenangkan. (Wawancara Guru 1/ 21 Feb 2024)

“Berdampak pada kinerja guru. Pekerjaan yang dilakukan bersama-sama akan menjadi mudah dan lebih memunculkan banyak ide. Dengan adanya kolaborasi membuat suatu kegiatan akan menjadikan guru lebih aktif.” (Wawancara Guru 2/ 22 Feb 2024)

Berdasarkan observasi yang dilakukan di SMA Negeri 2 Percut Sei Tuan diperoleh bahwa guru-guru tebiasa berkolaborasi dalam budaya positif mengembangkan dan melaksanakan kurikulum. Hal ini dibuktikan dengan adanya kolaborasi yang baik antara warga sekolah khususnya guru-guru seperti aktif di MGMP, melaksanakan suatu kegiatan seminar atau kegiatan-kegiatan lain yang dapat meningkatkan kinerja guru itu sendiri.

Budaya positif warga sekolah dalam membangun komunikasi yang positif dan saling mendukung juga dapat meningkatkan kinerja guru. Ini dapat dilihat dari hasil wawancara dengan kepala sekolah sebagai berikut:

“Ya pastinya. Adanya komunikasi yang baik dengan guru, saling menghargai tupoksinya masing-masing, saya pikir akan meningkatkan kinerja guru.” (wawancara Kepala sekolah/ 23 Feb 2024)

Hal ini selaras dengan hasil wawancara dengan guru:

“Ya. Saat komunikasi dibangun maka akan ada solusi yang dihadirkan untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi saat bekerja.” (Wawancara Guru 1/ 21 Feb 2024)

“Tentu. Dengan komunikasi positif guru memahami tugasnya masing-masing, saling berkoordinasi dan mengetahui perkembangan terkini.” (Wawancara Guru 2/ 22 Feb 2024)

Ini menunjukkan bahwa budaya positif warga sekolah dalam membangun komunikasi positif dan saling mendukung yang telah terlaksana di sekolah dapat meningkatkan kinerja guru-guru. Dengan adanya komunikasi yang baik, maka aktivitas saling berbagi praktik baik dan bertukar informasi terkait ilmu pengetahuan dapat lebih mudah terjadi.

Budaya positif dalam membangun narasi positif tentang sekolah juga dapat mengembangkan kinerja guru. Hal ini dapat dilihat dari wawancara dengan kepala sekolah dan guru:

“Pastinya berpengaruh pada kinerja guru. Ya dengan menceritakan hal-hal positif tentang sekolah kan sebenarnya membuat kita yang berada di dalamnya menjadi lebih bersemangat ya dalam melaksanakan tugas yang sudah menjadi tupoksinya masing-masing.” (Wawancara Kepala sekolah/ 23 Feb 2024)

“Tentu saja. Seringnya berbagi praktik baik dengan rekan-rekan sejawat.” (Wawancara Guru 1/ 21 Feb 2024)

“Ya tentu. Kinerja yang baik harus didukung oleh banyak hal, diantaranya melalui narasi positif yang dapat memotivasi diri.” (Wawancara Guru 2/ 2024)

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah dan guru dapat disimpulkan bahwa budaya positif dalam membangun narasi positif tentang sekolah dapat meningkatkan semangat guru dalam melaksanakan tugasnya dengan demikian dapat pula mengembangkan kinerja guru-guru.

Kepala sekolah adalah penanggung jawab akan terlaksananya segala aktivitas yang ada di sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah akan sangat berpengaruh terhadap budaya dan iklim yang tercipta di sekolah. Budaya positif dalam membangun narasi yang positif tentang kepemimpinan dan para tokoh di sekolah tentunya dapat meningkatkan kinerja para guru-gurunya. Hal ini terlihat dari hasil wawancara dengan kepala sekolah dan guru sebagai berikut:

“Ya. Kepala sekolah itu penanggung jawab ya atas segala aktivitas kegiatan yang ada di sekolah.” (wawancara Kepala sekolah/ 23 Feb 2024)

“Ya tentu saja. Kepemimpinan lah yang membawa arah sekolah, saat kepemimpinan sekolah memiliki tujuan dan tindakan nyata maka saya sebagai guru pun nyaman untuk bekerja.” (Wawancara Guru 1/ 21 Feb 2024)

“Ya tentu. Kinerja yang baik harus didukung oleh banyak hal, diantaranya melalui narasi positif yang dapat memotivasi diri.” (Wawancara Guru 2/ 22 Feb 2024)

Ini menunjukkan bahwa budaya positif warga sekolah secara Bersama-sama membangun narasi yang positif tentang kepemimpinan dan para tokoh di sekolah dapat mengembangkan kinerja guru..

Sekolah harus memiliki struktur organisasi yang jelas, agar keberlangsungannya dapat berjalan dengan baik. Budaya positif dalam membangun struktur organisasi hendaknya dilakukan dengan transparan dan komitmen bersama yang dilaksanakan khususnya guru yang mendapat tugas tambahan tersebut. Dengan demikian dapat mengembangkan kinerja guru yaitu kemampuan guru dalam melaksanakan tugas tambahan, khususnya bagi guru yang mendapat tugas tambahan itu. Dari hasil wawancara dengan kepala sekolah dan guru yang mendapat tugas tambahan diperoleh informasi sebagai berikut:

“Menurut saya ya, agar guru yang mendapat tugas tambahan paham akan tupoksinya dan guru yang lain dapat menghargai rekan lainnya.” (Wawancara Kepala sekolah/ 23 Feb 2024)

“Ya. Struktur manajemen sekolah disampaikan saat rapat dewan guru dan biasanya diawal tahun pelajaran. Kepala sekolah juga menekankan tugas dan fungsi dari tugas tambahan yang diberikan kepada guru tersebut.” (Wawancara Guru 1/ 21 Feb 2024)

“Dapat. Dengan adanya transparansi tersebut, setiap warga sekolah

mengetahui tupoksinya masing-masing.” (Wawancara Guru 2/ 22 Feb 2024)

Dari wawancara di atas dapatlah diambil kesimpulan bahwa budaya positif membangun struktur organisasi yang transparan dan komitmen warga sekolah untuk melaksanakan struktur organisasi dapat mengembangkan kinerja guru-guru. Transparansi ini dilakukan manajemen sekolah dengan mensosialisasikan struktur organisasi dan guru-guru yang mendapat tugas tambahan di setiap rapat tahun ajaran baru. Hal ini dilakukan agar para guru mengetahui tupoksinya masing-masing.

Selain tempat menimba ilmu, sekolah juga tempat pembentukan karakter bagi peserta didik. Oleh karena itu penting bagi warga sekolah terutama guru dan manajemen sekolah menciptakan kondisi lingkungan yang dapat membentuk karakter baik kepada peserta didik dan seluruh warga sekolah. Pelaksanaan kegiatan rutin seperti pelaksanaan upacara, kegiatan ritual keagamaan dan rutinitas positif lainnya merupakan salah satu yang harus dilaksanakan dalam pembentukan karakter warga sekolah dan hendaknya ini menjadi budaya positif di sekolah. Peran guru tidak kalah penting dalam pembentukan karakter peserta didik, dan ini merupakan salah satu kinerja guru yang harus dikembangkan terkait kemampuan guru dalam membimbing dan melatih peserta didik serta melaksanakan tugas tambahan yang diberikan kepadanya. Dari hasil wawancara dengan kepala sekolah dan para guru, SMA Negeri 2 Percut Sei Tuan telah berupaya mengembangkan budaya positif kebersamaan

warga sekolah dalam melaksanakan ritual, upacara dan rutinitas positif lain di sekolah dalam rangka meningkatkan kinerja guru-gurunya. Berikut adalah hasil wawancara dengan kepala sekolah dan guru sebagai responden:

“Yang pastinya itu akan menimbulkan rasa nasionalisme bagi masing-masing guru dan pada akhirnya itu akan memberikan tanggung jawab yang besar untuk mencapai visi dan misi sekolah ini dan proses pembelajaran yang dilakukan.

Guru memahami tupoksinya baik itu sebagai guru di kelas dan memahami tugas tambahan yang berikan padanya.” (Wawancara Kepala sekolah/ 23 Feb 2024)

“Ya. Semangat kekeluargaan tentunya akan membawa iklim positif di sekolah. Semangat kekeluargaan membawa aura positif bagi warga sekolah sehingga guru juga semangat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.” (Wawancara Guru 1/ 21 Feb 2024)

“Tentu. Menjadikan guru aktif dan bertanggung jawab, melatih kemampuan diri (guru).” (Wawancara Guru 2/ 22 Feb 2024)

Dari wawancara di atas menunjukkan adanya pengaruh antara mengembangkan budaya warga sekolah secara bersama-sama dalam melaksanakan ritual, upacara dan rutinitas positif dengan mengembangkan atau peningkatan kinerja guru.

Dalam pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan kegiatan-kegiatan lain yang dilakukan di sekolah perlu adanya peraturan-peraturan yang harus dibuat. Hal ini diharapkan agar kegiatan-kegiatan tersebut dapat berjalan sebagaimana mestinya. Peraturan yang dibuat sebaiknya dibangun atas kesepakatan bersama dengan harapan seluruh guru dan warga sekolah berkomitmen dalam melaksanakannya. Budaya positif dalam membuat peraturan yang dibangun atas kesepakatan

bersama ini akan berdampak pada pengembangan kinerja guru. Guru akan menjadi lebih disiplin dalam melaksanakan tugas pokok sebagai pengajar yaitu merancang pembelajaran, melaksanakan pembelajaran dan melakukan penilaian hasil pembelajaran maupun tugas tambahan yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah dan guru diperoleh informasi sebagai berikut:

“Harapannya begitu. Ya jika guru melaksanakan peraturan yang telah disepakati maka pastinya penilaian kinerja mereka akan baik.” (Wawancara Kepala sekolah/ 23 Feb 2024)

“Ya. Keberaturan akan membawa manusia pada tingkah laku jelas dan disiplin. Saat aturan disepakati tentunya guru-guru dan warga sekolah telah memahami dan berusaha untuk berkomitmen dalam melaksanakannya.” (wawancara Guru 1/ 21 Feb 2024)

”Dapat. Dengan adanya aturan akan melatih kedisiplinan, memahami hal-hal yang boleh dan yang tidak boleh dilakukan setiap guru.” (Wawancara Guru 2/ 22 Feb 2024)

Hal ini menunjukkan adanya hubungan antara budaya positif dalam membuat peraturan yang dibangun atas kesepakatan bersama yang harapannya dapat dilaksanakan dengan baik dengan mengembangkan kinerja guru di SMA Negeri 2 Percut Sei Tuan.

Budaya positif dalam membangun interaksi yang baik antara stakeholder dan warga sekolah dapat menciptakan iklim kerja yang kondusif. Para guru dan stakeholder akan saling berkolaborasi dalam mengembangkan kinerja baik itu kinerja guru maupun kinerja dari stakeholder ada di sekolah tersebut. Hal ini dapat terlihat dari hasil wawancara dengan kepala sekolah sebagai berikut:

“Ya kalau interaksi dan komunikasinya baik maka akan memudahkan guru itu sendiri jika memerlukan bantuan dalam rangka peningkatan kinerjanya.” (Wawancara Kepala sekolah/ 23 Feb 2024)

Sejalan dengan hasil wawancara dengan guru sebagai berikut:

“Ya. Para stakeholder membantu pekerjaan saya seperti memfasilitasi keperluan saya secara administrasi.” (Wawancara Guru 1/ 21 Feb 2024)

“Ya. Kebersamaan dan hubungan yang baik dengan para stakeholder akan memberi semangat bagi setiap guru.” (Wawancara Guru 2/ 22 Feb 2024)

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah dan guru dapatlah diambil kesimpulan bahwa budaya positif dalam membangun interaksi yang baik dengan para stakeholder berpengaruh terhadap pengembangan kinerja guru. Guru dan stakeholder yang ada di sekolah dalam berkolaborasi dalam peningkatan kinerja dan kegiatan yang dilaksanakan.

4.2 Temuan Penelitian

4.2.1 Kinerja Guru di SMA Negeri 2 Percut Sei Tuan

Bedasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah dan beberapa orang guru di atas, diperoleh temuan sebagai berikut:

Tabel 4.4. Hasil wawancara dengan kepala sekolah dan guru terkait kinerja guru di SMA Negeri 2 Percut Sei Tuan.

No	Indikator	Wawancara Kepala Sekolah	Wawancara Guru	Kesimpulan
1.	Kemampuan guru dalam merencanakan pembelajaran	Kualitas modul ajar sudah baik. Sudah sesuai dengan tujuan pembelajaran,	Kreteria penyusunan modul sudah sesuai dengan tujuan pembelajaran walaupun belum	Kemampuan guru dalam merencanakan pembelajaran sudah baik,

		Langkah-langkah pembelajaran sudah sesuai, asesmen yang digunakan juga sudah sesuai.	100%, langkah-langkah pembelajaran dan asesmen sudah disusun.	ditunjukkan dari kemampuan guru dalam menentukan tujuan pembelajaran, merancang langkah-langkah pembelajaran guna mencapai tujuan tersebut serta merancang asesmen. Keselarasan antara tujuan, langkah-langkah pembelajaran sudah terlihat namun belum sepenuhnya diyakini bahwa aktivitas pembelajaran yang dirancang dalam modul ajar dapat mencapai tujuan pembelajaran.
2.	Kemampuan guru dalam melaksanakan pembelajaran	Terdapat beberapa guru yang harus ditingkatkan dari segi kedisiplinan. Guru telah menggunakan metode pembelajaran yang bervariasi dan menyenangkan. Guru kreatif mencari referensi materi dari berbagai sumber. Guru kreatif memanfaatkan media pembelajaran yang ada di sekitar	Guru berusaha untuk hadir secara utuh di dalam kelas. Guru menggunakan media pembelajaran yang bervariasi menyesuaikan gaya belajar peserta didik. Media sering didapat dari rekan sejawat. Guru sudah menerapkan pembelajaran terdiferensiasi konten, proses maupun produk dan sudah melakukan refleksi pembelajaran	Kemampuan guru dalam melaksanakan pembelajaran secara umum sudah baik, ditunjukkan oleh kemampuan guru dalam menggunakan metode pembelajaran yang bervariasi, kreatif dan inovatif dalam memanfaatkan media pembelajaran di sekitar sekolah dan juga membuatnya

		<p>sekolah maupun berinovasi membuatnya sendiri sehingga media yang digunakan sudah bervariasi, Sebagian guru sudah menerapkan pembelajaran terdiferensiasi dan juga refleksi pembelajaran. Tingkat kedisiplinan guru semakin baik.</p>	<p>dengan berbagai strategi.</p>	<p>sendiri sesuai dengan kebutuhan materi. Saling berbagi media pembelajaran antar guru sudah terlihat dengan baik. Sebagian guru telah menerapkan pembelajaran terdiferensiasi konten, proses maupun produk. Kesemuanya dilakukan oleh guru dalam rangka mewujudkan pembelajaran yang menyenangkan di dalam kelas. Namun terkait dengan kedisiplinan guru perlu ditingkatkan. Hal positif yang terlihat bahwa guru telah berusaha untuk hadir secara utuh di dalam kelas. Tingkat kedisiplinan guru semakin baik.</p>
3.	<p>Kemampuan guru dalam menilai hasil pembelajaran</p>	<p>Guru sudah melaksanakan penilaian formatif dan sumatif dengan baik walaupun ada beberapa guru yang harus diingatkan mengenai penilaian terhadap siswa yaitu agar guru</p>	<p>Guru sudah menyiapkan penilaian formatif dan sumatif yang di dalamnya terdapat aspek kognitif, psikomotor dan juga sikap. Guru juga sudah mendokumentasikan penilaian yang dilakukannya.</p>	<p>Kemampuan guru dalam menilai hasil pembelajaran secara umum sudah baik. ditunjukkan dari penilaian formatif dan sumatif oleh guru baik pada aspek sikap, kognitif maupun psikomotor telah</p>

		tidak menyamaratakan strategi penilaian hasil belajar bagi semua siswa.		dilaksanakan dan terdokumentasi dengan baik. Namun bagi sebagian guru perlu peningkatan kemampuan dalam penilaian hasil belajar peserta didik dengan menyesuaikan karakteristik peserta didik.
4.	Kemampuan guru dalam membimbing dan melatih peserta didik.	Guru terlibat aktif dalam pengembangan karakter siswa baik itu dalam kegiatan intrakurikuler, kokurikuler, ekstrakurikuler dan juga budaya sekolah.	Guru berkomitmen untuk mengembangkan karakter dan sikap peserta didik dengan cara terus mengingatkan dan memotivasi peserta didik untuk mengamalkan kebaikan, disiplin, tanggung jawab, kerja keras dan kejujuran.	Kemampuan guru dalam membimbing dan melatih peserta didik sudah baik, khususnya pada penguatan karakter melalui upaya para guru yang secara terus menerus mengingatkan, mengajak peserta didik untuk berkomitmen mengamalkan pengamalan kebaikan, disiplin, tanggung jawab, kerja keras dan kejujuran.
5.	Kemampuan guru dalam melaksanakan tugas tambahan.	Guru sudah melaksanakan tugas tambahan dengan baik serta bertanggungjawab dan sekolah rutin melakukan rapat koordinasi khususnya bagi guru yang mendapat tugas	Guru sudah berusaha melaksanakan tugas tambahan dengan baik. Guru yang memperoleh amanah sebagai wali kelas berusaha memperhatikan peserta didik secara umum dan khusus,	Kemampuan guru dalam melaksanakan tugas tambahan sudah baik. Amanah tugas tambahan seperti wakil kepala sekolah, wali kelas, kepala perpustakaan dan

		tambahan seperti wakil kepala sekolah, wali kelas, kepala perpustakaan dan kepala laboratorium.	melakukan tindakan mentoring dan juga coaching.	kepala laboratorium dilaksanakan dengan penuh tanggungjawab.
--	--	---	---	--

4.2.2 Budaya Positif yang Dibangun dan Ditumbuhkembangkan di SMA

Negeri 2 Percut Sei Tuan

Bedasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah dan beberapa orang guru di atas, diperoleh temuan sebagai berikut:

Tabel 4.5. Hasil wawancara dengan kepala sekolah dan guru terkait budaya positif di SMA Negeri 2 Percut Sei Tuan.

