

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA DAN PENDEKATAN MASALAH**

#### **2.1 Kajian Pustaka**

##### **2.1.1 Implementasi Budaya Kerja Guru**

###### **2.1.1.1 Konsep Implementasi**

Secara etimologis pengertian implementasi menurut Webster dalam Wahab (2004:64) adalah implementasi berasal dari bahasa Inggris yaitu *to implement* atau mengimplementasikan yang berarti *to provide the means for carrying out* atau menyediakan sarana untuk melaksanakan sesuatu dan *to give practical effect to* atau untuk menimbulkan dampak/akibat terhadap sesuatu).

Implementasi merupakan penyediaan sarana untuk melaksanakan sesuatu yang menimbulkan dampak atau akibat terhadap sesuatu. Sesuatu tersebut dilakukan untuk menimbulkan dampak atau akibat itu dapat berupa undang-undang, peraturan pemerintah, keputusan pengadilan dan kebijakan yang dibuat oleh lembaga-lembaga pemerintah dalam kehidupan kenegaraan.

Pengertian implementasi selain menurut Webster di atas dijelaskan juga oleh Meter dan Horn dalam Wahab (2004:65) yang menyatakan bahwa implementasi adalah tindakan-tindakan yang dilakukan baik oleh individu-individu/pejabat-pejabat atau kelompok-kelompok pemerintah atau swasta yang diarahkan pada tercapainya tujuan-tujuan yang telah digariskan dalam keputusan kebijakan.

Implementasi merupakan tindakan oleh individu, pejabat, kelompok badan pemerintah atau swasta yang diarahkan pada tercapainya tujuan-tujuan yang telah

digariskan dalam suatu keputusan tertentu. Badan-badan tersebut melaksanakan pekerjaan-pekerjaan pemerintah yang membawa dampak pada warganegaranya. Namun dalam praktiknya badan-badan pemerintah sering menghadapi pekerjaan-pekerjaan di bawah mandat dari Undang-Undang, sehingga membuat mereka menjadi tidak jelas untuk memutuskan apa yang seharusnya dilakukan dan apa yang seharusnya tidak dilakukan.

Selanjutnya, Mazmanian dan Sebastiar dalam Wahab (2004:68) juga mendefinisikan bahwa implementasi adalah pelaksanaan keputusan kebijakan dasar, biasanya dalam bentuk undang-undang, namun dapat pula berbentuk perintah-perintah atau keputusan-keputusan eksekutif yang penting atau keputusan badan peradilan. Implementasi disini merupakan pelaksanaan kebijakan dasar berbentuk undang-undang juga berbentuk perintah atau keputusan-keputusan yang penting atau seperti keputusan badan peradilan.

Adapun proses implementasi ini berlangsung setelah melalui sejumlah tahapan tertentu seperti tahapan pengesahan undang-undang, kemudian *output* kebijakan dalam bentuk pelaksanaan keputusan dan seterusnya sampai perbaikan kebijakan yang bersangkutan.

Implementasi dianggap sebagai wujud utama dan tahap yang sangat menentukan dalam proses kebijakan. Dengan demikian, maka tanpa implementasi yang efektif keputusan pembuat kebijakan tidak akan berhasil dilaksanakan. Implementasi kebijakan merupakan aktivitas yang terlihat setelah dikeluarkan pengarahan yang sah dari suatu kebijakan yang meliputi upaya mengelola input untuk menghasilkan *output* atau *outcomes* bagi masyarakat.

Kesulitan dalam proses implementasi dapat kita lihat dari pernyataan seorang ahli studi kebijakan Eugne Bardach dalam Mazmanian Daniel A and Paul A. Sabatier (1983:141) melukiskan kerumitan dalam proses implementasi menyatakan pernyataan sebagai berikut: Adalah cukup untuk membuat sebuah program dan kebijakan umum yang kelihatannya bagus diatas kertas. Lebih sulit lagi merumuskannya dalam kata-kata dan slogan-slogan yang kedengarannya mengenakan bagi telinga pemimpin dan para pemilih yang mendengarkannya. dan lebih sulit lagi untuk melaksanakannya dalam bentuk cara yang memuaskan semua orang termasuk mereka anggap klien.

Dari berbagai defenisi diatas maka dapat dijelaskan bahwa implementasi merupakan serangkaian tindakan yang dilakukan oleh berbagai aktor pelaksana kebijakan dengan sarana-sarana pendukung berdasarkan aturan-aturan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

#### **2.1.1.2 Konsep Budaya Kerja Guru**

Istilah budaya dalam pergaulan akademik sedang banyak diperbincangkan menyusul adanya beberapa kebijakan pemerintah yang merujuk pada perubahan pola manajemen pemerintahan dari sentralistis ke desentralistis yang menuntut perubahan budaya sehingga kajian terhadap budaya menjadi *intens* dan *actual* untuk dibahas dan dikaji dalam perspektif perubahan organisasi terutama oleh kalangan akademisi di perguruan tinggi sebagai pusat ilmu pengetahuan.