No.	Indikator	Wawancara Kepala Sekolah	Wawancara Guru	Kesimpulan
1.	Warga sekolah bersama-sama dalam merumuskan visi, misi, dan tujuan sekolah.	<ul style="list-style-type: none"> • Sekolah masih menggunakan visi dan misi yang lama • Kedepan Akan menambahkan karakter beriman pada visi dan misi dan melibatkan semua warga sekolah • Pelaksanaan program sekolah disesuaikan dengan visi dan misi sekolah 	<ul style="list-style-type: none"> • Guru mengetahui visi dan misi sekolah • Visi dan misi dirumuskan oleh kepala sekolah dan perwakilan guru • Pelaksanaan program telah sesuai dengan visi dan misi sekolah 	Dalam perumusan visi, misi dan tujuan sekolah, SMA Negeri 2 Percut Sei Tuan telah melibatkan warga sekolah termasuk guru. Para guru telah memahami visi, misi dan tujuan sekolah walaupun dalam penyusunannya dari unsur guru merupakan perwakilan saja.

2.	Para guru berkolaborasi dalam mengembangkan dan melaksanakan kurikulum.	<ul style="list-style-type: none"> • Pelaksanaan kurikulum berjalan dengan baik • Sekolah telah menggunakan kurikulum Merdeka di tahun ketiga 	<ul style="list-style-type: none"> • Pelaksanaan kurikulum sangat baik. • Para guru sering melakukan diskusi saat ada perkembangan baru • Sekolah telah menggunakan kurikulum Merdeka • Guru sebagai pelaksana kurikulum dan pengontrol kegiatan 	Para guru di SMAN 2 Percut Sei Tuan telah mengembangkan dan melaksanakan kurikulum dengan baik. Dalam pengembangannya mereka berkolaborasi melalui kegiatan diskusi, khususnya ketika ada perkembangan terbaru tentang kurikulum.
3.	Warga sekolah berkomitmen membangun komunikasi yang positif dan saling mendukung	<ul style="list-style-type: none"> • Guru saling berkolaborasi • Terbentuk komunitas belajar dalam sekolah dan MGMP • Komunikasi antara guru dan manajemen sekolah telah saling menghargai dan saling menghormati 	<ul style="list-style-type: none"> • Guru terbiasa berkolaborasi • Adanya komunitas belajar sebagai wadah diskusi dan berbagi • Komunikasi antar guru maupun manajemen sekolah sudah baik • Terdapat pertemuan rutin tiap bulan antar guru dan manajemen • Terdapat ruang komunikasi komunikasi seperti grup WA dan sering memusyawarahkan suatu kegiatan dan juga melaporkannya 	Warga SMA Negeri 2 Percut Sei Tuan telah berkomitmen untuk membangun komunikasi yang positif dan saling mendukung melalui berbagai aktivitas, seperti pembentukan WAG, MGMP, dan komunitas belajar. Dalam praktiknya warga sekolah terbiasa memusyawarahkan suatu kegiatan yang akan dilaksanakan dan juga melaporkan hasil dari kegiatan tersebut melalui ruang komunikasi yang ada
4.	Warga sekolah bersama-sama	<ul style="list-style-type: none"> • Kepala sekolah selalu 	<ul style="list-style-type: none"> • Saat duduk bersama dan saat 	Warga SMA Negeri 2 Percut

	membangun narasi positif tentang sekolah	<p>menyampaikan hal-hal positif disetiap pertemuan yang dilakukan</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kepala sekolah selalu mengingatkan para guru untuk selalu berbuat hal-hal positif baik kesesama rekan sejawat. • Kepala sekolah mengingatkan para peserta didik untuk melakukan kegiatan yang positif. 	<p>pengimbasan, warga sekolah sering berbagi hal-hal yang membanggakan seperti kegiatan-kegiatan IHT, kombel dan kegiatan positif lainnya di sekolah.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Guru berceritakan tentang bantuan-bantuan yang didapat sekolah • Guru menceritakan bahwa sekolah tidak pernah memungut biaya pendaftaran siswa baru 	<p>Sei Tuan telah membangun narasi positif tentang sekolah. Narasi positif ini secara nyata sering diceritakan oleh kepala sekolah maupun para guru. Contohnya adalah cerita yang membanggakan sekolah seperti kegiatan-kegiatan IHT, kegiatan kombel maupun praktik-praktik positif di sekolah yang bebas dari berbagai pungutan saat penerimaan siswa baru.</p>
5.	Warga sekolah bersama-sama membangun narasi yang positif tentang kepemimpinan dan para tokoh di sekolah	<ul style="list-style-type: none"> • Para guru sering menceritakan tentang capaian sekolah terutama capaian menjadi sekolah penggerak 	<ul style="list-style-type: none"> • Para guru bangga dengan kepala sekolah yang memiliki pemikiran yang visioner • Para guru menceritakan kepada sekolah-sekolah lain tentang terpilihnya sebagai sekolah penggerak • Menceritakan tentang kepala sekolah yang selalu mendorong guru untuk aktif mengembangkan diri, mempermudah segala urusan 	<p>Warga SMA Negeri 2 Percut Sei Tuan telah bersama-sama membangun narasi positif tentang kepemimpinan dan para tokoh di sekolah, khususnya pada visionernya kepala sekolah yang aktif memberikan dorongan kepada para guru untuk terus berkembang, kepala sekolah yang sangat mendukung dan mengusahakan kemajuan setiap siswa serta</p>

			warga sekolah dan yang selalu berusaha untuk kemajuan sekolah.	menyediakan akses internet bagi seluruh warga sekolah.
6.	Manajemen sekolah transparan dalam membangun struktur organisasi	<ul style="list-style-type: none"> • Kepala sekolah menentuka guru yang mendapat tugas tambahan dengan penilaian dan masukan yang ada 	<ul style="list-style-type: none"> • Guru yang mendapat tugas tambahan dipilih oleh kepala sekolah berdasarkan kompetensi dan proses pemilihannya dibantu oleh manajemen sekolah. • Warga sekolah menerima keputusan dari kepala sekolah dalam menentukan struktur sekolah 	Manajemen SMA Negeri 2 Percut Sei Tuan telah transparan dalam membangun struktur organisasi walaupun belum sepenuhnya. Pemilihan orang yang menduduki jabatan tertentu saat ini telah mengedepankan penilaian atas kompetensi dan masukan dalam memilih guru yang mendapatkan tugas tambahan tertentu. Yang perlu dikembangkan antara lain keterbukaan akan standar dan syarat serta kesempatan bagi para guru untuk ikut berkompetisi.
7.	Warga sekolah secara Bersama-sama melaksanakan ritual, upacara dan rutinitas positif	<ul style="list-style-type: none"> • Terdapat kegiatan rutin sebelum KBM misalnya Senin upacara, Selasa CBL, Rabu ajang kreativitas, Kamis Literasi Bahasa 	<ul style="list-style-type: none"> • Sekolah melaksanakan kegiatan rutinitas seperti upacara setiap Senin, CBL setiap hari Selasa, ajang kreativitas setiap hari Rabu, literasi Bahasa Inggris setiap hari Kamis, keagamaan setiap hari Jum'at 	Warga SMA Negeri 2 Percut Sei Tuan secara bersama-sama telah terlibat aktif melaksanakan berbagai ritual, upacara dan rutinitas positif di sekolah. Kegiatan tersebut antara lain : upacara bendera,

		<p>Inggris, Jum'at kegiatan keagamaan, dan Sabtu senam.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Semua warga sekolah baik itu kepala sekolah, guru, PKS, dan siswa ikut terlibat. 	<p>dan senam setia hari Sabtu.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ada juga kegiatan bakti sosial, STM, pengajian guru setiap bulan. • Mengadakan rapat setiap awal bulan dan saat akan diadakan kegiatan di sekolah. • Semua warga sekolah ikut terlibat. 	<p>CBL (ceria Bersama literasi), ajang kreativitas, literasi Bahasa Inggris, kegiatan keagamaan, senam bersama, bakti sosial, serikat tolong menolong, rapat awal bulan, dan lain-lain.</p>
8.	Para guru belajar bersama dan berkolaborasi dalam merancang pembelajaran	<ul style="list-style-type: none"> • Guru telah berkolaborasi dengan sesama guru merancang pembelajaran, khususnya yang tergabung di MGMP. • Kepala sekolah mendorong guru agar aktif dalam komunitas belajar 	<ul style="list-style-type: none"> • Para guru memiliki komunitas belajar. • Kombel dibentuk dengan tujuan untuk sarana berbagi praktik baik dan wadah bagi guru-guru untuk belajar. • Guru terbiasa berkolaborasi dikombel dalam merancang pembelajaran dan mengatasi kendala yang ada. • Para guru aktif berkolaborasi di komunitas belajar PMM 	<p>Guru-guru SMA Negeri 2 Percut Sei Tuan secara bersama-sama dan berkolaborasi dengan baik dalam merancang pembelajaran. Komunitas belajar seperti MGMP dan juga komunitas belajar PMM dijadikan sebagai wadah para guru untuk berbagi dan belajar bersama.</p>
9.	Peraturan yang dibangun atas kesepakatan bersama	<ul style="list-style-type: none"> • Peraturan yang dibuat di sekolah menyesuaikan dengan peraturan ASN yang ada • Aturan atau kebijakan 	<ul style="list-style-type: none"> • Warga sekolah membahas peraturan-peraturan di awal tahun ajaran baru. • Peraturan dirancang oleh beberapa warga sekolah dan 	<p>SMA Negeri 2 telah membangun peraturan yang dibangun atas kesepakatan bersama. Dalam prosesnya dirancang oleh beberapa warga sekolah,</p>

		sekolah harus ditaati seluruh warga sekolah	dibicarakan dirapat untuk disepakati bersama	selanjutnya dibicarakan di rapat untuk disepakati bersama. Guru-guru diberi kesempatan untuk memberikan masukan.
10.	Warga sekolah membangun interaksi yang baik dengan para stakeholder	<ul style="list-style-type: none"> Warga sekolah memiliki kewajiban yang sama dan sesuai dengan tupoksinya masing-masing dalam membangun komunikasi yang baik dengan para stakeholder 	<ul style="list-style-type: none"> Kewajiban kepada guru adalah sama dalam hal membangun interaksi yang baik dengan para stakeholder. Sekolah selalu mengingatkan setiap warga sekolah akan pentingnya interaksi yang baik dengan para stakeholder sekolah 	Warga SMA Negeri 2 Percut Sei Tuan memiliki hak yang sama dalam membangun interaksi yang baik dengan para stakeholder.

4.2.3 Strategi Membangun, Menumbuhkembangkan, Menjaga Keberlanjutan serta Konsistensi Pelaksanaan Budaya Positif di SMA Negeri 2 Percut Sei Tuan

Bedasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah dan beberapa orang guru di atas, diperoleh temuan sebagai berikut:

Tabel 4.6. Hasil wawancara dengan kepala sekolah dan guru terkait strategi membangun, menumbuhkembangkan, menjaga keberlanjutan serta konsistensi pelaksanaan budaya positif di SMA Negeri 2 Percut Sei Tuan.

No	Indikator	Wawancara Kepala Sekolah	Wawancara Guru	Kesimpulan
1.	Warga sekolah bersama-sama dalam	<ul style="list-style-type: none"> Melaksanakan kegiatan rutin sebelum KBM 	<ul style="list-style-type: none"> Mengadakan rapat rutin Merancang kegiatan 	Belum terlihat dengan jelas strategi di SMA Negeri 2 Percut Sei Tuan

	merumuskan visi, misi, dan tujuan sekolah.		dengan landasan visi, misi dan tujuan sekolah.	dalam membangun kebersamaan pada merumuskan visi, misi dan tujuan sekolah namun sekolah dalam kegiatan-kegiatannya selalu berlandaskan pada visi dan misi sekolah, artinya sekolah secara konsisten bersama-sama untuk mencapai visi, misi dan tujuan sekolah.
2.	Para guru berkolaborasi dalam mengembangkan dan melaksanakan kurikulum.	<ul style="list-style-type: none"> • Mendorong guru untuk aktif dalam kornel dan MGMP serta belajar mandiri di PMM 	<ul style="list-style-type: none"> • Sekolah mendukung aktivitas positif guru di kornel • Sekolah membuat kegiatan yang melibatkan guru mapel 	SMA Negeri 2 telah melaksanakan strategi untuk mendorong para guru agar selalu berkolaborasi dalam mengembangkan dan melaksanakan kurikulum melalui dukungan aktivitas positif guru di komunitas belajar dalam sekolah, MGMP dan belajar mandiri di PMM.
3.	Warga sekolah berkomitmen membangun komunikasi yang positif dan saling mendukung	<ul style="list-style-type: none"> • Mengembangkan sikap saling menghargai dan menghormati 	<ul style="list-style-type: none"> • Saling berbagi banyak hal dalam pertemuan rutin • Membuka ruang pertemuan sebagai sarana penyampaian informasi • Mensosialisasi kan setiap aturan yang ada 	SMA Negeri 2 Percut Sei Tuan telah melaksanakan strategi dalam menguatkan komitmen warga sekolah untuk membangun komunikasi yang positif dan saling mendukung dengan penguatan rasa saling menghargai dan menghormati, mau

				saling berbagi serta membuka ruang pertemuan sebagai sarana penyampaian informasi, serta sosialisasi setiap peraturan.
4.	Warga sekolah bersama-sama membangun narasi positif tentang sekolah	<ul style="list-style-type: none"> • Disetiap pertemuan menyampaikan hal yang positif tentang sekolah 	<ul style="list-style-type: none"> • Sekolah fokus pada kekuatan dan menyelesaikan masalah • Merencanakan hal-hal positif sehingga bisa untuk diceritakan 	Sekolah telah menerapkan strategi untuk penguatan bagi warga sekolah agar bersama-sama membangun narasi positif tentang sekolah dengan cara penyampaian hal-hal yang positif pada setiap pertemuan, mengajak para guru untuk fokus pada kekuatan dan penyelesaian masalah serta merencanakan hal-hal positif sehingga bisa diceritakan.
5.	Warga sekolah bersama-sama membangun narasi yang positif tentang kepemimpinan dan para tokoh di sekolah	<ul style="list-style-type: none"> • Menguatkan rasa saling menghargai • Sekolah memberi support pada kegiatan yang positif bagi sekolah 	<ul style="list-style-type: none"> • Aktif di PMM • Merencanakan dan melaksanakan kegiatan yang mendukung kebaikan sekolah dan perkembangan siswa 	Belum terlihat upaya sekolah dalam menguatkan warga sekolah agar bersama-sama membangun narasi positif tentang kepemimpinan dan para tokoh di sekolah. Yang dilakukan oleh sekolah hingga saat ini adalah menguatkan rasa saling menghargai dan dukungan pada kegiatan yang positif bagi sekolah.

6.	Manajemen sekolah transparan dalam membangun struktur organisasi	<ul style="list-style-type: none"> • Menyampaikan struktur organisasi sekolah pada rapat tahun ajaran • Membuat struktur organisasi pada papan/spanduk 	<ul style="list-style-type: none"> • Mengumumkan struktur organisasi pada rapat • Guru yang mendapat jabatan tertentu biasanya orang yang kompeten dan dipilih oleh kepala sekolah dibantu manajemen sekolah 	Manajemen sekolah telah melaksanakan transparansi dalam membangun struktur organisasi sekolah namun belum sepenuhnya. Strategi yang dilakukan oleh sekolah masih sebatas melalui penyampaian struktur organisasi di awal tahun dan dalam pemilihannya melibatkan pihak lain, bukan hanya keputusan sepihak dari kepala sekolah.
7.	Warga sekolah secara bersama-sama melaksanakan ritual, upacara dan rutinitas positif	<ul style="list-style-type: none"> • Sekolah akan memfasilitasi kegiatan-kegiatan positif 	<ul style="list-style-type: none"> • Sekolah mendukung kegiatan-kegiatan positif • Sekolah mengatur jadwal kegiatan, kepanitian, menyediakan sarana dan prasarana 	Strategi yang dibangun oleh SMA Negeri 2 Percut Sei Tuan dalam hal agar warga sekolah bersama-sama melaksanakan ritual, upacara dan rutinitas positif adalah dengan memberikan dukungan dan memfasilitasi kegiatan tersebut serta pemberian wewenang secara penuh kepada penanggungjawab kegiatan.
8.	Para guru belajar bersama dan berkolaborasi dalam merancang pembelajaran	<ul style="list-style-type: none"> • Sekolah memfasilitasi kegiatan seperti memberikan insentif kepada guru, misalnya makan siang dan transportasi 	<ul style="list-style-type: none"> • Sekolah memberikan dukungan agar aktif dikomunitas • Menyediakan akomodasi dan izin untuk mengembangkan komunitas belajar 	Sekolah telah melaksanakan strategi dalam membangun, menumbuhkembangkan, menjaga keberlangsungan serta konsistensi pelaksanaan budaya kolaborasi guru dalam

			<ul style="list-style-type: none"> • Mengadakan kegiatan dan pelatihan 	merancang pembelajaran melalui fasilitasi kegiatan dan dukungan bagi guru agar aktif di kombel serta mengadakan kegiatan pelatihan.
9.	Peraturan yang dibangun atas kesepakatan Bersama	<ul style="list-style-type: none"> • Mensosialisasi kan aturan kepada warga sekolah 	<ul style="list-style-type: none"> • Saling bertukar pikiran • Mensosialisasi kan aturan ke warga sekolah 	Sekolah telah melaksanakan strategi membuat peraturan yang dibangun atas kesepakatan bersama melalui kebiasaan saling bertukar pikiran, menerima masukan tentang aturan yang berlaku saat ini serta mensosialisasikan aturan sekolah.
10	Warga sekolah membangun interaksi yang baik dengan para stakeholder	<ul style="list-style-type: none"> • Sering mengundang pihak lain ke sekolah (komite sekolah dan luar lain). • Mengingatkan setiap warga sekolah akan pentingnya interaksi yang baik di sekolah 	<ul style="list-style-type: none"> • Melibatkan aset internal maupun eksternal • Wali kelas menjaga komunikasi dengan orang tua • Sekolah mengingatkan warga sekolah akan pentingnya interaksi yang baik dengan stakeholder sekolah. 	Sekolah telah melaksanakan strategi dalam membangun interaksi yang baik dengan para stakeholder dengan cara sering mengundang pihak luar ke sekolah dan sering mengingatkan seluruh warga sekolah akan pentingnya interaksi yang baik dengan para stakeholder.

4.2.4 Hubungan Budaya Positif dengan Kinerja Guru di SMA Negeri 2

Percut Sei Tuan

Bedasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah dan beberapa orang guru di atas, diperoleh temuan sebagai berikut:

Tabel 4.7. Hasil wawancara dengan kepala sekolah dan guru terkait hubungan budaya positif dengan kinerja guru di SMA Negeri 2 Percut Sei Tuan

No.	Indikator	Wawancara Kepala Sekolah	Wawancara Guru	Kesimpulan
1.	Warga sekolah bersama-sama dalam merumuskan visi, misi, dan tujuan sekolah.	<ul style="list-style-type: none"> Berdampak terhadap kinerja guru karena sering diingatkan tentang tujuan sekolah dan berupaya mencari cara untuk mencapai tujuan bersama 	<ul style="list-style-type: none"> Dapat meningkatkan kinerja melalui kegiatan-kegiatan yang dirancang dan dikontrol oleh pimpinan dalam pelaksanaannya 	Budaya warga sekolah dalam merumuskan visi, misi dan tujuan sekolah secara bersama-sama berdampak pada pengembangan kinerja guru karena para guru akan ingat selalu akan visi, misi dan tujuan sekolah, selanjutnya menjadi penyemangat untuk aktif dan bertanggung jawab sebagai guru.
2.	Para guru berkolaborasi dalam mengembangkan dan melaksanakan kurikulum.	<ul style="list-style-type: none"> Berdampak pada kinerja Para guru semakin aktif di PMM dan MGMP 	<ul style="list-style-type: none"> Berdampak pada kinerja karena membuat pengetahuan terbaru Saat pengetahuan diperbaiki dan ditambah akan berdampak pada pembelajaran yang selalu 	Budaya para guru berkolaborasi dalam mengembangkan dan melaksanakan kurikulum berdampak pada pengembangan kinerja guru, karena guru

			<p>menyegarkan dan menyenangkan</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pekerjaan yang dilakukan bersama-sama akan menjadi mudah dan memunculkan banyak ide. • Dengan kolaborasi pada suatu kegiatan akan menjadikan guru lebih aktif 	<p>meningkat pengetahuannya dalam melakukan pekerjaannya, menjadikan guru semakin aktif di PMM dan MGMP.</p>
3.	<p>Warga sekolah berkomitmen membangun komunikasi yang positif dan saling mendukung</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Berpengaruh pada kinerja karena adanya komunikasi yang baik dan saling menghargai 	<ul style="list-style-type: none"> • Saat komunikasi dibangun maka akan ada solusi untuk menyelesaikan masalah • Dengan komunikasi positif guru memahami tugasnya dan saling berkoordinasi 	<p>Budaya warga sekolah berkomitmen membangun komunikasi yang positif dan saling mendukung dapat meningkatkan kinerja guru karena akan ada solusi terhadap masalah yang dihadapi, termasuk masalah pembelajaran. Dengan komunikasi positif dan saling mendukung menjadikan para guru semakin memahami tugasnya masing-masing dan memudahkan proses koordinasi.</p>
4.	<p>Warga sekolah bersama-sama membangun</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Berpengaruh pada kinerja guru karena menjadi lebih 	<ul style="list-style-type: none"> • Tentu saja berpengaruh pada kinerja 	<p>Budaya warga sekolah bersama-sama membangun narasi positif</p>

	narasi positif tentang sekolah	bersemangat dalam melaksanakan tugas	<ul style="list-style-type: none"> • Dapat memotivasi diri 	tentang sekolah dapat meningkatkan semangat guru dalam mengembangkan kinerjanya.
5.	Warga sekolah bersama-sama membangun narasi yang positif tentang kepemimpinan dan para tokoh di sekolah	<ul style="list-style-type: none"> • Kepala sekolah penanggung jawab atas segala aktivitas kegiatan yang ada di sekolah 	<ul style="list-style-type: none"> • Tentu saja berdampak pada kinerja • Kepemimpinanlah yang membawa arah sekolah • Pimpinan itu satu figure 	Budaya warga sekolah bersama-sama membangun narasi yang positif tentang kepemimpinan di sekolah dapat mengembangkan kinerja guru. Kepemimpinanlah yang membawa arah sekolah, saat kepemimpinan sekolah memiliki tujuan dan tindakan nyata, maka guru menjadi termotivasi dan lebih nyaman bekerja.
6.	Manajemen sekolah transparan dalam membangun struktur organisasi	<ul style="list-style-type: none"> • Ya berdampak pada kinerja • Guru yang mendapat tugas tambahan paham akan tupoksinya dan guru yang lain dapat menghargai rekannya 	<ul style="list-style-type: none"> • Ya berdampak pada kinerja • Guru lebih paham akan tupoksinya masing-masing 	Transparansinya manajemen sekolah dalam membangun struktur organisasi dapat mengembangkan kinerja guru karena guru memahami tupoksinya masing-masing dan tumbuh rasa saling menghargai

7.	Warga sekolah secara bersama-sama melaksanakan ritual, upacara dan rutinitas positif	<ul style="list-style-type: none"> • Menimbulkan rasa nasionalisme dan tanggung jawab • Guru memahami tupoksinya 	<ul style="list-style-type: none"> • Ya berdampak pada kinerja • Semangat kekeluargaan • Menjadikan guru aktif dan bertanggung jawab 	Budaya kebersamaan warga sekolah dalam melaksanakan ritual, upacara dan rutinitas positif di sekolah dapat mengembangkan kinerja guru, karena menumbuhkan rasa nasionalisme, semangat dan tanggung jawab serta melatih kemampuan diri.
8.	Para guru belajar bersama dan berkolaborasi dalam merancang pembelajaran	<ul style="list-style-type: none"> • Ya, dapat saling berbagi informasi baru 	<ul style="list-style-type: none"> • Tentu saja, saling memberi saran dan berbagi merupakan dukungan positif dalam mengembangkan kinerja • Adanya kolaborasi dalam merancang pembelajaran akan menambah informasi dan kemampuan. 	Belajar bersama dan berkolaborasi dalam merancang pembelajaran dapat mengembangkan kinerja guru karena menambah informasi dan kemampuan.
9.	Peraturan yang dibangun atas kesepakatan Bersama	<ul style="list-style-type: none"> • Harapannya berdampak pada kinerja karena jika guru melaksanakan peraturan yang telah disepakati maka 	<ul style="list-style-type: none"> • Ya berdampak pada kinerja • Meningkatkan disiplin • Berkomitmen dalam melaksanakannya 	Peraturan yang dibangun atas kesepakatan bersama dapat mengembangkan kinerja guru terutama dalam hal disiplin dan penguatan komitmen untuk

		pastinya penilaian kinerja guru akan baik		melaksanakan tugas sebagai seorang guru.
10.	Warga sekolah membangun interaksi yang baik dengan para stakeholder	<ul style="list-style-type: none"> • Ya berdampak pada kinerja • Akan memudahkan jika memerlukan bantuan 	<ul style="list-style-type: none"> • Ya berdampak pada kinerja • Para stakeholder membantu pekerjaan guru • Akan memberikan semangat bagi guru 	Budaya warga sekolah membangun interaksi yang baik dengan para stakeholder dapat mengembangkan kinerja guru, memudahkan dan membantu pekerjaan guru dalam melaksanakan tugasnya.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Kinerja Guru di SMA Negeri 2 Percut Sei Tuan

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja guru di SMA Negeri 2 Percut Sei Tuan sudah baik. Guru sudah dapat merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik, dan melaksanakan tugas tambahan dengan baik. Hal ini sejalan dengan standar beban kerja guru yang mengacu pada Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 pasal 35 tentang Guru dan Dosen.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah dan

beberapa guru sebagai responden dapat disimpulkan bahwa kemampuan guru dalam merencanakan pembelajaran sudah baik, namun belum sepenuhnya diyakini bahwa aktivitas pembelajaran yang dirancang dalam modul ajar dapat mencapai tujuan pembelajaran. Hal ini terlihat dari modul ajar yang telah disusun oleh guru sebagai bagian dari perencanaan pembelajaran. Sudah terlihat keselarasan antara rumusan tujuan pembelajaran, perencanaan asesmen, perencanaan langkah-langkah pembelajaran serta bahan ajar dan referensi pendukungnya. Walaupun diakui tidak dapat dipastikan bahwa tujuan pembelajaran akan tercapai 100 % namun setidaknya guru telah berupaya membangun pembelajaran yang relevan dengan kehidupan sehari-hari. Menurut Barnawi (2012 : 15) tugas guru yang pertama adalah merencanakan pembelajaran. Perencanaan pembelajaran harus dibuat sebaik mungkin karena perencanaan yang baik akan membawa hasil yang baik pula. Dalam penelitian Buana Chandro dkk (2022) juga mengatakan bahwa kualitas pendidikan akan terwujud dengan baik jika guru melakukan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran sampai evaluasi pembelajaran secara terpadu.

Kinerja guru juga tidak terlepas dari kemampuan guru dalam melaksanakan pembelajaran di kelas. Hal ini dapat dilihat bagaimana kehadiran dan keterlibatan guru disetiap sesi pembelajaran, membangun suasana kelas, menyediakan media pembelajaran serta strategi apa saja yang digunakan dalam pembelajaran di kelas.

Secara umum kepala sekolah mengatakan bahwa tingkat kehadiran guru dalam melaksanakan pembelajaran sudah baik, ditunjukkan oleh kemampuan guru dalam menggunakan metode pembelajaran yang bervariasi, kreatif dan inovatif dalam memanfaatkan media pembelajaran di sekitar sekolah dan juga membuatnya sendiri sesuai dengan kebutuhan materi. Saling berbagi media pembelajaran antar guru sudah terlihat dengan baik. Sebagian guru telah menerapkan pembelajaran terdiferensiasi konten, proses maupun produk. Kesemuanya dilakukan oleh guru dalam rangka mewujudkan pembelajaran yang menyenangkan di dalam kelas. Diakui memang masih ada guru yang harus ditingkatkan lagi dari segi kedisiplinan, namun trennya terlihat bahwa kedisiplinan guru semakin meningkat. Seperti halnya yang dikatakan Barnawi (2012 : 109) bahwa semakin tinggi disiplin kerja seseorang, akan semakin tinggi juga kinerja orang tersebut. Oleh karena itu penting bagi sekolah dalam meningkatkan disiplin guru. Guru di SMA Negeri 2 Percut Sei Tuan juga sudah mampu membangun kelas yang menyenangkan, menyiapkan media pembelajaran yang bervariasi dan inovatif. Sebagian besar guru sudah menerapkan strategi pembelajaran yang bervariasi agar menarik perhatian siswa dalam mengikuti pembelajaran di kelas. Hal ini telah sejalan dengan Direktorat Tenaga Kependidikan dalam Barnawi (2012 :17) yang mengatakan kegiatan pembelajaran di kelas adalah inti penyelenggaraan Pendidikan yang ditandai oleh adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan

media dan sumber belajar, penggunaan metode dan strategi pembelajaran. Begitu juga dengan pelaksanaan refleksi pembelajaran sudah diterapkan dengan baik oleh guru di SMA Negeri 2 Percut Sei Tuan. Guru di SMA Negeri 2 Percut sei Tuan sudah memahami pentingnya melakukan refleksi disetiap akhir pembelajaran. Hal ini guna memperbaiki baik itu strategi yang harus digunakan guru maupun bagaimana cara guru dalam menyampaikan materi ajarnya.

Kemampuan guru dalam menilai hasil pembelajaran juga merupakan aspek yang sangat penting dalam penilaian kinerja guru. Kemampuan guru dalam menilai hasil pembelajaran, yang dapat dilihat dari bagaimana guru melaksanakan asesmen formatif baik di awal untuk mengetahui kesiapan dan karakteristik peserta didik, melaksanakan asesmen formatif ketika proses pembelajaran untuk mengetahui efektivitas proses pembelajaran, melaksanakan asesmen sumatif untuk mengukur ketercapaian tujuan pembelajaran, dan mendokumentasikan bukti keberhasilan peserta didik. Pada umumnya guru-guru sudah melaksanakan penilaian dengan baik, walaupun menurut penilaian dari kepala sekolah masih ada beberapa guru yang harus memperbaiki sistem penilaiannya. Penilaian formatif dan sumatif telah terdokumentasi dengan baik namun sebagian guru perlu peningkatan kemampuan dalam penilaian hasil belajar peserta didik yang sesuai dengan karakteristiknya.

Kinerja guru berikutnya adalah kemampuan guru dalam membimbing dan melatih peserta didik. Kemampuan dalam

membimbing dan melatih peserta didik ini dapat terlihat dari bagaimana komitmen guru berpartisipasi aktif dalam mengembangkan kompetensi peserta didik baik sikap atau karakter, pengetahuan dan keterampilan dari berbagai jenis kegiatan di sekolah baik intrakurikuler, kokurikuler maupun ekstrakurikuler. Guru SMA Negeri 2 Percut Sei Tuan sudah melaksanakan kinerjanya sebagai guru dalam membimbing dan melatih peserta didik. Guru juga sudah berkomitmen dalam melaksanakan tugas mengembangkan karakter peserta didik. Kemampuan guru dalam membimbing dan melatih peserta didik sudah baik, khususnya pada penguatan karakter melalui pengamalan kebaikan, disiplin, tanggung jawab, kerja keras dan kejujuran.

Guru-guru di SMA Negeri 2 Percut Sei Tuan pada umumnya sudah melaksanakan kinerjanya sebagai guru dalam melaksanakan tugas tambahan yang diberikan kepada guru tersebut. Kemampuan guru dalam melaksanakan tugas tambahan sudah baik. Amanah tugas tambahan seperti wakil kepala sekolah, wali kelas, kepala perpustakaan dan kepala laboratorium dilaksanakan dengan penuh tanggungjawab.

Kepala sekolah juga tetap melaksanakan koordinasi dengan melakukan rapat-rapat koordinasi dengan para guru yang diberi tugas tambahan.