Berdasarkan asal usul katanya (etimologis), bentuk jamak dan budaya adalah kebudayaan berasal dan bahasa sanskerta *budhayah* yang merupakan bentuk jamak dan budi, yang artinya akal atau segala sesuatu yang berhubungan

dengan akal pikiran manusia. Demikian juga dengan istilah yang artinya sama, yaitu kultur berasal dari bahasa latin, *colere* yang berarti mengerjakan atau mengolah. Jadi, budaya atau kultur di sini dapat diartikan sebagai segala tindakan manusia untuk mengolah atau mengerjakan sesuatu.

Gibson (1996:76) mengartikan kultur mengandung pola *eksplisit* maupun *implisit* dari dan untuk perilaku yang dibutuhkan dan diwujudkan dalam simbol, menunjukkan hasil kelompok manusia secara berbeda, termasuk benda-benda hasil ciptaan manusia. Inti utama dari kultur terdiri dari ide tradisional (turun-temurun dan terseleksi) dan terutama pada nilai yang menjejarah (historisitas).

Kamus Besar Bahasa Indonesia (1991:149) mendefinisikan budaya dalam dua pandangan, yaitu *pertama*, hasil kegiatan dan penciptaan batin (akal budi) manusia seperti kepercayaan, kesenian, dan adat istiadat; *kedua*, menggunakan pendekatan antropologi yaitu keseluruhan pengetahuan manusia sebagai makhluk sosial yang digunakan untuk memahami lingkungan serta pengalamannya dan yang menjadi pedoman tingkah lakunya.

Senada dengan definisi tersebut Marno & Triyo Supriyatno (2008:138) menyatakan bahwa budaya sebagai norma dan perilaku-perilaku yang disepakati oleh sekelompok orang untuk bertahan hidup dan berada bersama. Selanjutnya, budaya atau kebudayaan menurut Soekanto (1987:154) adalah sesuatu yang dipelajari dari pola-pola perikelakuan yang normatif yang mencakup pola-pola berpikir, merasakan, dan bertindak.

Tylor dalam Ndraha (1997:43) membahasakan budaya sebagai *culture or civilization taken in its wide ethnographic sense, is that complex whole which*

*includes knowledge, belief art, morals, law, custom, and any other capabilities and habits acquired by man as a member of society* atau sebagai keseluruhan yang kompleks terdiri atas ilmu pengetahuan, kepercayaan, seni, moral, hukum, adat istiadat dan kemampuan lainnya, juga kebiasaan yang diperoleh seseorang sebagai anggota sosial/masyarakat.

Secara lebih formal, Kotter dan Heskett dalam Benyamin (1997:3) mendefinisikan bahwa budaya sebagai totalitas perilaku, kesenian, kepercayaan, kelembagaan, dan semua produk lain dan karya serta pemikiran manusia yang mendirikan suatu masyarakat atau produk yang ditransmisikan bersama.

Kebudayaan dapat tampak dalam bentuk perilaku masyarakat, hasil dari pemikiran yang direfleksikan dalam sikap dan tindakan. Ciri yang menonjolnya antara lain adanya nilai-nilai yang dipersepsi, dirasakan, dan dilakukan. Hal tersebut dikuatkan oleh pendapat Tasmara (2002:161) yang menyatakan tentang kandungan utama yang menjadi esensi budaya, yaitu sebagai berikut.

1. Budaya berkaitan erat dengan persepsi terhadap nilai dan lingkungannya yang melahirkan makna dan pandangan hidup yang akan memengaruhi sikap dan tingkah laku (*the total way of life a people*).
2. Adanya pola nilai, sikap, tingkah laku (termasuk bahasa), hasil karsa dan karya, termasuk segala instrumennya, sistem kerja, dan teknologi (*a way thinking, feeling, and believing*).
3. Budaya merupakan hasil pengalaman hidup, kebiasaan-kebiasaan, serta proses seleksi (menerima atau menolak) norma-norma yang ada dalam cara

dirinya berinteraksi sosial atau menempatkan dirinya di tengah-tengah lingkungan tertentu.

4. Dalam proses budaya terdapat saling memengaruhi dan saling ketergantungan (interdependensi), baik sosial maupun lingkungan nonsosial.