4.3.2 Budaya Positif yang Dibangun dan Ditumbuhkembangkan di SMA Negeri 2 Percut Sei Tuan

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi di atas maka dapat disimpulkan bahwa budaya positif yang dibangun dan ditumbuhkembangkan di SMA Negeri 2 Percut Sei Tuan sudah baik namun perlu peningkatan dan penguatan pada beberapa hal. SMA Negeri 2 Percut Sei Tuan telah merumuskan visi, misi dan tujuan sekolah. Dalam perumusannya telah melibatkan para guru, namun masih perwakilan. Para guru di SMAN 2 Percut Sei Tuan telah mengembangkan dan melaksanakan kurikulum dengan baik. Dalam pengembangannya mereka berkolaborasi melalui kegiatan diskusi, khususnya ketika ada perkembangan terbaru tentang kurikulum. Warga SMA Negeri 2 Percut Sei Tuan telah berkomitmen membangun komunikasi yang positif dan saling mendukung melalui berbagai aktivitas, seperti pembentukan WAG, MGMP, komunitas belajar. Dalam praktiknya warga sekolah terbiasa memusyawarahkan suatu kegiatan yang akan dilaksanakan dan juga melaporkan hasil dari kegiatan tersebut melalui ruang komunikasi yang ada. Warga SMA Negeri 2 Percut Sei Tuan secara Bersama-sama telah membangun narasi positif tentang sekolah. Narasi positif ini secara nyata sering diceritakan oleh kepala sekolah maupun para guru. Contohnya adalah cerita yang membanggakan sekolah seperti kegiatan-kegiatan IHT, kegiatan kornbel maupun praktik-praktik positif di sekolah yang bebas dari berbagai pungutan saat penerimaan siswa baru. Warga SMA Negeri 2 Percut Sei Tuan secara bersama-sama telah membangun narasi positif tentang kepemimpinan dan para tokoh di

sekolah, khususnya pada visionernya kepala sekolah yang aktif memberikan dorongan kepada para guru untuk terus berkembang, kepala sekolah yang sangat mendukung dan mengusahakan kemajuan setiap siswa serta menyediakan akses internet bagi seluruh warga sekolah. Manajemen SMA Negeri 2 Percut Sei Tuan telah menunjukkan transparansi dalam membangun struktur organisasi dengan baik yang mengedepankan penilaian atas kompetensi dan masukan dalam memilih guru yang mendapatkan tugas tambahan tertentu. Namun kiranya hal ini belum sepenuhnya transparan. Yang seharusnya dilakukan agar lebih transparan antara lain keterbukaan akan standar dan syarat serta kesempatan bagi para guru untuk ikut berkompetisi. Warga SMA Negeri 2 Percut Sei Tuan secara bersama-sama telah terlibat aktif melaksanakan berbagai ritual, upacara dan rutinitas positif di sekolah. Kegiatan tersebut antara lain : upacara bendera, CBL (ceria Bersama literasi), ajang kreativitas, literasi Bahasa Inggris, kegiatan keagamaan, senam bersama, bakti sosial, serikat tolong menolong, rapat awal bulan, dan lain-lain. Guru-guru SMA Negeri 2 Percut Sei Tuan secara bersama-sama dan berkolaborasi dengan baik dalam merancang pembelajaran. Komunitas belajar dijadikan sebagai wadah para guru untuk berbagi dan belajar bersama. Komunitas belajar seperti MGMP dan juga komunitas belajar PMM dijadikan sebagai wadah para guru untuk berbagi dan belajar bersama. SMA Negeri 2 telah membuat peraturan yang dibangun atas kesepakatan bersama. Dalam prosesnya dirancang oleh beberapa warga

sekolah, selanjutnya dibicarakan di rapat untuk disepakati bersama. Guru-guru diberi kesempatan untuk memberikan masukan. Warga SMA Negeri 2 Percut Sei Tuan memiliki hak yang sama dalam membangun interaksi yang baik dengan para stakeholder. Sekolah selalu mengingatkan setiap warga sekolah akan pentingnya interaksi yang baik dengan para stekeholder sekolah.

Budaya positif yang dibangun dan ditumbuhkembangkan di SMA Negeri 2 Percut Sei Tuan ini sejalan dengan pendapat Hedley Beare dalam Hakiki Mahfuzh (2010) budaya sekolah secara kasat mata dideskripsikan dalam bentuk: 1) visi, misi, tujuan dan sasaran; 2) kurikulum; 3) bahasa komunikasi; 4) narasi sekolah; 5) narasi tokoh-tokoh; 6) struktur organisasi; 7) ritual dan upacara; 8) prosedur belajar mengajar; 9) peraturan sistem ganjaran/hukuman; 10) layanan psikologi social; 11) pola interaksi sekolah dengan orang tua dan masyarakat.

Budaya positif yang dibangun di SMA Negeri 2 Percut Sei Tuan terlihat dari segala aktivitas yang dilakukan di sekolah, mulai dari kegiatan rutinitas pagi hari sebelum kegiatan belajar mengajar dimulai sampai akhir KBM. Bahkan di luar jam pelajaran seperti kegiatan ekstrakurikuler yang dilakukan pada sore hari.

4.3.3 Strategi Membangun, Menumbuhkembangkan, Menjaga Keberlanjutan serta Konsistensi Pelaksanaan Budaya Positif di SMA Negeri 2 Percut Sei Tuan

Strategi dalam pengembangan budaya sekolah yang positif merupakan suatu langkah yang penting dalam menciptakan budaya sekolah, karena tanpa strategi yang tepat budaya sekolah yang kondusif akan sulit tercapai (Nuril Furkan, 2013: 44). Menurut Luliadi dkk (2023) dalam penelitiannya terdapat hubungan antara budaya sekolah yang baik dengan komitmen guru. Munculnya komitmen guru ini akan memicu konsistensi guru itu sendiri dalam pelaksanaan budaya positif di sekolah.

Strategi membangun, menumbuhkembangkan, menjaga keberlanjutan serta konsistensi pelaksanaan budaya positif yang dilakukan sekolah dapat dilihat dari apa upaya yang telah dilakukan oleh sekolah untuk membangun kebersamaan dalam perumusan visi, misi dan tujuan sekolah.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi menunjukkan bahwa visi, misi dan tujuan sekolah sudah disosialisasikan kepada warga sekolah terutama saat rapat dengan dewan guru. Sekolah juga merancang kegiatan-kegiatan yang sesuai dengan visi, misi dan tujuan sekolah tersebut, namun belum terlihat dengan jelas strategi di SMA Negeri 2 Percut Sei Tuan dalam membangun kebersamaan pada merumuskan visi, misi dan tujuan sekolah. Dalam praktiknya, kegiatan-kegiatan sekolah selalu berlandaskan pada visi dan misi sekolah, artinya sekolah secara konsisten bersama-sama untuk mencapai visi, misi dan tujuan sekolah.

Sesungguhnya jika sekolah berhasil membangun kebersamaan dalam perumusan visi, misi dan tujuan sekolah, maka akan memberikan

efek positif dalam meningkatkan semangat pada seluruh warga sekolah dalam pencapaian visi, misi dan tujuan tersebut. Kiranya hal ini selaras dengan apa yang dinyatakan oleh Daryanto (2015 : 17-19) bahwa budaya dan iklim sekolah yang efektif akan memberikan efek positif bagi semua unsur dan personil sekolah seperti kepala sekolah, guru, staf, siswa dan masyarakat. Prinsip-prinsip yang menjadi acuan dalam pengembangan budaya dan iklim sekolah beberapa diantaranya adalah berfokus pada visi, misi dan tujuan sekolah dan pengambilan keputusan berdasarkan konsensus. Berdasarkan pernyataan di atas maka kiranya dapat dipastikan bahwa komitmen para guru dalam upaya pencapaian visi, misi dan tujuan sekolah akan lebih optimal jika para guru terlibat dalam penyusunan visi, misi dan tujuan sekolah tersebut. Jikapun tidak terlibat langsung, minimal dapat dilakukan sosialisasi secara rutin dan berkelanjutan.

Sekolah juga telah berupaya membangun, menumbuhkembangkan, menjaga keberlanjutan serta konsistensi pelaksanaan budaya positif kolaborasi dalam mengembangkan dan melaksanakan kurikulum, hal ini dapat dilihat dari upaya sekolah untuk mendorong para guru berkolaborasi dalam pengembangan dan pelaksanaan kurikulum sekolah dengan cara mendorong para guru berkolaborasi di komunitas belajar dalam sekolah dan MGMP serta belajar mandiri di PMM. Sebagaimana yang diketahui bahwa kegiatan belajar guru baik yang dilakukan secara mandiri di PMM maupun yang

dilakukan secara bersama-sama di komunitas belajar dalam sekolah maupun MGMP merupakan upaya-upaya dalam peningkatan kompetensi guru. Menurut Barnawi & Mohammad Arifin (2012 : 80) bahwa ada dua strategi yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru, yaitu pelatihan dan motivasi kerja. Dorongan oleh kepala sekolah bagi para guru untuk terus belajar secara mandiri di PMM maupun belajar secara berkolaborasi melalui kegiatan di komunitas belajar dalam sekolah dan MGMP merupakan upaya positif dalam bentuk motivasi kerja. Hal ini akan menjaga konsistensi para guru untuk tetap berkolaborasi dalam mengembangkan kurikulum dan pembelajaran, karena apa yang didiskusikan dalam komunitas belajar dalam sekolah maupun MGMP seyogyanya adalah hal-hal yang terkait dengan kurikulum dan pembelajaran.

Sekolah telah melaksanakan strategi untuk membangun, menumbuhkembangkan, menjaga keberlanjutan serta konsistensi pelaksanaan budaya positif komunikasi yang baik dan saling mendukung antara warga sekolah di SMA Negeri 2 Percut Sei Tuan dapat dilihat dari upaya sekolah terutama kepala sekolah dalam menjaga komunikasi yang positif diantara para guru maupun manajemen sekolah. SMA Negeri 2 Percut Sei Tuan telah melaksanakan strategi dalam menguatkan komitmen warga sekolah untuk membangun komunikasi yang positif dan saling mendukung dengan penguatan rasa saling menghargai dan menghormati, mau saling berbagi serta membuka ruang pertemuan

sebagai sarana penyampaian informasi serta sosialisasi setiap peraturan.

Upaya yang dilakukan oleh SMA Negeri 2 Percut Sei Tuan ini kiranya sudah tepat karena membangun rasa saling percaya dan saling menghargai antar guru merupakan hal yang penting. Hal ini didukung oleh pernyataan Daryanto (2015 : 12) bahwa untuk menciptakan budaya sekolah yang kuat dan positif perlu dibarengi dengan rasa percaya diri dan saling memiliki yang tinggi terhadap sekolah. Barnawi dan Mohammad Arifin (2012 : 144) juga memberikan penguatan yaitu bahwa rekan kerja yang saling mendukung akan menciptakan kepuasan kerja. Bentuk saling mendukung antar sesama guru merupakan contoh bentuk nyata komunikasi positif.

Komunikasi positif yang dibangun di SMA Negeri 2 Percut Sei Tuan terlihat dibangun melalui berbagai strategi seperti melalui kegiatan apel pagi yang membuka ruang untuk penyampaian informasi sekolah dan juga ajang penyampaian keluhan-keluhan guru dengan harapan dapat dicari solusi terbaiknya. Kegiatan sosialisasi peraturan sekolah juga dapat dijadikan sebagai wadah komunikasi positif antar warga sekolah di SMA Negeri 2 Percut Sei Tuan.

Sekolah telah berupaya membangun, menumbuhkembangkan, menjaga keberlanjutan serta konsistensi pelaksanaan budaya positif dalam membangun narasi positif tentang sekolah terlihat dari upaya sekolah agar warga sekolah cenderung menceritakan hal-hal positif tentang sekolah. Sekolah telah menerapkan strategi untuk penguatan

bagi warga sekolah agar bersama-sama membangun narasi positif tentang sekolah dengan cara penyampaian hal-hal yang positif pada setiap pertemuan, mengajak para guru untuk fokus pada kekuatan dan penyelesaian masalah serta merencanakan hal-hal positif sehingga bisa diceritakan.

Dari hasil wawancara dengan kepala sekolah dan beberapa orang guru sebagai responden terlihat belum adanya upaya yang kongkrit yang dilakukan sekolah agar warga sekolah cenderung menceritakan hal-hal yang positif tentang kepemimpinan sekolah dalam hal ini kepala sekolah ataupun para tokoh yang ada disekolah. Yang dilakukan oleh sekolah hingga saat ini adalah menguatkan rasa saling menghargai dan dukungan pada kegiatan yang positif bagi sekolah. Mungkin contoh hal yang kongkrit yang dapat dilakukan misalnya memberikan reward atau pujian kepada warga sekolah yang berprestasi atau yang memiliki potensi tertentu. Sehingga warga sekolah dapat menceritakannya kepada orang lain.

Kepala sekolah tidak otoriter dalam memilih guru-guru yang kompeten untuk menduduki jabatan tertentu di sekolah. Tidak otoriternya kepala sekolah salah satunya dapat melalui masukan dari manajemen sekolah. Berdasarkan hasil wawancara terlihat adanya transparansi pembangunan struktur organisasi sekolah, namun belum sepenuhnya. Strategi transparansi yang dilakukan masih sebatas menerima masukan dari manajemen sekolah, kepala sekolah tidak

memutuskan secara sepihak terkait kebijakan tersebut.

Harapan yang lebih besar mungkin salah satunya adalah dengan memberikan kesempatan secara terbuka kepada seluruh guru sebagai bentuk pemberdayaan serta mensosialisasikan standar-standar atau syarat-syarat tertentu untuk menduduki jabatan tertentu sehingga semua guru memiliki kesempatan yang sama. Seperti yang dinyatakan oleh Daryanto (2015 : 130) bahwa strategi pemberdayaan merupakan inspirasi banyak organisasi dewasa saat ini. Hal ini didasarkan pada asumsi bahwa manusia dalam organisasi merupakan asset yang perlu dipelihara dan dikembangkan bagi peningkatan organisasi. Di sekolah terdapat sejumlah tenaga profesional, khususnya guru, yang perlu dikembangkan dan didayagunakan. Hal ini juga selaras dengan pernyataan Townsend dalam Daryanto (2015 : 27) bahwa budaya yang kondusif sangat penting agar guru merasakan diri dihargai dan dilibatkan.

Sekolah telah melakukan strategi dalam membangun, menumbuhkembangkan, menjaga keberlanjutan serta konsistensi pelaksanaan budaya positif dalam melaksanakan ritual, upacara dan rutinitas positif hal ini dapat dilihat dari upaya yang dilakukan sekolah untuk menciptakan suatu kegiatan/ritual/upacara/kebiasaan/rutinitas yang baik di sekolah. Strategi yang dibangun oleh SMA Negeri 2 Percut Sei Tuan dalam hal agar warga sekolah bersama-sama melaksanakan ritual, upacara dan rutinitas positif adalah dengan memberikan dukungan dan memfasilitasi kegiatan tersebut serta pemberian wewenang secara

penuh kepada penanggungjawab kegiatan.

Daryanto (2015 : 35) menjelaskan bahwa semua aktivitas di sekolah harus dijadwalkan secara baik sehingga kegiatan yang dilaksanakan di sekolah maupun di dalam kelas dapat berjalan lancar.

Memberdayakan guru dalam kegiatan/ritual/upacara/kebiasaan /rutinitas yang baik di sekolah dapat berupa memberikan tugas sebagai panitia atau sebagai pengampu kegiatan tersebut. Dalam kegiatan literasi ceria misalnya, kegiatan ini merupakan kegiatan rutin di SMA Negeri 2 Percut Sei Tuan. Guru diberikan wewenang sebagai koordinator kegiatan. Pemberian wewenang dan tanggung jawab seperti ini merupakan contoh strategi agar budaya positif ini dapat terus berlangsung. Hal ini sejalan dengan apa yang dinyatakan oleh Daryanto (2015 : 30) tentang pemberdayaan warga sekolah bahwa kemauan kepala sekolah mendelegasikan sebagian pekerjaan juga merupakan salah satu strategi yang banyak terbukti mendorong semangat tim di sekolah.

Sekolah telah melaksanakan strategi dalam membangun, menumbuhkembangkan, menjaga keberlangsungan serta konsistensi pelaksanaan budaya kolaborasi guru dalam merancang pembelajaran melalui fasilitasi kegiatan dan dukungan bagi guru agar aktif di kumpul serta mengadakan kegiatan pelatihan.

Sekolah telah melakukan upaya dalam mengoptimalkan komunitas belajar sebagai wahana kolaborasi antar guru. Dengan

demikian budaya positif kolaborasi guru dalam hal merancang pembelajaran dapat terlaksana dengan baik.

Apa yang telah terlaksana di SMA Negeri 2 Percut Sei Tuan ini kiranya telah selaras dengan harapan pemerintah melalui Peraturan Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan Nomor 4263/BHK.04.01 Tahun 2023 tentang Optimalisasi Komunitas Belajar, yang menyatakan bahwa komunitas belajar merupakan wadah bagi guru dan tenaga kependidikan untuk belajar bersama dan berkolaborasi secara rutin, memiliki tujuan yang jelas dan terukur dalam meningkatkan kualitas pembelajaran sehingga berdampak pada hasil belajar murid.

Upaya penciptaan relasi kekeluargaan dan kebersamaan merupakan hal yang penting. Daryanto (2015 : 30 - 31) menjelaskan bahwa sekolah perlu menciptakan suasana kekeluargaan dan kebersamaan, sehingga satu sama lain saling berbagi dan memberi bantuan. Sekolah perlu membangun budaya setara di kalangan warga sekolah. Iklim interaksi antar warga sekolah dibangun atas dasar prinsip "*I Thou Relationship*" bukan hubungan yang bersifat "*I-it Relationship*". Dalam hubungan dengan ciri "*I Thou Relationship*" setiap individu memandang dan memperlakukan individu lainnya sebagai subjek, pribadi yang patut dihargai, dihormati, dan memiliki kebutuhan dan kewenangan sendiri untuk menentukan keputusan dan pilihannya sendiri. Budaya sekolah yang bercirikan model hubungan seperti ini akan dapat membangun rasa kebersamaan dan dapat memicu

berkembangnya rasa percaya diri dan kreativitas semua warga sekolah.

Kolaborasi guru di komunitas belajar dalam rangka pengembangan perencanaan pembelajaran merupakan wujud dari hubungan interpersonal yang baik sesama guru di sekolah. Mulyasa (2022 : 142) menjelaskan bahwa hubungan interpersonal sesama guru di sekolah dapat memengaruhi kualitas kinerja guru, karena motivasi kerja dapat terbentuk dari interaksi dengan lingkungan sosial di sekitarnya. Harapannya adalah dengan adanya komunitas belajar, maka wadah bagi guru untuk menguatkan hubungan interpersonal dapat tetap terjalin.