Terkait dengan hal tersebut, Gibson (1996:76) mengidentifikasi bahwa para ahli yang telah mendefinisikan kultur sebelumnya sepakat menyimpulkan bahwa kultur memiliki karakteristik sebagai berikut:

1. Mempelajari, kultur diperlukan dan diwujudkan dalam belajar, observasi, dan pengalaman.
2. Saling berbagi, individu dalam kelompok, keluarga, dan masyarakat saling berbagi kultur.
3. Transgenerasi, merupakan kumulasi dan melampaui generasi satu ke generasi lain.
4. Persepsi pengaruh, membentuk perilaku dan struktur bagaimana seseorang menilai dunia.
5. Adaptasi, kultur didasarkan pada kapasitas seseorang berubah atau beradaptasi.

Orientasi kultural dan suatu masyarakat mencerminkan interaksi dari lima karakteristik tersebut. Kesimpulannya adalah bahwa budaya merupakan pandangan hidup (*way of life*) yang dapat berupa nilai-nilai, norma, kebiasaan, hasil karya, pengalaman, dan tradisi yang mengakar di suatu masyarakat dan memengaruhi sikap dan perilaku setiap orang/masyarakat tersebut.

Budaya kerja merupakan suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja. Budaya kerja berbeda antara organisasi satu dengan yang lainnya, hal itu dikarenakan landasan dan sikap perilaku yang dicerminkan oleh setiap orang dalam organisasi berbeda.

Budaya kerja yang terbentuk secara positif akan bermanfaat karena setiap anggota dalam suatu organisasi membutuhkan sumbang saran, pendapat bahkan kritik yang bersifat membangun dari ruang lingkup pekerjaannya demi kemajuan di lembaga pendidikan tersebut, namun budaya kerja akan berakibat buruk jika pegawai dalam suatu organisasi mengeluarkan pendapat yang berbeda hal itu dikarenakan adanya perbedaan setiap individu dalam mengeluarkan pendapat, tenaga dan pikirannya, karena setiap individu mempunyai kemampuan dan keahliannya sesuai bidangnya masing-masing.

Untuk memperbaiki budaya kerja yang baik membutuhkan waktu bertahun-tahun untuk merubahnya, maka itu perlu adanya pembenahan-pembenahan yang dimulai dari sikap dan tingkah laku pemimpinnya kemudian diikuti para bawahannya. Terbentuknya budaya kerja diawali tingkat kesadaran pemimpin atau pejabat yang ditunjuk, dimana besarnya hubungan antara pemimpin dengan bawahannya akan menentukan cara tersendiri apa yang dijalankan dalam perangkat satuan kerja atau organisasi.

Budaya kerja yang terbentuk secara positif akan bermanfaat karena setiap anggota dalam suatu organisasi membutuhkan ruang lingkup yang positif dalam pekerjaannya demi kemajuan di organisasi tersebut, namun budaya kerja akan berakibat buruk jika pegawai dalam suatu organisasi terdapat perbedaan baik dalam cara pandang, pendapat, tenaga dan pikirannya.

Terbentuknya budaya kerja diawali tingkat kesadaran pemimpin karena hubungan antara pemimpin dengan bawahannya sangat menentukan cara tersendiri apa yang dijalankan dalam perangkat satuan kerja dalam organisasi. Darajat (2015:31) menyatakan bahwa makna setiap nilai budaya kerja, antara lain menumbuhkan:

1. Disiplin; Perilaku yang senantiasa berpijak pada peraturan dan norma yang berlaku di organisasi. Disiplin meliputi ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan, prosedur, waktu kerja, berinteraksi dengan mitra, dan sebagainya.
2. Keterbukaan; Kesiapan untuk memberi dan menerima informasi yang benar dan kepada sesama mitra kerja untuk kepentingan perusahaan.
3. Saling menghargai; Perilaku yang menunjukkan penghargaan terhadap individu, tugas dan tanggung jawab orang lain sesama mitra kerja.
4. Kerjasama; Kesiapan untuk memberi dan menerima kontribusi dan atau kepada mitra kerja dalam mencapai sasaran dan target perusahaan.

Pada prinsipnya fungsi budaya kerja bertujuan untuk membangun keyakinan sumberdaya manusia atau menanamkan nilai-nilai tertentu yang melandasi atau mempengaruhi sikap dan perilaku yang konsisten serta komitmen



membiasakan suatu cara kerja dilingkungan masing-masing maka dengan adanya suatu keyakinan dan komitmen kuat merefleksikan nitai-nilai tertentu, misalnya membiasakan kerja berkuatitas, sesuai standar, atau sesuai ekspektasi pelanggan (organisasi), efektif atau produktif dan efisien.