Dalam membuat peraturan juga sekolah melibatkan guru dengan menerima masukan-masukan dan kebiasaan bertukar pikiran tentang aturan yang berlaku saat ini serta mensosialisasikannya kepada warga sekolah untuk di taati bersama. Apa yang dilakukan di SMA Negeri 2 Percut Sei Tuan sejalan dengan pernyataan Barnawi & Mohammad Arifin (2012 : 123) bahwa peraturan yang sesuai dengan tujuan sekolah dan dibuat bersama-sama akan mempercepat pencapaian tujuan sekolah dan mudah diterima oleh semua guru. Setelah peraturan sekolah dibuat, upaya yang harus dilakukan ialah sosialisasi kepada pihak-pihak yang berkepentingan, terutama guru. Peraturan yang tidak disosialisasikan akan sulit diterapkan karena biasanya akan muncul anggapan guru bahwa peraturan itu tidak pernah ada. Dengan demikian, mereka menganggap bahwa pelanggaran atas peraturan yang belum disosialisasikan adalah sah-sah saja.

Daryanto (2015 : 84) memberikan beberapa pedoman umum dalam menyusun tata tertib sekolah. Beberapa diantaranya adalah dengan penyusunan tata tertib yang melibatkan atau mengakomodasi aspirasi yang dianggap sesuai dengan visi dan misi sekolah. Kiranya dengan mengacu pernyataan ini maka dapat disimpulkan bahwa yang kiranya hal ini semua telah dilaksanakan di SMA Negeri 2 Percut Sei Tuan.

Sekolah telah berupaya membangun, menumbuhkembangkan, menjaga keberlanjutan serta konsistensi pelaksanaan budaya positif dalam membangun interaksi yang baik dengan para stakeholder dengan cara sering mengundang pihak luar seperti komite ataupun pihak-pihak lain ke sekolah dan sering mengingatkan seluruh warga sekolah akan pentingnya interaksi yang baik dengan para stakeholder.

Senada dengan apa yang disampaikan oleh Daryanto (2015 : 31) bahwa dalam rangka penataan lingkungan sosial sekolah, sekolah perlu senantiasa menjalin hubungan yang baik dengan orang tua dan masyarakat melalui wadah komite sekolah. Keterlibatan komite sekolah secara nyata ditemukan pada semua sekolah dalam berbagai aspek dan kegiatan, seperti menjaga kebersihan dan keamanan lingkungan sekolah, ikut serta memutuskan sanksi terhadap pelanggaran sekolah, pengadaan sarana dan prasarana sekolah, mendorong dunia usaha dan industri untuk berpartisipasi dalam pengembangan sekolah, dan memberdayakan orang tua siswa yang memiliki kemampuan finansial atau peran penting di lembaga pemerintah dan swasta dalam berbagai kegiatan sekolah.

4.3.4 Hubungan Budaya Positif dengan Kinerja Guru di SMA Negeri 2 Percut Sei Tuan

Budaya positif di sekolah sangat berhubungan erat dengan peningkatan kinerja guru. Hal ini sejalan dengan pendapat Barnawi (2012 : 43) yang mengatakan bahwa kinerja guru dipengaruhi faktor internal maupun eksternal dimana salah satu faktor eksternal adalah lingkungan kerja fisik. Menurut hasil penelitian Sriwahyuni dkk (2023) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya sekolah dengan motivasi kerja guru. Dengan adanya motivasi kerja tersebut guru akan berusaha mengembangkan kinerjanya. Begitu juga dengan hasil penelitian Franky dan Amini (2023) yang menyatakan adanya hubungan antara budaya kerja dengan kinerja guru sebesar 17,5 %.

Budaya positif dalam perumusan visi, misi sekolah yang dirumuskan secara bersama-sama antara warga sekolah dapat mengembangkan kinerja guru di SMA Negeri 2 Percut Sei Tuan berdasarkan hasil wawancara dengan guru dan kepala sekolah. Visi, misi dan tujuan sekolah secara nyata memberikan dampak positif bagi pengembangan kinerja guru, terlebih karena visi, misi dan tujuan sekolah tersebut dirumuskan atas kesepakatan bersama. Selaras dengan pendapat Daryanto (2015 : 19) bahwa ciri budaya organisasi yang positif adalah pengambilan keputusan partisipatif yang berujung pada pengambilan keputusan secara konsensus. Meskipun hal itu tergantung pada situasi

keputusan, namun pada umumnya konsensus dapat meningkatkan komitmen anggota organisasi dalam melaksanakan keputusan tersebut. Sekolah merupakan contoh sebuah organisasi di mana dengan adanya visi dan misi sekolah yang jelas maka para guru juga akan melaksanakan tugasnya dengan baik. Hal nyata yang terjadi di SMA Negeri 2 Percut Sei Tuan adalah bahwa para guru akan selalu ingat dengan visi, misi dan tujuan sekolah, yang selanjutnya menjadi penyemangat bagi dirinya untuk lebih aktif dan bertanggungjawab sebagai seorang guru. Dengan komitmennya untuk melaksanakan visi, misi dan tujuan sekolah guru semakin baik dalam melaksanakan pembelajaran, tingkat kedisiplinan dan kehadiran guru di kelas juga semakin baik.

Budaya kolaborasi guru dalam mengembangkan dan melaksanakan kurikulum serta kolaborasi guru dalam merancang pembelajaran di sekolah dapat berdampak pada pengembangan kinerja guru-guru. Kiranya apa yang telah dilaksanakan di SMA Negeri 2 Percut Sei Tuan merupakan contoh yang baik dimana melalui kolaborasi di komunitas belajar maupun MGMP para guru mendapatkan ide-ide yang lebih baik maupun pengetahuan dan keterampilan baru. Menurut Barnawi & Mohammad Arifin (2012 : 80) bahwa ada dua strategi yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru, yaitu pelatihan dan motivasi kerja. Kolaborasi guru di komunitas belajar dan MGMP dalam pengembangan dan pelaksanaan kurikulum serta perencanaan pembelajaran merupakan contoh praktik keduanya, selain dianggap suatu

pelatihan dalam arti peningkatan kompetensi, juga dapat dianggap sebagai wadah menumbuhkan motivasi kerja. Jadi dapat disimpulkan bahwa budaya positif kolaborasi guru dalam pengembangan dan pelaksanaan kurikulum serta dalam merencanakan pembelajaran berdampak pada peningkatan motivasi kerja dan peningkatan pengetahuan dan keterampilan sehingga pada ujungnya berdampak pada peningkatan kinerja. Temuan di SMA Negeri 2 Percut Sei Tuan menunjukkan bahwa kolaborasi guru dalam merancang pembelajaran berhubungan positif dengan pengembangan kinerja guru yang terlihat dari kemampuan guru dalam melaksanakan pembelajaran yang menyenangkan di mana para guru telah mampu menerapkan pembelajaran terdiferensiasi, pembelajaran dengan metode pembelajaran yang bervariasi, pemanfaatan media pembelajaran yang kreatif dan inovatif.

Budaya warga sekolah dalam membangun komunikasi yang positif dan saling mendukung juga dapat meningkatkan kinerja guru. Apa yang telah terlaksana di SMA Negeri 2 Percut Sei Tuan sejalan dengan pendapat Muhlisin dalam Barnawi (2012 : 94-95) tentang strategi yang dapat dilakukan dalam upaya peningkatan kinerja guru yaitu menciptakan hubungan kerja yang sehat dan menyenangkan. Hal ini dapat terlaksana jika adanya komunikasi yang positif antara sesama warga sekolah. Lebih lanjut Barnawi (2012 : 144) mengatakan bahwa rekan kerja yang mendukung akan menciptakan kepuasan kerja. Dengan

adanya kepuasan kerja ini maka guru akan menjadi lebih bersemangat dalam melaksanakan tugasnya. Berdasarkan penelitian Akrim (2022) mengatakan persoalan lain yang sering muncul sehubungan dengan kinerja guru adalah kecerdasan emosional seperti bagaimana guru membina hubungan dengan orang lain. Hubungan dengan orang lain akan berjalan dengan baik jika terjalin komunikasi yang baik pula. Melalui komunikasi positif dan saling mendukung maka akan ada solusi terhadap masalah yang dihadapi, termasuk masalah pembelajaran. Dengan komunikasi positif dan saling mendukung menjadikan para guru semakin memahami tugasnya masing-masing dan memudahkan proses koordinasi.

Budaya warga sekolah bersama-sama membangun narasi positif tentang sekolah juga dapat mengembangkan kinerja guru. Guru-guru di SMA Negeri 2 Percut Sei Tuan meningkat semangat kerjanya yang pada akhirnya tugas-tugas guru yang relevan dengan kinerja guru dapat dilaksanakan dengan baik. Menurut Daryanto (2015 : 12) untuk menciptakan budaya sekolah yang kuat dan positif perlu dibarengi dengan rasa saling percaya dan saling memiliki yang tinggi terhadap sekolah. Dengan menceritakan hal-hal positif yang ada disekolah guru akan memiliki rasa kebanggaan tersendiri akan sekolahnya, sehingga akan menjadi motivasi bagi guru.

Budaya warga sekolah bersama-sama membangun narasi yang positif tentang kepemimpinan dan para tokoh di sekolah berdampak pada

pengembangan kinerja guru di SMA Negeri 2 Percut Sei Tuan. Hal ini terlihat dari wawancara dengan para guru yang mengatakan bahwa kepemimpinan yang ada di sekolah yang membawa arah sekolah. Seperti halnya yang dikatakan Muhlisin dalam Barnawi (2012 : 94) bahwa salah satu strategi dalam upaya meningkatkan kinerja guru adalah kepala sekolah harus memahami dan melakukan fungsinya sebagai penunjang peningkatan kinerja guru. Ketika kepala sekolah telah memahami tugasnya tersebut tentu guru akan memiliki narasi yang positif tentang kepemimpinan sekolah. Guru akan menjadi termotivasi dan lebih nyaman dalam bekerja.

SMA Negeri 2 Percut Sei Tuan juga telah memiliki struktur organisasi sekolah. Budaya positif dalam membangun struktur organisasi yang transparan dan komitmen warga sekolah untuk melaksanakan struktur organisasi dapat mengembangkan kinerja guru terutama bagi guru yang mendapat tugas tambahan. Apa yang telah dilakukan di SMA Negeri 2 Percut Sei Tuan telah sesuai dengan apa yang tertulis dalam Barnawi dan Mohammad Arifin (2012:14 – 23) tentang standar beban kerja guru yang mengacu pada Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen pasal 35 yang menyebutkan bahwa beban kerja guru mencakup kegiatan pokok yang salah satunya adalah melaksanakan tugas tambahan yang diberikan kepadanya. Tugas tambahan yang relevan yang diberikan kepada guru merupakan salah satu kategori dalam penilaian kinerja guru.

SMA Negeri 2 Percut Sei Tuan telah berupaya mengembangkan budaya positif kebersamaan dalam melaksanakan ritual, upacara dan rutinitas positif lain di sekolah dalam rangka meningkatkan kinerja gurunya. Hal ini sejalan dengan pendapat Daryanto (2015 : 40) yang mengatakan bahwa budaya mutu adalah terciptanya kebiasaan-kebiasaan di sekolah yang positif terutama dalam aspek sikap dan perilaku yang berorientasi pada kinerja sekolah yang tinggi. Sekolah yang memiliki budaya mutu, menyusun standar kinerja yang tinggi bagi guru. Guru akan memiliki motivasi dan kinerja yang tinggi. Budaya kebersamaan warga sekolah dalam melaksanakan ritual, upacara dan rutinitas positif di sekolah dapat mengembangkan kinerja guru, karena menumbuhkan rasa nasionalisme, semangat dan tanggung jawab serta melatih kemampuan diri.

Berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan menunjukkan adanya hubungan antara budaya positif dalam membuat peraturan yang dibangun atas kesepakatan bersama yang harapannya dapat dilaksanakan dengan baik dengan mengembangkan kinerja guru di SMA Negeri 2 Percut Sei Tuan. Menurut Sinambela dalam Barnawi dan Mohammad Arifin (2012 : 109) mengatakan semakin tinggi disiplin kerja seseorang, akan semakin tinggi juga kinerja orang tersebut. Peraturan yang dibangun atas kesepakatan bersama dapat mengembangkan kinerja guru terutama dalam hal disiplin dan penguatan komitmen untuk melaksanakan tugas sebagai seorang guru.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah dan guru bahwa budaya warga sekolah dalam membangun interaksi yang baik dengan para stakeholder berpengaruh terhadap pengembangan kinerja guru di SMA Negeri 2 Percut Sei Tuan. Interaksi yang baik dengan stakeholder misalnya dengan komite sekolah atau pihak luar seperti kampus atau perusahaan. Seperti halnya yang dikatakan Redi dalam Nuril (2013 : 186) bahwa manusia menghadapi tantangan dari alam, dari sesama juga dari dirinya sendiri. Hanya melalui kerja sama dengan pihak lain tantangan itu bisa lebih mudah dan lebih ringan dihadapi. Sehingga dapat dikatakan bahwa interaksi yang baik dengan para stakeholder dapat memudahkan dan membantu pekerjaan guru dalam melaksanakan tugasnya. Lebih lanjut Nuril (2013 : 135) mengatakan keselarasan hubungan sekolah dengan komite sekolah dan orang tua harus terus ditingkatkan guna pembentukan karakter siswa.

Dari uraian di atas jelaslah terlihat bahwa budaya positif berdampak pada pengembangan kinerja guru di SMA Negeri 2 Percut Sei Tuan. Dengan adanya budaya positif di sekolah, guru mampu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, dan menilai hasil pembelajaran dengan baik, membimbing dan melatih peserta didik serta melaksanakan tugas tambahan yang dibebankan kepadanya dengan baik. Guru dapat berkolaborasi dalam melaksanakan tugas-tugasnya serta menjalankan disiplin yang telah disepakati bersama.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan, maka peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kinerja guru di SMA Negeri 2 Percut Sei Tuan dapat dikategorikan “baik”.

Hal ini ditunjukkan melalui kemampuan guru dalam merencanakan, melaksanakan, dan menilai hasil pembelajaran, juga kemampuan dalam membimbing dan melatih peserta didik dan melaksanakan tugas tambahan yang diamanahkan oleh sekolah. Kemampuan dalam perencanaan pembelajaran terlihat dari kesiapan modul ajar oleh guru yang di dalamnya terdapat keselarasan antara rumusan tujuan pembelajaran, perencanaan asesmen, perencanaan langkah-langkah pembelajaran serta bahan ajar dan referensi pendukungnya serta bagaimana guru membangun pembelajaran yang relevan dengan kehidupan yang kontekstual. Walaupun diakui bahwa kualitas modul ajar yang telah disusun tetap memerlukan perbaikan secara berkesinambungan khususnya pada langkah-langkah pembelajaran yang baik dan didesain sedemikian rupa agar dapat mencapai tujuan pembelajaran. Tingkat kehadiran guru dalam pembelajaran dalam kategori baik, terlihat tren bahwa tingkat kehadiran guru di kelas semakin baik, walaupun pada beberapa guru perlu adanya peningkatan disiplin. Para guru di SMA Negeri 2 Percut Sei Tuan telah menerapkan pembelajarn terdiferensiasi, pembelajaran dengan metode yang bervariasi serta media

pembelajaran yang kreatif dan inovatif. Memang diakui perlu peningkatan dalam hal melakukan asesmen yang mempertimbangkan karakteristik peserta didik. Para guru berpartisipasi aktif dalam mengembangkan kompetensi peserta didik baik sikap atau karakter, pengetahuan dan keterampilan dari berbagai jenis kegiatan di sekolah, bukan hanya pada kegiatan intrakurikuler, namun juga pada kegiatan kokurikuler dan ekstrakurikuler. Dalam melaksanakan tugas tambahan terlihat adanya komitmen, kualitas, kemadiriian serta efektivitas guru dalam mengemban amanah tersebut.

2. Budaya positif di SMA Negeri 2 Percut Sei Tuan telah nyata terimplementasi dengan baik, diantaranya adalah budaya kolaborasi guru dalam mengembangkan dan melaksanakan kurikulum, budaya warga sekolah dalam berkomitmen dan konsisten dalam membangun komunikasi yang positif dan saling mendukung, budaya warga sekolah bersama-sama membangun narasi positif tentang sekolah dan juga para pemimpin dan tokoh sekolah, budaya pelaksanaan ritual, upacara dan rutinitas positif yang dilakukan secara bersama-sama di sekolah, budaya kebersamaan dan kolaborasi guru dalam belajar dan merancang pembelajaran, serta budaya warga sekolah yang kerap membangun hubungan dan interaksi yang baik dengan para stakeholder sekolah. Budaya kebersamaan warga sekolah dalam merumuskan visi, misi dan tujuan sekolah belum sepenuhnya terwujud, namun sudah ada rencana ke depan bahwa sekolah akan melibatkan seluruh unsur warga sekolah dalam reviu serta perumusan visi,

misi dan tujuan sekolah, jadi bukan hanya perwakilan guru saja. Demikian juga dengan budaya transparansi yang ditunjukkan oleh manajemen sekolah dalam membangun struktur organisasi juga belum sepenuhnya terwujud, transparansi saat ini masih sebatas pada pemilihan orang yang menduduki jabatan tersebut berdasarkan kompetensi dan pemilihannya tidak mutlak dari kepala sekolah, harapannya ke depan semakin transparan dalam hal penetapan standar dan syarat serta terbukanya kesempatan yang sama bagi seluruh guru untuk berkompetisi menduduki jabatan tertentu.

3. SMA Negeri 2 Percut Sei Tuan telah berupaya membangun dan menumbuhkembangkan budaya positif sekolah dengan berbagai strategi. Belum terlihat dengan jelas strategi yang dilakukan sekolah dalam menyusun visi, misi dan tujuan sekolah secara bersama-sama karena masih perwakilan saja. Akan tetapi sekolah telah merancang kegiatan yang sesuai dengan visi, misi dan tujuan tersebut. Strategi yang dilakukan sekolah untuk mewujudkan budaya kolaborasi guru mengembangkan dan melaksanakan kurikulum yaitu dengan mendorong guru untuk berkolaborasi di komunitas belajar dan belajar mandiri di PMM. Strategi yang dilakukan sekolah untuk menumbuhkan budaya komitmen warga sekolah membangun komunikasi yang positif dan saling mendukung yaitu penguatan rasa saling menghargai dan menghormati, mau saling berbagi serta membuka ruang pertemuan sebagai sarana penyampaian informasi, serta sosialisasi setiap peraturan. Strategi yang dilakukan sekolah untuk menumbuhkan budaya warga sekolah membangun narasi yang positif tentang sekolah adalah kebiasaan

penyampaian hal-hal yang positif pada setiap pertemuan, mengajak para guru untuk fokus pada kekuatan dan penyelesaian masalah serta merencanakan hal-hal positif sehingga bisa diceritakan Strategi yang dilakukan sekolah untuk menumbuhkan budaya warga sekolah membangun narasi positif tentang kepemimpinan sekolah belum terlihat jelas dari hasil observasi atau wawancara dengan kepala sekolah maupun guru. Yang dilakukan oleh sekolah hingga saat ini adalah menguatkan rasa saling menghargai dan dukungan pada kegiatan yang positif bagi sekolah . Walaupun dalam pembentukan struktur organisasi di SMA Negeri 2 Percut Sei Tuan belum sepenuhnya transparan, sekolah telah menerapkan beberapa strategi yaitu melalui penyampaian struktur organisasi di awal tahun dan dalam pemilihannya melibatkan pihak lain, bukan hanya keputusan sepihak kepala sekolah. Selanjutnya mensosialisasikan struktur organisasi tersebut.. Harapan ke depan agar dibuka ruang kesempatan yang sama bagi semua guru untuk bisa berkompetisi, tentunya dengan informasi standar dan syarat yang jelas dan terbuka. Strategi yang dilakukan sekolah dalam menumbuhkan budaya kebersamaan dalam pelaksanaan ritual, upacara dan rutinitas positif yaitu dengan memberikan dukungan dan memfasilitasi kegiatan tersebut serta pemberian wewenang secara penuh kepada penanggungjawab kegiatan. Strategi yang dilakukan sekolah dalam menumbuhkan budaya kolaborasi guru merancang pembelajaran yaitu melalui fasilitasi kegiatan dan dukungan bagi guru agar aktif di kombel serta mengadakan kegiatan pelatihan. Strategi yang dilakukan sekolah untuk

menumbuhkan budaya membuat peraturan yang dibangun atas kesepakatan bersama yaitu melalui kebiasaan saling bertukar pikiran dan menerima masukan serta mensosialisasikan kepada seluruh warga sekolah. Strategi yang dilakukan sekolah untuk budaya warga sekolah membangun interaksi yang baik dengan para stakeholder yaitu menjalin komunikasi positif dengan stakeholder yang ada dengan cara mengundang mereka untuk datang ke sekolah guna membicarakan keterkaitan dengan kegiatan di sekolah serta dengan sering mengingatkan seluruh warga sekolah akan pentingnya interaksi yang baik dengan para stakeholder

4. Budaya positif yang ditumbuhkembangkan di SMA Negeri 2 Percut Sei Tuan memberikan pengaruh positif pada meningkatnya kinerja guru. Adapun budaya positif yang mempengaruhi kinerja guru adalah budaya kebersamaan merumuskan visi, misi dan tujuan sekolah secara bersama-sama akan menjadi penyemangat guru untuk aktif dan bertanggungjawab dalam melaksanakan tugasnya sehingga kinerja guru menjadi lebih baik. Budaya kolaborasi guru dalam mengembangkan dan melaksanakan kurikulum serta merancang pembelajaran memberikan pengaruh pada pengembangan kinerja guru, dimana guru dapat saling berkolaborasi dalam menyusun dan melaksanakan pembelajaran. Budaya warga sekolah membangun komunikasi yang positif dan saling mendukung berpengaruh pada pengembangan kinerja guru karena dengan adanya komunikasi yang baik saling berbagi praktik baik dan bertukar informasi terkait ilmu pengetahuan dapat meningkatkan kemampuan guru, guru semakin

memahami tugasnya masing-masing dan memudahkan proses koordinasi. Budaya warga sekolah membangun narasi positif tentang sekolah berpengaruh terhadap pengembangan kinerja guru karena guru menjadi lebih bersemangat dan termotivasi dalam melaksanakan tupoksinya. Budaya warga sekolah membangun narasi positif tentang kepemimpinan dan para tokoh di sekolah berpengaruh terhadap pengembangan kinerja guru karena guru akan menjadikan kepala sekolah atau tokoh yang ada di sekolah sebagai contoh atau figur yang dapat dicontoh dalam peningkatan kompetensi guru. Budaya positif dalam membangun struktur organisasi yang transparan dapat berpengaruh terhadap pengembangan kinerja guru terlihat dari adanya pengakuan dari sekolah dengan disosialisasikannya struktur organisasi kepada warga sekolah sehingga guru yang mendapat tugas tambahan tersebut mengetahui tupoksinya dan saling menghargai. Budaya kebersamaan dalam melaksanakan ritual, upacara dan rutinitas positif dapat berpengaruh pada pengembangan kinerja guru dan ini dapat dilihat dari guru lebih aktif dan adanya rasa tanggung jawab guru terhadap tugas tambahan sebagai koordinator kegiatan ritual atau rutinitas positif yang dilaksanakan di sekolah. Budaya positif dalam membuat peraturan yang dibangun atas kesepakatan bersama dapat berpengaruh pada pengembangan kinerja guru dan ini dapat dilihat dari komitmen guru untuk mematuhi segala peraturan yang telah dibuat bersama tersebut. Budaya positif dalam membangun interaksi yang baik dengan stakeholder dapat mengembangkan kinerja guru dapat dilihat dari meningkatnya semangat guru

karena adanya kebersamaan dan hubungan yang baik dengan stakeholder yang ada.

5.2.Saran

Dari hasil penelitian tentang budaya positif dalam pengembangan kinerja guru, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi seluruh warga sekolah di SMA Negeri 2 Percut Sei Tuan sebaiknya dapat terus mempertahankan terlaksananya budaya-budaya positif di sekolah. Untuk budaya positif yang belum sepenuhnya terwujud, agar dapat ditingkatkan lagi agar dapat terimplementasi dengan lebih baik. Harapannya warga sekolah juga dapat mengembangkan lagi bentuk-bentuk budaya positif yang lainnya karena secara nyata dengan budaya positif ini dapat meningkatkan kinerja guru yang harapan akhirnya adalah peningkatan mutu dan kualitas pembelajaran.
2. Bagi kepala SMA Negeri 2 Percut Sei Tuan yang memiliki peran sebagai leader, sebagai teladan, sebagai motivator dan sebagai inovator sebaiknya tetap mempertahankan implementasi dari peran-peran tersebut, karena melalui peran tersebut maka kepala sekolah mampu mendorong tumbuhkembangnya budaya-budaya positif di sekolah yang mampu memberikan dampak positif pada peningkatan kinerja guru. Perlu adanya strategi jelas yang dilakukan sekolah agar warga sekolah dapat membangun kebersamaan dalam merumuskan visi, misi dan tujuan sekolah, membangun narasi positif tentang sekolah dan kepemimpinan atau para tokoh di sekolah.

3. Bagi pengambil kebijakan khususnya Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara diharapkan dalam pembinaan kepala sekolah dan guru selalu menekankan pentingnya implementasi budaya positif di sekolah.
4. Kepada peneliti berikutnya, hendaknya penelitian yang dipaparkan oleh penulis dapat dikritisi demi peningkatan dan pengetahuan terutama kaitannya dengan kemajuan pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abiogu, G, 2014, *Philosophy of Education: A Tool for National Development*, Open Journal of Philosophy 4:372-377.
- Akhmad Sudrajat, 2010, “*Pengembangan budaya sekolah*”, <http://akhmadsudrajat.wordpress.com/2010/03/04/manfaat-prinsip-dan-asas-pengembangan-budaya-sekolah/>.
- Amini, Aktar, Handayani, 2021, “*Pengaruh Budaya Organisasi Sekolah, Komunikasi dan Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru di SMK YP Satria Budi Karang Rejo Kabupaten Simalungun*”. *Jurnal Khasanah Pendidikan Volume 15, Nomor 2*.
- _____, Desliana, Akrim, 2021, “*Analisis Manajemen Berbasis Sekolah dan Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Peningkatan Kinerja Guru di SMP Swasta Pemda Rantau Prapat.*”, *Jurnal Pendidikan Tambusai Volume. 5, Nomor 3*.
- _____, Khairunnisa, Bahri, 2021, “*Kepemimpinan Kepala Sekolah yang Efektif dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMA Negeri 5 Pematangsiantar*”. *Jurnal Pendidikan Tambusai Volume. 5, Nomor 3*.
- _____, Mega Pati, Prasetya, 2021, “*Analisis Supervisi Akademik Kepala Sekolah untuk Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Negeri 13 Binjai*”. *Jurnal Guru Kita Volume. 6, Nomor 1*.
- Barnawi & Mohammad Arifin, 2012, *Kinerja Guru Profesional*, Ar-Ruzz Media, Jogjakarta.
- Daryanto, Tarno, 2015, *Pengelolaan Budaya dan Iklim Sekolah*, Gava Media, Yogyakarta.
- Direktorat Tenaga Kependidikan, 2008, *Penilaian Kinerja Guru*, Direktorat Tenaga Kependidikan, Ditjen PMPTK, Depdiknas, Jakarta.
- Ditjen PMPTK, 2008, *Pedoman Penghitungan Beban Kerja Guru*, Ditjen PMPTK. Depdiknas, Jakarta.
- Djemari Mardapi, 2004, “*Pengembangan Kultur Sekolah*”, Makalah disajikan dalam Seminar Pengembangan Kultur Sekolah di Universitas Negeri Yogyakarta.

- Hakiki Mahfuzh, 2010, "***Membangun Kultur Sekolah yang Berbasis Mutu***", http://www.ponpeskarangasem.com/index.com_content&view=article&id=295:budaya-sekolah&catid=67:artikel-kiriman&Itemid=93.
- Luliadi, Prastia, Pratiwi, 2023, "***Pengaruh Kesejahteraan, Budaya Sekolah dan Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Guru Dikdasmen Daerah Muhammadiyah Kota Medan***". *Jurnal EduTech Volume. 9, Nomor 1*.
- Moeliano, Anton M. et. Al, 1989, ***Kamus Besar Bahasa Indonesia***, Balai Pustaka, Jakarta.
- Mulyasa. 2022. ***Menjadi Guru Penggerak Merdeka Belajar***. Bumi Aksara. Jakarta
- Mulyasa, 2013, ***Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru***, Remaja Rosdakarya.
- Natalina, Akrim, Irvan, 2022, "***Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kepuasan Kerja dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Kecamatan Sidikalang Kabupaten Dairi***". *Jurnal Manajemen Pendidikan Dasar, Menengah dan Tinggi (JMP-DMT) Volume. 3, Nomor 2*.
- Ningsih, S. M, 2017, "***Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di MA Al-Hikmah Wayhalim Kedaton Bandar Lampung***", Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan.
- Nuril Furkan. 2013. ***Pendidikan Karakter Melalui Budaya Sekolah***. Yogyakarta: Magnum Pustaka Utama, Yogyakarta.
- Peraturan Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan Nomor: 4263/BHK .04.01 Tahun 2023 tentang Optimalisasi Komunitas Belajar.
- Prasetia, Indra, 2022, ***Metodologi Penelitian Pendekatan Teori dan Praktik***, UMSUPres, Medan.
- Priono, Bayu Hendra, 2018, "***Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Guru dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Tinerja Guru SMAN 1 Tanggul Jember***", Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah, Jember.
- Risnawatiririn, 2012, "***Konsep Kinerja Guru***", <http://risnawatiririn.wordpress.com/2012/01/17/konsep-kinerja-guru/>.
- Sriwahyuni, Prasetia, Emilda, 2023. "***PengaruhBudaya Sekolah, Kompetensi dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Guru SMA di Kecamatan Talawi Kabupaten Batu Bara***", *Jurnal EduTech Volume. 9, Nomor 1*.
- Sudjana, 2002, ***Metode Statistika***,Trasito, Bandung.

Sugiarto, Eko, 2017, *Menyusun Proposal Penelitian Kualitatif Tesis*, Suaka Media, Yogyakarta.

Suharsaputra, Uhar, 2012, “*Pengembangan Kinerja Guru*”, <http://uharsputra.wordpress.com/pendidika/pengembangan-kinerja-guru/>.

Supardi, 2013, *Kinerja Guru*, Rajawali Pers, Jakarta.

Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen.

UNESCO, 2014, *Sustainable Development Begins with Education: How Education can Contribute to the Proposed Post-2015 Goals*, Global Education First Initiative.

Zamroni, 2011, *Pendidikan Demokrasi pada Masyarakat Multikultural*. Gavin Kalam Utama, Yogyakarta.

Lampiran 1. Instrumen Penelitian Kinerja Guru (Wawancara Guru)

Indikator	Pertanyaan
Kemampuan guru dalam merencanakan pembelajaran yang dapat terlihat dari bagaimana guru menyiapkan modul ajar yang di dalamnya terlihat jelas keselarasan antara rumusan tujuan pembelajaran, perencanaan asesmen, perencanaan langkah-langkah pembelajaran serta bahan ajar dan referensi pendukungnya serta bagaimana guru membangun pembelajaran yang relevan dengan kehidupan yang kontekstual.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menurut Bapak/Ibu, bagaimana kualitas modul ajar yang telah Bapak/Ibu susun? 2. Apakah modul ajar yang Bapak/Ibu susun telah memuat tujuan pembelajaran, rencana asesmen, langkah-langkah pembelajaran dan juga bahan-bahan referensi? 3. Bagaimana Bapak/Ibu sebagai guru merancang asesmen formatif, baik yang dilakukan di awal pembelajaran dan juga ketika proses pembelajaran? 4. Bagaimana Bapak/Ibu merancang asesmen sumatif? 5. Dalam pandangan Bapak/Ibu, sejauh mana keselarasan antara rumusan tujuan pembelajaran, perencanaan asesmen, langkah-langkah pembelajaran dan bahan referensi dalam modul ajar yang Bapak/Ibu susun? 6. Menurut Bapak/Ibu, berdasarkan langkah-langkah pembelajaran yang telah disusun, dapat diyakini bahwa tujuan pembelajarn dapat tercapai? 7. Apakah terdapat pedoman atau standar tertentu yang harus diikuti oleh Bapak/Ibu dalam merencanakan langkah-langkah pembelajaran dalam modul ajar? 8. Bagaimana menurut Bapak/Ibu, tingkat relevansi pembelajaran yang Bapak/Ibu rancang dengan kehidupan kontekstual? 9. Menurut Bapak/Ibu selaku guru, bagaimana penilaian Bapak/Ibu secara umum kepada Bapak/Ibu sendiri dalam hal merencanakan pembelajaran?
Kemampuan guru dalam melaksanakan pembelajaran, yang dapat terlihat dari bagaimana kehadiran guru di kelas, membangun suasana kelas yang menyenangkan, menggunakan media tambahan untuk menunjang pembelajaran, menerapkan	<ol style="list-style-type: none"> 10. Bagaimana tingkat kehadiran dan keterlibatan Bapak/Ibu di setiap sesi pembelajaran? 11. Apa yang Bapak/Ibu lakukan dalam rangka membangun suasana kelas yang menyenangkan? 12. Apa saja media pembelajaran yang digunakan oleh Bapak/Ibu dalam menunjang keberhasilan pembelajaran?