Tujuan fundamental budaya kerja untuk membangun sumber daya manusia dengan membiasakan kerja berkualitas, seperti berupaya melakukan cara kerja tertentu, sehingga hasilnya sesuai dengan standar atau kualifikasi yang ditentukan organisasi. Jika hal ini dapat tertaksana dengan baik atau membudaya dalam diri pegawai, maka pegawai tersebut menjadi tenaga yang bernilai ekonomis, atau memberikan nilai tambah bagi orang lain dan organisasi. Selain itu, jika pekerjaan yang dilakukan pegawai dapat dilakukan dengan benar sesuai prosedur atau ketentuan yang bertaku, berarti pegawai akan dapat bekerja efektif dan efisien.

Terkait dengan budaya kerja guru, Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya Pasal 5 Ayat 1 menjelaskan bahwa tugas utama guru adalah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah serta tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah. Selanjutnya pasal 6 menyebutkan kewajiban guru dalam melaksanakan tugas adalah:

- 1) Merencanakan pembelajaran/bimbingan, melaksanakan pembelajaran/bimbingan yang bermutu, menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran/bimbingan, serta melaksanakan pembelajaran/perbaikan dan pengayaan;
- 2) Meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni;
- 3) Bertindak obyektif dan tidak diskriminatif atas pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras, dan kondisi fisik tertentu, latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran;
- 4) Menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik Guru, serta nilai agama dan etika; dan
- 5) Memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.

Melaksanakan budaya kerja mempunyai arti yang sangat mendalam, karena akan merubah sikap dan peritaku sumber daya manusia untuk mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi datam menghadapi tantangan masa depan. Di samping itu masih banyak lagi manfaat yang muncul seperti kepuasan kerja meningkat, pergaulan yang tebih akrab, disiplin meningkat, pengawasan fungsional berkurang, pemborosan berkurang, tingkat absensi menurun, terus ingin belajar, ingin memberikan terbaik bagi organisasi, dan lain-lain.

Berdasarkan pandangan tersebut mengenai manfaat budaya kerja dapat ditarik suatu deskripsi bahwa manfaat budaya kerja adalah untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja sehingga sesuai yang diharapkan.

Adapun secara umum manfaat budaya kerja guru antara lain sebagai berikut:

1. Mengubah sikap dan perilaku guru untuk meningkatkan produktivitas kerja.
2. Meningkatkan kepuasan kerja dan pelanggan, pengawasan fungsional dan mengurangi pemborosan.
3. Menjamin hasil kerja yang berkualitas.
4. Memperkuat jaringan kerja (*networking*).
5. Menjamin keterbukaan (*accountable*).
6. Membangun kebersamaan.

### **2.1.1.3 Indikator Budaya Kerja**

Budaya kerja berbeda dengan organisasi satu dengan yang lainnya, karena landasan dan sikap perilaku yang dicerminkan dalam setiap organisasi berbeda-beda. Ada budaya kerja yang positif dan negatif. Adapun cakupan makna nilai budaya kerja, antara lain:

#### **1. Disiplin**

Disiplin merupakan sikap yang selalu berpegang pada suatu aturan yang ada baik didalam atau diluar sekolah, disiplin terdiri dari kepatuhan kepada suatu prosedur, peraturan undang-undang, waktu kerja, berkomunikasi dengan mitra dan lain-lain. Dengan sikap disiplin dapat menumbuhkan sikap yang bertanggung jawab.

#### **2. Keterbukaan**

Keterbukaan merupakan kesiapan dalam memberikan fakta informasi kepada pihak luar yang membutuhkan serta menerima balik fakta informasi dari

pihak tersebut terkait kepentingan sekolah. Keterbukaan berarti guru dapat menyampaikan pendapatnya untuk kemajuan sekolah. Keterbukaan juga berarti memberitahukan informasi secara jelas, nyata dan dilakukan untuk penyampaian atas kepentingan-kepentingan bersama, misal tentang adanya tanggapan, kritik dan saran dari elemen masyarakat.

### 3. Saling menghargai

Saling menghargai merupakan sikap yang mencerminkan adanya rasa menghargai terhadap individu, tugas serta tanggung jawab orang lain sesama mitra kerja. Upaya saling menghargai ini untuk menjaga kesatuan dan kerukunan dalam lingkungan sosial. Saling menghargai juga dapat menciptakan kehidupan kerja guru yang selaras, seimbang dan damai serta dapat menciptakan sikap saling mengerti dan mengurangi prasangka antar sesama guru.