<p>model/strategi/metode pembelajaran yang bervariasi, melaksanakan pembelajaran berdiferensiasi sesuai kebutuhan peserta didik, dan refleksi oleh guru dan peserta didik.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 13. Bagaimana Bapak/Ibu mempersiapkan media-media pembelajaran, apakah dengan mencari dari sumber tertentu atau dengan cara menciptakan media pembelajaran sendiri? 14. Apakah Bapak/Ibu menerapkan berbagai strategi pembelajaran secara bervariasi? 15. Strategi pembelajaran apa saja yang telah Bapak/Ibu terapkan? 16. Apakah Bapak/Ibu telah menerapkan pembelajaran berdiferensiasi? Mohon diceritakan contoh pembelajaran berdiferensiasi yang telah Bapak/Ibu terapkan di kelas. 17. Bagaimana Bapak/Ibu melaksanakan refleksi pembelajaran, baik refleksi pembelajaran oleh guru maupun refleksi pembelajaran oleh peserta didik? 18. Apa manfaat nyata dari refleksi pembelajaran yang telah Bapak/Ibu lakukan dan juga oleh peserta didik menurut hasil pengamatan Bapak/Ibu selama ini? 19. Bagaimana penilaian Bapak/Ibu secara umum kepada Bapak/Ibu sendiri sebagai guru dalam hal pelaksanaan pembelajaran?
<p>Kemampuan guru dalam menilai hasil pembelajaran, yang dapat dilihat dari bagaimana guru melaksanakan asesmen formatif baik di awal untuk mengetahui kesiapan dan karakteristik peserta didik, melaksanakan asesmen formatif ketika proses pembelajaran untuk mengetahui efektivitas proses pembelajaran, melaksanakan asesmen sumatif untuk mengukur ketercapaian tujuan pembelajaran, dan mendokumentasikan bukti keberhasilan peserta didik</p>	<ol style="list-style-type: none"> 20. Apakah Bapak/Ibu telah melaksanakan penilaian hasil pembelajaran dengan baik? 21. Bagaimana Bapak/Ibu melaksanakan penilaian hasil belajar peserta didik? Apakah Bapak/Ibu melaksanakan asesmen formatif pada awal pembelajaran, formatif ketika proses pembelajaran serta asesmen sumatif di akhir pembelajaran? 22. Bagaimana penilaian Bapak/Ibu selaku guru terkait pelaksanaan asesmen formatif (awal dan proses) serta asesmen sumatif yang Bapak/Ibu lakukan? 23. Apakah Bapak/Ibu mendokumentasikan bukti-bukti yang menunjukkan keberhasilan peserta didik? Bukti-bukti seperti apa yang dikumpulkan oleh Bapak/Ibu? 24. Menurut Bapak/Ibu selaku guru, bagaimana penilaian Bapak/Ibu secara umum kepada diri sendiri dalam hal pelaksanaan penilaian pembelajaran (asesmen)?

<p>Kemampuan dalam membimbing dan melatih peserta didik, yang dapat terlihat dari bagaimana komitmen guru berpartisipasi aktif dalam mengembangkan kompetensi peserta didik baik sikap atau karakter, pengetahuan dan keterampilan dari berbagai jenis kegiatan di sekolah baik intrakurikuler, kokurikuler maupun ekstrakurikuler.</p>	<p>25. Apakah Bapak/Ibu juga aktif dalam kegiatan kokurikuler dan juga ekstrakurikuler? Kegiatan seperti apa saja yang Bapak/Ibu ikuti?</p> <p>26. Apakah Bapak/Ibu berkomitmen untuk mengembangkan karakter dan sikap peserta didik, tidak hanya pada kompetensi pengetahuan dan keterampilan?</p> <p>27. Mohon dapat diberikan contoh bahwa Bapak/Ibu juga berkomitmen untuk mengembangkan karakter dan sikap para peserta didik melalui kegiatan pembelajaran di intrakurikuler?</p> <p>28. Mohon dapat diberikan contoh bahwa Bapak/Ibu juga berkomitmen untuk mengembangkan karakter dan sikap para peserta didik melalui kegiatan pembelajaran di kokurikuler?</p> <p>29. Mohon dapat diberikan contoh bahwa Bapak/Ibu juga berkomitmen untuk mengembangkan karakter dan sikap para peserta didik melalui kegiatan pembelajaran di ekstrakurikuler?</p>
<p>Kemampuan guru dalam melaksanakan tugas tambahan yang dapat terlihat dari bagaimana komitmen, kualitas, kemandirian dan efektivitas guru dalam mengemban amanah tugas tambahan seperti wakil kepala sekolah, kepala perpustakaan, kepala laboratorium, dan sebagainya.</p>	<p>30. Berapa banyak guru yang diberikan tugas tambahan seperti wakil kepala sekolah, kepala perpustakaan, kepala laboratorium, dan sebagainya? Apakah Bapak/Ibu mendapatkan tugas tambahan tersebut? Sebagai apa?</p> <p>31. Bagaimana komitmen, kualitas, kemandirian dan efektivitas Bapak/Ibu dalam melaksanakan tugas tambahan tersebut?</p>

Lampiran 2. Instrumen Penelitian Kinerja Guru (Wawancara Kepala Sekolah)

Indikator	Pertanyaan
<p>Kemampuan guru dalam merencanakan pembelajaran yang dapat terlihat dari bagaimana guru menyiapkan modul ajar yang di dalamnya terlihat jelas keselarasan antara rumusan tujuan pembelajaran, perencanaan asesmen, perencanaan langkah-langkah pembelajaran serta bahan ajar dan referensi pendukungnya serta bagaimana guru membangun pembelajaran yang relevan dengan kehidupan yang kontekstual.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana kualitas modul ajar yang telah disusun oleh para guru di sekolah Bapak? 2. Apakah modul ajar yang disusun oleh para guru telah memuat tujuan pembelajaran, rencana asesmen, langkah-langkah pembelajaran dan juga bahan-bahan referensi? 3. Bagaimana para guru merancang asesmen formatif, baik yang dilakukan di awal pembelajaran dan juga ketika proses pembelajaran? 4. Bagaimana para guru merancang asesmen sumatif? 5. Dalam pandangan Bapak selaku kepala sekolah, sejauh mana keselarasan antara rumusan tujuan pembelajaran, perencanaan asesmen, langkah-langkah pembelajaran dan bahan referensi dalam modul ajar yang disusun oleh para guru? 6. Menurut Bapak, berdasarkan langkah-langkah pembelajaran yang telah disusun oleh para guru, dapat diyakini bahwa tujuan pembelajaran dapat tercapai? 7. Apakah terdapat pedoman atau standar tertentu yang harus diikuti oleh para guru dalam merencanakan langkah-langkah pembelajaran dalam modul ajar? 8. Bagaimana menurut Bapak, tingkat relevansi pembelajaran yang dirancang oleh para guru dengan kehidupan kontekstual? 9. Menurut Bapak selaku kepala sekolah, bagaimana penilaian Bapak secara umum kepada para guru dalam hal merencanakan pembelajaran?
<p>Kemampuan guru dalam melaksanakan pembelajaran, yang dapat terlihat dari bagaimana kehadiran guru di kelas, membangun suasana kelas yang menyenangkan, menggunakan media tambahan untuk menunjang pembelajaran,</p>	<ol style="list-style-type: none"> 10. Bagaimana penilaian Bapak kepada para guru terkait dengan tingkat kehadiran dan keterlibatan guru di setiap sesi pembelajaran? 11. Bagaimana para guru di sekolah Bapak membangun suasana kelas yang menyenangkan?

<p>menerapkan model/strategi/metode pembelajaran yang bervariasi, melaksanakan pembelajaran berdiferensiasi sesuai kebutuhan peserta didik, dan refleksi oleh guru dan peserta didik.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 12. Apa saja media pembelajaran yang dimanfaatkan oleh para guru dalam menunjang keberhasilan pembelajaran? 13. Bagaimana para guru mempersiapkan media-media pembelajaran, apakah dengan mencari dari sumber tertentu atau dengan cara menciptakan media pembelajaran sendiri? 14. Apakah para guru menerapkan berbagai strategi pembelajaran secara bervariasi? 15. Strategi pembelajaran apa saja yang telah diterapkan oleh para guru? 16. Apakah para guru telah menerapkan pembelajaran berdiferensiasi? Mohon diceritakan contoh pembelajaran berdiferensiasi yang telah para guru coba terapkan di kelas. 17. Bagaimana para guru melaksanakan refleksi pembelajaran, baik refleksi pembelajaran oleh guru maupun refleksi pembelajaran oleh peserta didik? 18. Apa manfaat nyata dari refleksi pembelajaran yang telah dilakukan oleh para guru dan juga peserta didik menurut hasil pengamatan Bapak selama ini? 19. Menurut Bapak selaku kepala sekolah, bagaimana penilaian Bapak secara umum kepada para guru dalam hal pelaksanaan pembelajaran?
<p>Kemampuan guru dalam menilai hasil pembelajaran, yang dapat dilihat dari bagaimana guru melaksanakan asesmen formatif baik di awal untuk mengetahui kesiapan dan karakteristik peserta didik, melaksanakan asesmen formatif ketika proses pembelajaran untuk mengetahui efektivitas proses pembelajaran, melaksanakan asesmen sumatif untuk mengukur ketercapaian tujuan pembelajaran, dan mendokumentasikan bukti keberhasilan peserta didik</p>	<ol style="list-style-type: none"> 20. Menurut Bapak selaku kepala sekolah, apakah para guru telah melaksanakan penilaian hasil pembelajaran dengan baik? 21. Bagaimana para guru melaksanakan penilaian hasil belajar peserta didik? Apakah para guru melaksanakan asesmen formatif pada awal pembelajaran, formatif ketika proses pembelajaran serta asesmen sumatif di akhir pembelajaran? 22. Bagaimana penilaian Bapak selaku kepala sekolah terkait pelaksanaan asesmen formatif (awal dan proses) serta asesmen sumatif yang dilakukan oleh para guru? 23. Apakah para guru mendokumentasikan bukti-bukti yang menunjukkan keberhasilan

	<p>peserta didik? Bukti-bukti seperti apa yang dikumpulkan oleh para guru?</p> <p>24. Menurut Bapak selaku kepala sekolah, bagaimana penilaian Bapak secara umum kepada para guru dalam hal pelaksanaan penilaian pembelajaran (asesmen)?</p>
<p>Kemampuan dalam membimbing dan melatih peserta didik, yang dapat terlihat dari bagaimana komitmen guru berpartisipasi aktif dalam mengembangkan kompetensi peserta didik baik sikap atau karakter, pengetahuan dan keterampilan dari berbagai jenis kegiatan di sekolah baik intrakurikuler, kokurikuler maupun ekstrakurikuler.</p>	<p>25. Menurut pengamatan Bapak, apakah para guru juga aktif dalam kegiatan kokurikuler dan juga ekstrakurikuler? Kegiatan seperti apa saja yang mereka ikuti?</p> <p>26. Apakah Bapak melihat bahwa para guru juga komitmen untuk mengembangkan karakter dan sikap peserta didik, tidak hanya pada kompetensi pengetahuan dan keterampilan?</p> <p>27. Mohon dapat diberikan contoh bahwa para guru juga berkomitmen untuk mengembangkan karakter dan sikap para peserta didik melalui kegiatan pembelajaran di intrakurikuler?</p> <p>28. Mohon dapat diberikan contoh bahwa para guru juga berkomitmen untuk mengembangkan karakter dan sikap para peserta didik melalui kegiatan pembelajaran di kokurikuler?</p> <p>29. Mohon dapat diberikan contoh bahwa para guru juga berkomitmen untuk mengembangkan karakter dan sikap para peserta didik melalui kegiatan pembelajaran di ekstrakurikuler?</p>
<p>Kemampuan guru dalam melaksanakan tugas tambahan yang dapat terlihat dari bagaimana komitmen, kualitas, kemandirian dan efektivitas guru dalam mengemban amanah tugas tambahan seperti wakil kepala sekolah, kepala perpustakaan, kepala laboratorium, dan sebagainya.</p>	<p>30. Berapa banyak guru yang juga Bapak berikan tugas tambahan seperti wakil kepala sekolah, kepala perpustakaan, kepala laboratorium, dan sebagainya?</p> <p>31. Bagaimana penilaian Bapak akan komitmen, kualitas, kemandirian dan efektivitas para guru yang Bapak berikan tugas tambahan tersebut?</p>

Lampiran 3. Instrumen Penelitian Budaya Positif Sekolah (Wawancara Guru)

Indikator	Pertanyaan
Warga sekolah bersama-sama dalam merumuskan visi, misi, dan tujuan sekolah.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apakah Bapak/Ibu tahu visi, misi dan tujuan sekolah Bapak/Ibu? 2. Bagaimana perumusan visi, misi dan tujuan sekolah di sekolah Bapak/Ibu? 3. Apakah bapak/ibu turut terlibat dalam perumusan Visi, Misi dan Tujuan sekolah? 4. Bagaimana pelaksanaan program-program sekolah, apakah sudah sesuai dengan visi dan misi sekolah? 5. Apa yang telah dilakukan oleh sekolah agar perumusan vis, misi dan tujuan sekolah dapat dilakukan secara Bersama dengan warga sekolah menjadi sebuah budaya?
Para guru berkolaborasi dalam mengembangkan dan melaksanakan kurikulum.	<ol style="list-style-type: none"> 6. Bagaimana pelaksanaan dan pengembangan kurikulum di sekolah Bapak/Ibu? 7. Apa keterlibatan Bapak/Ibu dalam pengembangan dan pelaksanaan kurikulum di sekolah? 8. Apakah Bapak/Ibu Bersama guru yang lain biasa berkolaborasi dalam pengembangan dan pelaksanaan kurikulum? Seperti apa bentuk kolaborasinya? Mohon untuk diceritakan. 9. Apa yang telah dilakukan oleh sekolah untuk mendorong para guru berkolaborasi dalam pengembangan dan pelaksanaan kurikulum?
Warga sekolah berkomitmen dan konsisten dalam membangun komunikasi yang positif dan saling mendukung.	<ol style="list-style-type: none"> 10. Apakah komunikasi Bapak/Ibu sebagai guru cukup baik dengan para guru lain maupun manajemen sekolah? 11. Bagaimana cara Bapak/Ibu menjaga komunikasi yang positif dengan para guru lain maupun manajemen sekolah? 12. Apa yang dilakukan oleh sekolah untuk menjaga agar seluruh warga sekolah berkomitmen dan konsisten dalam membangun komunikasi yang positif dan saling mendukung?
Warga sekolah bersama-sama membangun narasi positif tentang sekolah.	<ol style="list-style-type: none"> 13. Apakah Bapak/Ibu pernah menceritakan hal-hal positif tentang sekolah kepada sesama guru? Apa contohnya?

	<p>14. Apakah Bapak/Ibu pernah menceritakan hal-hal positif tentang sekolah kepada orang lain di luar sekolah? Apa contohnya?</p> <p>15. Mana yang lebih banyak Bapak/Ibu sering ceritakan ke orang lain tentang sekolah, tentang hal positif atau hal negatif? Mengapa demikian?</p> <p>16. Apa yang dilakukan oleh sekolah agar warga sekolah cenderung menceritakan hal-hal positif tentang sekolah?</p>
<p>Warga sekolah bersama-sama membangun narasi yang positif tentang kepemimpinan dan para tokoh di sekolah.</p>	<p>17. Apakah Bapak/Ibu pernah menceritakan hal-hal positif tentang kepala sekolah dan unsur manajemen kepada sesama guru? Apa contohnya?</p> <p>18. Apakah Bapak/Ibu pernah menceritakan hal-hal positif tentang kepala sekolah dan unsur manajemen kepada orang lain di luar sekolah? Apa contohnya?</p> <p>19. Mana yang lebih banyak Bapak/Ibu sering ceritakan ke orang lain tentang kepala sekolah dan unsur manajemen, tentang hal positif atau hal negatif? Mengapa demikian?</p> <p>20. Apa yang dilakukan oleh sekolah agar warga sekolah cenderung menceritakan hal-hal positif tentang kepemimpinan dan para tokoh di sekolah?</p>
<p>Manajemen sekolah transparan dalam membangun struktur organisasi dan warga sekolah berkomitmen untuk melaksanakan struktur organisasi tersebut.</p>	<p>21. Bagaimana kebiasaan yang terjadi di sekolah dalam hal penempatan para guru dalam jabatan tertentu di sekolah?</p> <p>22. Apakah warga sekolah menerima dengan cara seperti itu?</p> <p>23. Apakah seluruh warga sekolah menerima setiap keputusan tentang struktur organisasi sekolah dan melaksanakan perannya sesuai dengan struktur organisasi tersebut?</p> <p>24. Apa yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam rangka menunjukkan transparansi pembangunan struktur organisasi sekolah?</p>
<p>Warga sekolah Bersama-sama melaksanakan ritual, upacara dan rutinitas positif;</p>	<p>25. Apakah ada kegiatan/ritual/upacara/kebiasaan/rutinitas yang dilakukan di sekolah Bapak/Ibu? Mohon sebutkan kegiatan/ritual/upacara/kebiasaan/rutinitas tersebut.</p>