### 4. Kerja sama

Kerjasama merupakan kemampuan dalam memberi kontribusi atau pemikiran kepada sesama guru dan menerima kontribusi dari rekan kerja tersebut dalam rangka mewujudkan tujuan sekolah. Kerja sama ini harus didasarkan pada kepentingan bersama sehingga tercapainya hubungan yang harmonis, meningkatkan rasa solidaritas yang tinggi dan meningkatkan semangat guru.

Dari berbagai teori yang telah dipaparkan diatas, maka pengertian budaya kerja merupakan suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja.

## **2.1.2 Hasil Belajar Peserta Didik**

### **2.1.2.1 Konsep Hasil Belajar Peserta Didik**

Menurut Hamalik (2007:30) hasil belajar adalah sebagai terjadinya perubahan tingkah laku pada diri seseorang yang dapat diamati dan diukur bentuk pengetahuan, sikap dan keterampilan. Perubahan tersebut dapat diartikan sebagai terjadinya peningkatan dan pengembangan yang lebih baik dari sebelumnya dan yang tidak tahu menjadi tahu.

Selanjutnya, Dimiyati dan Mudjiono (2009:200) menjelaskan bahwa hasil belajar dapat diartikan sebagai hasil maksimum yang telah dicapai oleh seseorang siswa setelah mengalami proses belajar mengajar dalam mempelajari materi pelajaran tertentu. Hasil belajar tidak mutlak berupa nilai saja, akan tetapi dapat berupa perubahan, penalaran, kedisiplinan, keterampilan dan lain sebagainya yang menuju pada perubahan positif.

Pengertian hasil belajar merupakan proses untuk menentukan nilai belajar siswa melalui kegiatan penilaian atau pengukuran hasil belajar. Berdasarkan pengertian di atas hasil belajar dapat menerangkan tujuan utamanya adalah untuk mengetahui tingkat keberhasilan yang dicapai oleh siswa setelah mengikuti suatu kegiatan pembelajaran, dimana tingkat keberhasilan tersebut kemudian ditandai dengan skala nilai berupa huruf atau kata atau symbol.

Hasil belajar menunjukkan kemampuan siswa yang sebenarnya yang telah mengalami proses pengalihan ilmu pengetahuan dari seseorang yang dapat dikatakan dewasa atau memiliki pengetahuan kurang. Jadi dengan adanya hasil belajar, orang dapat mengetahui seberapa jauh siswa dapat menangkap,

memahami, memiliki materi pelajaran tertentu. Atas dasar itu pendidik dapat menentukan strategi belajar mengajar yang lebih baik. Terkait dengan hal tersebut Dimiyati dan Mudjiono (2009:201) menjelaskan bahwa hasil belajar ini pada akhirnya difungsikan dan ditunjukkan untuk keperluan berikut ini:

1. Untuk seleksi, hasil dari belajar seringkali digunakan sebagai dasar untuk menentukan siswa-siswa yang paling cocok untuk jenis jabatan atau jenis pendidikan tertentu.
2. Untuk kenaikan kelas, untuk menentukan apakah seseorang siswa dapat dinaikkan ke kelas yang lebih tinggi atau tidak, memerlukan informasi yang dapat mendukung keputusan yang dibuat guru.
3. Untuk penempatan, agar siswa dapat berkembang sesuai dengan tingkat kemampuan dan potensi yang mereka miliki, maka perlu dipikirkan ketepatan penempatan siswa pada kelompok yang sesuai.

Hasil belajar mencakup tiga ranah yaitu:

1. Ranah Kognitif

Ranah kognitif merupakan ranah yang mencakup kegiatan mental (otak). Segala upaya yang menyangkup aktivitas otak adalah termasuk ranah kognitif. Menurut Bloom, ranah kognitif itu terdapat enam jenjang proses berfikir yaitu: *knowledge* (pengetahuan/hafalan/ingatan), *compherehension* (pemahaman), *application* (penerapan), *analysis* (analisis), *syntetis* (sintetis), *evaluation* (penilaian).

## 2. Ranah afektif

Taksonomi untuk daerah afektif dikeluarkan mula-mula oleh David R. Krathwohl dan kawan-kawan dalam buku yang diberi judul *taxonomy of educational objective: affective domain*. Ranah afektif adalah ranah yang berkenaan dengan sikap seseorang dapat diramalkan perubahannya bila seseorang telah memiliki penguasaan kognitif tingkat tinggi. Tipe hasil belajar afektif akan nampak pada murid dalam berbagai tingkahlaku seperti: perhatiannya terhadap pelajaran, disiplin, motivasi belajar, menghargai guru dan teman sekelas, kebiasaan belajar dan hubungan sosial.

## 3. Ranah psikomotorik.

Hasil belajar psikomotor dikemukakan oleh simpson. Hasil belajar ini tampak dalam bentuk keterampilan (*skill*), dan kemampuan bertindak individu. Ada enam tingkatan keterampilan, yakni: gerakan reflek (keterampilan pada gerakan yang tidak sadar), keterampilan pada gerak-gerak sadar, kemampuan perceptual, termasuk di dalamnya membedakan visual, membedakan *auditif*, *motorik* dan lain-lain, kemampuan di bidang fisik, misalnya kekuatan, keharmonisan dan ketetapan, gerakan-gerakan skill, mulai keterampilan sederhana sampai pada keterampilan yang kompleks, kemampuan yang berkenaan dengan komunikasi *nondecursive*, seperti gerakan ekspresif dan interpretatif.

### **2.1.2.2 Indikator Hasil Belajar**

Pada prinsipnya, pengungkapan hasil belajar ideal meliputi segenap ranah psikologis yang berubah sebagai akibat pengalaman dan proses belajar siswa. Untuk mengetahui berhasil atau tidaknya seseorang dalam mennguasai ilmu

pengetahuan pada suatu mata pelajaran dapat dilihat melalui prestasinya. Peserta didik akan dikatakan berhasil apabila prestasinya baik dan sebaliknya, ia tidak berhasil jika prestasinya rendah.

Purwanto (2010:42) menyatakan bahwa pada tingkat yang sangat umum sekali, hasil belajar dapat diklasifikasikan menjadi tiga yaitu:

1. Keefektifan (*effectiveness*)
2. Efisiensi (*efficiency*)
3. Daya Tarik (*appeal*)

Keefektifan pembelajaran biasanya diukur dengan tingkat pencapaian si pelajar. Ada 4 aspek penting yang dapat dipakai untuk mempreskripsikan keefektifan belajar yaitu: 1) kecermatan penguasaan perilaku yang dipelajari atau sering disebut dengan “tingkat kesalahan”, 2) kecepatan unjuk kerja, 3) tingkat ahli belajar, dan 4) tingkat retensi dari apa yang dipelajari.

Efisien pembelajaran biasanya diukur dengan rasio antara keefektifan dan jumlah waktu yang dipakai si belajar dan jumlah biaya pembelajaran yang digunakan. Daya tarik pembelajaran biasanya diukur dengan mengamati kecenderungan siswa untuk tetap belajar. Daya tarik pembelajaran erat sekali dengan daya tarik bidang studi, dimana kualitas pembelajaran biasanya akan mempengaruhi keduanya.

Kunci pokok utama memperoleh ukuran dan data hasil belajar siswa adalah mengetahui garis besar indikator dikaitkan dengan jenis prestasi yang hendak diungkapkan atau diukur. Indikator hasil belajar menurut Benjamin S. Bloom dalam Burhan Nurgianto (1988:42) dengan *taxonomy of education*



*objectives* membagi tujuan pendidikan menjadi tiga ranah, yaitu kognitif, afektif, psikomotorik.

**Tabel 2.1**  
**Jenis dan Indikator Hasil Belajar**

No.	Ranah	Indikator
1.	Ranah Kognitif a. Ingatan, Pengetahuan ( <i>Knowledge</i> ) b. Pemahaman ( <i>Comprehension</i> ) c. Penerapan ( <i>Application</i> ) d. Analisis ( <i>Analysis</i> ) e. Menciptakan, Membangun ( <i>Synthesis</i> ) f. Evaluasi ( <i>Evaluation</i> )	1.1 Dapat menyebutkan 1.2 Dapat menunjukkan kembali 2.1 Dapat menjelaskan 2.2 Dapat mendefinisikan dengan bahasa sendiri 3.1 Dapat memberikan contoh 3.2 Dapat menggunakan secara tepat 4.1 Dapat menguraikan secara tepat 4.2 Dapat mengklasifikasikan/memilah 5.1 Dapat menghubungkan materi-materi, sehingga menjadi kesatuan yang baru 5.2 Dapat menyimpulkan 5.3 Dapat menggeneralisasi (membuat prinsip umum) 6.1 Dapat menilai 6.2 Dapat menjelaskan dan menafsirkan 6.3 Dapat menyimpulkan
2.	Ranah Afektif a. Penerimaan ( <i>Receiving</i> ) b. Sambutan c. Sikap Menghargai ( <i>Apresiasi</i> )	1.1 Menunjukkan sikap menerima 1.2 Menunjukkan sikap menolak 2.1 Kesiediaan berpartisipasi/terlibat 2.2 Kesiediaan memanfaatkan 3.1 Menganggap penting dan bermanfaat 3.2 Menganggap indah dan harmonis 3.3 Menggagumi