	<p>26. Siapa saja yang terlibat aktif dalam kegiatan/ritual/upacara/kebiasaan/rutinitas tersebut?</p> <p>27. Apa peran dan tugas Bapak/ Ibu dalam kegiatan tersebut?</p> <p>28. Apa manfaat kegiatan tersebut menurut Bapak/Ibu? Apakah efektif sebagai salah satu budaya positif?</p> <p>29. Apa yang telah dilakukan oleh sekolah dalam upaya menciptakan suatu kegiatan/ritual/upacara/kebiasaan/rutinitas yang baik di sekolah?</p>
<p>Para guru belajar bersama dan berkolaborasi dalam merancang pembelajaran.</p>	<p>30. Bagaimana bapak/ibu dalam merancang pembelajaran di kelas? Apakah Bapak/Ibu terbiasa berkolaborasi bersama dengan guru lain?</p> <p>31. Apakah terdapat kendala dalam perancangan pembelajaran tersebut? Jelaskan bagaimana solusi yang bapak/ibu lakukan dalam mengatasi kendala tersebut!</p> <p>32. Apakah di sekolah bapak/ibu memiliki komunitas belajar? Jika ada berikan penjelasan singkat terkait komunitas tersebut serta peran bapak/ibu dalam komunitas!</p> <p>33. Apa yang dilakukan oleh sekolah dalam upaya mengoptimalkan komunitas belajar sebagai wahana kolaborasi antar guru?</p>
<p>Adanya peraturan yang dibangun atas kesepakatan Bersama.</p>	<p>34. Adakah peraturan yang dibangun di sekolah berdasarkan kesepakatan bersama warga sekolah? Mohon penjelasannya!</p> <p>35. Apa yang dilakukan oleh sekolah dalam rangka membuat suatu aturan baru agar dapat ditaati oleh seluruh warga sekolah?</p>
<p>Warga sekolah membangun interaksi yang baik dengan para stakeholder.</p>	<p>36. Apakah seluruh warga sekolah memiliki kewajiban peran yang sama dalam membangun interaksi yang baik dengan para stakeholder?</p> <p>37. Apa yang dilakukan oleh sekolah dalam rangka mengajak seluruh warga sekolah untuk membangun interaksi yang baik dengan para stakeholder?</p>

Lampiran 4. Instrumen Penelitian Budaya Positif Sekolah (Wawancara Kepala Sekolah)


Indikator	Pertanyaan
Warga sekolah bersama-sama dalam merumuskan visi, misi, dan tujuan sekolah.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apakah Bapak/Ibu tahu visi, misi dan tujuan sekolah Bapak/Ibu? 2. Bagaimana perumusan visi, misi dan tujuan sekolah di sekolah Bapak/Ibu? 3. Apakah bapak/ibu turut terlibat dalam perumusan Visi, Misi dan Tujuan sekolah? 4. Bagaimana pelaksanaan program-program sekolah, apakah sudah sesuai dengan visi dan misi sekolah? 5. Apa yang telah dilakukan oleh sekolah agar perumusan vis, misi dan tujuan sekolah dapat dilakukan secara bersama dengan warga sekolah menjadi sebuah budaya?
Para guru berkolaborasi dalam mengembangkan dan melaksanakan kurikulum.	<ol style="list-style-type: none"> 6. Bagaimana pelaksanaan dan pengembangan kurikulum di sekolah Bapak/Ibu? 7. Apa keterlibatan Bapak/Ibu dalam pengembangan dan pelaksanaan kurikulum di sekolah? 8. Apakah guru guru di sekolah Bapak biasa berkolaborasi dalam pengembangan dan pelaksanaan kurikulum? Seperti apa bentuk kolaborasinya? Mohon untuk diceritakan. 9. Apa yang telah dilakukan oleh sekolah untuk mendorong para guru berkolaborasi dalam pengembangan dan pelaksanaan kurikulum?
Warga sekolah berkomitmen dan konsisten dalam membangun komunikasi yang positif dan saling mendukung.	<ol style="list-style-type: none"> 10. Apakah komunikasi antar guru maupun manajemen sekolah cukup baik? 11. Bagaimana cara Bapak menjaga komunikasi yang positif diantara para guru maupun manajemen sekolah? 12. Apa yang dilakukan oleh sekolah untuk menjaga agar seluruh warga sekolah berkomitmen dan konsisten dalam membangun komunikasi yang positif dan saling mendukung?
Warga sekolah bersama-sama membangun narasi positif tentang sekolah.	<ol style="list-style-type: none"> 13. Apakah para guru di sekolah Bapak pernah menceritakan hal-hal positif tentang sekolah kepada sesama guru? Apa contohnya?

	<p>14. Apakah para guru pernah menceritakan hal-hal positif tentang sekolah kepada orang lain di luar sekolah? Apa contohnya?</p> <p>15. Mana yang lebih banyak para guru sering ceritakan ke orang lain tentang sekolah, tentang hal positif atau hal negatif? Mengapa demikian?</p> <p>16. Apa yang dilakukan oleh sekolah agar warga sekolah cenderung menceritakan hal-hal positif tentang sekolah?</p>
<p>Warga sekolah bersama-sama membangun narasi yang positif tentang kepemimpinan dan para tokoh di sekolah.</p>	<p>17. Apakah para guru pernah menceritakan hal-hal positif tentang Bapak selaku kepala sekolah dan unsur manajemen kepada sesama guru? Apa contohnya?</p> <p>18. Apakah para guru pernah menceritakan hal-hal positif tentang Bapak selaku kepala sekolah dan unsur manajemen kepada orang lain di luar sekolah? Apa contohnya?</p> <p>19. Mana yang lebih banyak para guru sering ceritakan ke orang lain tentang Bapak selaku kepala sekolah dan unsur manajemen, tentang hal positif atau hal negatif? Mengapa demikian?</p> <p>20. Apa yang dilakukan oleh sekolah agar warga sekolah cenderung menceritakan hal-hal positif tentang kepemimpinan dan para tokoh di sekolah?</p>
<p>Manajemen sekolah transparan dalam membangun struktur organisasi dan warga sekolah berkomitmen untuk melaksanakan struktur organisasi tersebut.</p>	<p>21. Bagaimana kebiasaan yang terjadi di sekolah dalam hal penempatan para guru dalam jabatan tertentu di sekolah?</p> <p>22. Apakah warga sekolah menerima dengan cara seperti itu?</p> <p>23. Apakah seluruh warga sekolah menerima setiap keputusan tentang struktur organisasi sekolah dan melaksanakan perannya sesuai dengan struktur organisasi tersebut?</p> <p>24. Apa yang dilakukan oleh Bapak selaku kepala sekolah dalam rangka menunjukkan transparansi pembangunan struktur organisasi sekolah?</p>
<p>Warga sekolah Bersama-sama melaksanakan ritual, upacara dan rutinitas positif;</p>	<p>25. Apakah ada kegiatan/ritual/upacara/kebiasaan/rutinitas yang dilakukan di sekolah Bapak? Mohon sebutkan kegiatan/ritual/upacara/kebiasaan/rutinitas tersebut.</p>

	<p>26. Siapa saja yang terlibat aktif dalam kegiatan/ritual/upacara/kebiasaan/rutinitas tersebut?</p> <p>27. Apa peran dan tugas Bapak dalam kegiatan tersebut?</p> <p>28. Apa manfaat kegiatan tersebut menurut Bapak? Apakah efektif sebagai salah satu budaya positif?</p> <p>29. Apa yang telah dilakukan oleh sekolah dalam upaya menciptakan suatu kegiatan/ritual/upacara/kebiasaan/rutinitas yang baik di sekolah?</p>
<p>Para guru belajar bersama dan berkolaborasi dalam merancang pembelajaran.</p>	<p>30. Bagaimana para guru dalam merancang pembelajaran di kelas? Apakah para guru terbiasa berkolaborasi bersama dengan guru lain?</p> <p>31. Apakah terdapat kendala dalam perancangan pembelajaran tersebut? Jelaskan bagaimana solusi yang para lakukan dalam mengatasi kendala tersebut!</p> <p>32. Apakah di sekolah Bapak memiliki komunitas belajar? Jika ada berikan penjelasan singkat terkait komunitas tersebut serta peran Bapak dalam komunitas!</p> <p>33. Apa yang dilakukan oleh sekolah dalam upaya mengoptimalkan komunitas belajar sebagai wahana kolaborasi antar guru?</p>
<p>Adanya peraturan yang dibangun atas kesepakatan Bersama.</p>	<p>34. Adakah peraturan yang dibangun di sekolah berdasarkan kesepakatan bersama warga sekolah? Mohon penjelasannya!</p> <p>35. Apa yang dilakukan oleh sekolah dalam rangka membuat suatu aturan baru agar dapat ditaati oleh seluruh warga sekolah?</p>
<p>Warga sekolah membangun interaksi yang baik dengan para stakeholder.</p>	<p>36. Apakah seluruh warga sekolah memiliki kewajiban peran yang sama dalam membangun interaksi yang baik dengan para stakeholder?</p> <p>37. Apa yang dilakukan oleh sekolah dalam rangka mengajak seluruh warga sekolah untuk membangun interaksi yang baik dengan para stakeholder?</p>

Lampiran 5 : Hasil Observasi Terkait Kinerja Guru (Observasi Kelas dan Telaah Dokumen Perangkat Pembelajaran)

Indikator	Objek
<p>Kemampuan guru dalam merencanakan pembelajaran yang dapat terlihat dari bagaimana guru menyiapkan modul ajar yang di dalamnya terlihat jelas keselarasan antara rumusan tujuan pembelajaran, perencanaan asesmen, perencanaan langkah-langkah pembelajaran serta bahan ajar dan referensi pendukungnya serta bagaimana guru membangun pembelajaran yang relevan dengan kehidupan yang kontekstual.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Telaah dokumen perangkat pembelajaran yang meliputi Alur Tujuan Pembelajaran (ATP) dan Modul ajar <p>Hasil Telaah Dokumen: Guru telah membuat dokumen perangkat pembelajaran berupa modul ajar.</p> 
<p>Kemampuan guru dalam melaksanakan pembelajaran, yang dapat terlihat dari bagaimana kehadiran guru di kelas, membangun suasana kelas yang menyenangkan, menggunakan media tambahan untuk menunjang pembelajaran, menerapkan model/strategi/metode pembelajaran yang bervariasi, melaksanakan pembelajaran berdiferensiasi sesuai kebutuhan peserta didik, dan refleksi oleh guru dan peserta didik.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Observasi proses pembelajaran yang dilaksanakan oleh guru di kelas, khususnya pada pelaksanaan langkah-langkah pembelajaran, penerapan strategi pembelajaran yang bervariasi, pembelajaran berdiferensiasi dan pelaksanaan refleksi <p>Hasil Observasi: Guru sudah melaksanakan pembelajaran yang bervariasi dan pembelajaran berdiferensiasi di kelas.</p>

	
<p>Kemampuan guru dalam menilai hasil pembelajaran, yang dapat dilihat dari bagaimana guru melaksanakan asesmen formatif baik di awal untuk mengetahui kesiapan dan karakteristik peserta didik, melaksanakan asesmen formatif ketika proses pembelajaran untuk mengetahui efektivitas proses pembelajaran, melaksanakan asesmen sumatif untuk mengukur ketercapaian tujuan pembelajaran, dan mendokumentasikan bukti keberhasilan peserta didik</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Observasi proses pembelajaran yang dilaksanakan oleh guru di kelas, khususnya penerapan asesmen formatif di awal dan Ketika proses pembelajaran serta asesmen sumatif. <p>Hasil Observasi: Guru sudah menerapkan asesmen formatif di awal dan Ketika proses pembelajaran berlangsung.</p> 

<p>Kemampuan dalam membimbing dan melatih peserta didik, yang dapat terlihat dari bagaimana komitmen guru berpartisipasi aktif dalam mengembangkan kompetensi peserta didik baik sikap atau karakter, pengetahuan dan keterampilan dari berbagai jenis kegiatan di sekolah baik intrakurikuler, kokurikuler maupun ekstrakurikuler.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Observasi proses pembimbingan guru pada kegiatan intrakurikuler, kokurikuler dan ekstrakurikuler <p>Hasil Observasi: Guru turut berpartisipasi dalam membimbing peserta didik baik dalam kegiatan intrakurikuler, kokurikuler dan ekstrakurikuler.</p>  
<p>Kemampuan guru dalam melaksanakan tugas tambahan yang dapat terlihat dari bagaimana komitmen, kualitas, kemandirian dan efektivitas guru dalam mengemban amanah tugas tambahan seperti wakil kepala sekolah, kepala perpustakaan, kepala laboratorium, dan sebagainya.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Observasi pelaksanaan tugas tambahan oleh guru <p>Hasil Observasi: Guru melaksanakan tugas tambahan dengan baik misalnya menjadi wali kelas atau petugas perpustakaan. Hal ini dapat dilihat dari bagaimana guru mengarahkan siswa dalam menata kelas, mengatur petugas piket dan menata ruang perpustakaan.</p>



Lampiran 6 : Hasil Observasi dan Telaah Dokumen Terkait Budaya Positif di SMA Negeri 2 Percut Sei Tuan

Indikator	Objek Yang Diobservasi
<p>Warga sekolah bersama-sama dalam merumuskan visi, misi, dan tujuan sekolah.</p>	<p>Telaah dokumen visi misi sekolah dan riwayat penyusunannya</p> <p>Hasil Telaah Dokumen: Perumusan visi, misi dan tujuan sekolah dirumuskan secara bersama-sama dan dituliskan di spanduk yang diletakkan di kantor guru dan halaman sekolah.</p>  
<p>Para guru berkolaborasi dalam mengembangkan dan melaksanakan kurikulum.</p>	<p>Observasi kebiasaan guru dan warga di sekolah</p> <p>Hasil Observasi: Guru biasa melakukan kolaborasi dalam komunitas belajar atau Ketika akan Menyusun pelaksanaan kegiatan berkaitan dengan kurikulum.</p>

	 
<p>Warga sekolah berkomitmen dan konsisten dalam membangun komunikasi yang positif dan saling mendukung.</p>	<p>Observasi kebiasaan guru dan warga di sekolah</p> <p>Hasil Observasi: Guru-guru berkomitmen dalam membangun komunikasi yang positif dan saling mendukung, hal ini dapat dilihat dari kolaborasi yang dibangun oleh guru dan warga sekolah.</p>
<p>Warga sekolah bersama-sama membangun narasi positif tentang sekolah.</p>	<p>Observasi kebiasaan guru dan warga di sekolah</p> <p>Hasil Observasi: Guru membangun narasi positif tentang sekolah, hal ini berdasarkan wawancara langsung dengan guru.</p>

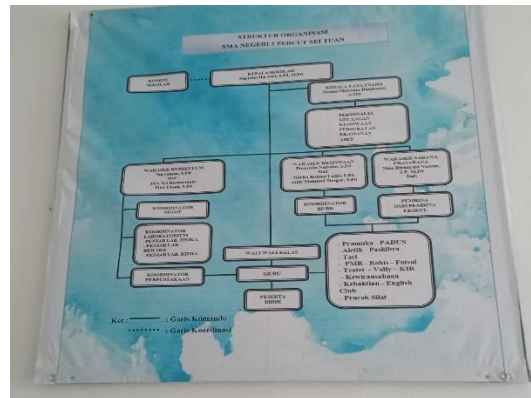
	
<p>Warga sekolah bersama-sama membangun narasi yang positif tentang kepemimpinan dan para tokoh di sekolah.</p>	<p>Observasi kebiasaan guru dan warga di sekolah</p> <p>Hasil Observasi: Guru memberikan narasi yang positif tentang kepemimpinan dan para tokoh di sekolah, hal ini dapat dilihat dari foto-foto tokoh yang terpampang di dinding kelas dan hasil wawancara dengan beberapa orang guru.</p>  

Manajemen sekolah transparan dalam membangun struktur organisasi dan warga sekolah berkomitmen untuk melaksanakan struktur organisasi tersebut.

Observasi kebiasaan manajemen sekolah

Hasil Observasi:

Manajemen sekolah transparan dalam membangun struktur sekolah, hal ini dapat dilihat dari struktur sekolah yang dipajangkan di dinding kantor agar seluruh warga sekolah dapat melihatnya.



Warga sekolah Bersama-sama melaksanakan ritual, upacara dan rutinitas positif;

Observasi kebiasaan guru dan warga di sekolah

Hasil Observasi:

Warga sekolah terbiasa melaksanakan kegiatan rutin yang positif seperti terlihat pada gambar berikut:



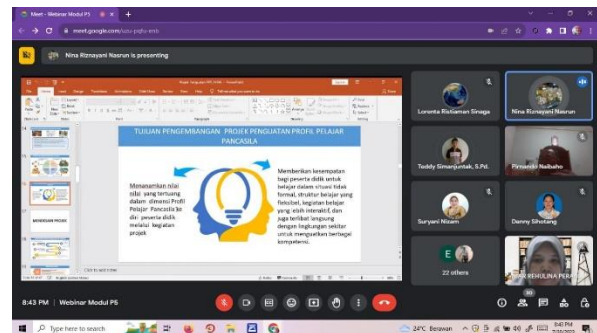


Para guru belajar bersama dan berkolaborasi dalam merancang pembelajaran.

Observasi kebiasaan guru di sekolah

Hasil Observasi:

Guru terbiasa berkolaborasi dalam merancang pembelajaran dan ini dapat dilihat dari dokumen berikut dimana guru sedang melakukan kolaborasi baik secara daring maupun luring dalam membuat atau merancang pembelajaran.



Adanya peraturan yang dibangun atas kesepakatan bersama.

Observasi kebiasaan guru dan warga di sekolah

Hasil Observasi:

Guru dan warga sekolah menyusun peraturan atas kesepakatan bersama, hal ini diperoleh dari hasil wawancara dengan guru.

	
<p>Warga sekolah membangun interaksi yang baik dengan para stakeholder.</p>	<p>Observasi kebiasaan guru dan warga di sekolah</p> <p>Hasil Observasi: Warga sekolah khususnya manajemen sekolah telah membangun interaksi yang baik dengan para stakeholder. Ini diperoleh dari hasil wawancara dengan kepala sekolah dan beberapa orang guru.</p> 