No.	Ranah	Indikator
	d. Pendalaman (Internalisasi)	4.1 Mengakui dan menyakini 4.2 Mengingkari
	e. Penghayatan (Karakterisasi)	5.1 Melembagakan atau meniadakan 5.2 Menjelmakan dalam pribadi dan perilaku sehari-hari.
3.	Ranah Psikomotor	
	a. Keterampilan bergerak dan bertindak	1.1 Kecakapan mengkoordinasikan gerak mata, telinga, kaki, dan anggota tubuh yang lainnya.
	b. Kecakapan ekspresi verbal dan non verbal	2.1 Kefasihannya melafalkan/ mengucapkan 2.2 Kecakapan membuat mimik dan gerakan jasmani

Sumber : Muhibin Syah, 2011

Sebagai indikator hasil belajar, perubahan pada tiga ranah tersebut dirumuskan dalam tujuan pengajaran. Dengan demikian hasil belajar dibuktikan dengan nilai baik dalam bentuk pengetahuan, sikap, maupun keterampilan yang menjadi ketentuan suatu proses pembelajaran dianggap berhasil apabila daya serap tinggi baik secara perorangan maupun kelompok dalam pembelajaran telah mencapai tujuan. Jadi ada dua indikator keberhasilan belajar yaitu:

1. Daya serap tinggi baik perorangan maupun secara kelompok
2. Perilaku yang digariskan dalam tujuan pengajaran atau indikator telah tercapai secara perorangan atau kelompok.

Syaiful dan Zain (2002:120) menyatakan bahwa proses belajar mengajar dianggap berhasil jika daya serap tinggi baik secara perorangan maupun kelompok dan perilaku yang digariskan dalam tujuan pembelajaran telah dicapai.

### **2.1.2.3 Tingkat Keberhasilan Belajar**

Bukti bahwa seorang telah belajar ialah terjadinya perubahan tingkah laku pada orang tersebut, misalnya dari tidak tahu menjadi tahu, dari tidak mengerti menjadi mengerti. Tingkah laku memiliki unsur subjektif dan unsur motoris. Unsur subjektif adalah unsur rohaniah sedangkan unsur motoris adalah unsur jasmaniah. Bahwa seseorang sedang berfikir dapat dilihat dari raut mukanya, sikap dalam rohaniah tidak bisa kita lihat.

Tingkah laku manusia terdiri dari sejumlah aspek. Oemar Hamalik (2004:30) menjelaskan bahwa hasil belajar akan tampak pada setiap perubahan pada aspek-aspek tersebut. Adapun aspek-aspek tersebut adalah:

1. Pengetahuan,
2. Pengertian
3. Kebiasaan
4. Keterampilan
5. Apresiasi
6. Emosional
7. Hubungan sosial
8. Jasmani
9. Etis atau budi pekerti
10. Sikap

Hasil belajar yang dicapai dalam proses pembelajaran merupakan ukuran hasil upaya yang dilakukan oleh pendidik dan peserta didik dengan segala faktor

yang terkait. Oemar Hamalik (2004:121-122) menjelaskan bahwa tingkatan keberhasilan belajar dapat dikategorikan sebagai berikut:

1. Istimewa/maksimal bila semua bahan pelajaran dikuasai 100%
2. Baik sekali/optimal bila sebagian besar materi dikuasai antara 76-99%
3. Baik/minimal, bila bahan dikuasai hanya 60-75%
4. Kurang, bila bahan yang dikuasai kurang dari 60%.

Ketentuan tingkat keberhasilan antara lembaga pendidikan satu dengan lembaga pendidikan lainnya berbeda, bahkan sekarang satuan pendidikan diberikan kewenangan untuk dapat menentukan kriteria ketuntasan minimum (KKM) sendiri-sendiri.

#### **2.1.2.4 Faktor-faktor yang Dapat Mempengaruhi Hasil Belajar**

Keberhasilan belajar tidak saja ditentukan oleh peningkatan kemampuan para pendidiknya saja, akan tetapi ditentukan oleh faktor-faktor yang lain yang saling mempengaruhi satu dengan yang lain, sebagaimana Oemar Hamalik mengemukakan beberapa faktor kesulitan belajar siswa antara lain:

1. Faktor-faktor yang berfungsi dari diri sendiri
2. Faktor-faktor yang bersumber dari lingkungan
3. Faktor-faktor yang bersumber dari lingkungan keluarga
4. Faktor-faktor yang bersumber dari lingkungan masyarakat.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa faktor-faktor yang merupakan kesulitan belajar yang dialami peserta didik perlu adanya bantuan dan bimbingan guna meningkatkan prestasi belajar siswa dan terhindar dari kesulitan belajar yang dialami siswa dan akhirnya dapat dicapai prestasi belajar yang optimal.

Menurut Sobur (2003:54) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi hasil akademik, yaitu faktor *endogen* dan faktor *eksogen*. Faktor *endogen* merupakan faktor yang berasal dari individu itu sendiri atau personal, sedangkan faktor *eksogen* adalah faktor yang berasal dari luar individu atau lingkungan.

Lebih jelasnya mengenai kedua faktor di atas tampak sebagaimana dalam uraian berikut.

1. Faktor *endogen* meliputi :

a. Fisik

Faktor fisik dikelompokkan menjadi beberapa kelompok antara lain faktor kesehatan dan peserta didik yang mengalami kebutuhan khusus. Peserta didik yang kurang sehat memiliki daya tangkap yang kurang dalam belajar dibandingkan dengan peserta didik yang sehat. Pada peserta didik yang mengalami kebutuhan khusus, ini misalnya mengalami bisu, tuli dan menderita epilepsi menjadi hambatan dalam perkembangan peserta didik untuk berinteraksi terhadap lingkungan dan menerima mata pelajaran, terutama pada peserta didik yang duduk di bangku sekolah dasar.

b. Psikis

Terdapat beberapa faktor psikis, yaitu:

1) Intelegensi atau Kemampuan

Peserta didik yang memiliki intelegensi yang rendah mengalami kesulitan dalam mengikuti pelajaran dan dapat tertinggal dari teman-temannya yang lain. Karena peserta ini membutuhkan proses belajar yang lebih lambat dan membutuhkan lebih banyak waktu untuk

belajar. Sebaliknya peserta didik yang memiliki intelegensi yang tinggi akan lebih mudah untuk menangkap dan memahami pelajaran, lebih mudah untuk mengambil keputusan dan kreatif.

2) Perhatian atau minat

Bagi seorang peserta, mempelajari sesuatu hal yang menarik bagi dirinya akan lebih mudah untuk diterima dan dipahami. Dalam hal ini minat, seseorang yang menaruh ini minat pada suatu bidang akan mudah dalam mempelajari bidang tersebut.

c. Bakat

Bakat adalah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang dalam bidang tertentu. Ini misalnya peserta didik yang memiliki bakat dalam bidang studi matematika akan lebih mudah dalam memahami bidang studi tersebut. Kendalanya terkadang orang tua kurang memperhatikan bakat yang dimiliki peserta didik, sehingga orang tua memaksakan peserta didik untuk masuk pada keahlian atau bidang tertentu tanpa mengetahui bakat yang dimiliki peserta didik.

d. Motivasi

Faktor motivasi memiliki peranan dalam proses belajar. Ketiadaan motivasi baik *internal* maupun *eksternal* akan menyebabkan kurang semangatnya peserta dalam melakukan proses pembelajaran baik di sekolah maupun di rumah. Jika orang tua atau guru memberikan motivasi kepada peserta didik, maka timbul dorongan pada diri peserta didik untuk

belajar dan peserta akan mengetahui manfaat belajar dan tujuan yang hendak dicapai.

e. Kematangan

Kematangan adalah tingkat perkembangan yang dialami oleh individu sehingga sudah berfungsi sebagaimana mestinya. Dalam belajar, kematangan sangat menentukan. Oleh karena itu setiap usaha belajar akan lebih berhasil bila dilakukan bersamaan dengan tingkat kematangan individu.

f. Kepribadian

Kepribadian mempengaruhi keadaan peserta dalam belajar. Dalam proses pembentukan kepribadian, terdapat beberapa fase yang harus dilalui sesuai dengan tahap perkembangan peserta. Seorang peserta didik yang belum mencapai fase tertentu akan mengalami kesulitan jika orang tua menagajarkan sesuatu yang belum sesuai dengan fase tersebut kepribadannya.

2. Faktor *Eksogen*

Merupakan faktor yang berasal dari luar individu atau lingkungan, meliputi :

a. Keluarga

Keluarga merupakan lingkungan yang pertama bagi peserta didik dan juga merupakan kelompok sosial pertama dalam kehidupan peserta didik karena keluarga merupakan tempat peserta didik belajar dan menyatakan diri sebagai manusia sosial dalam hubungannya dengan interaksi sosial. Dalam hubungan dengan belajar, faktor keluarga memiliki hubungan yang

sangat penting. Keadaan keluarga dapat menentukan berhasil atau tidaknya peserta didik dalam belajar dan juga kondisi atau suasana keluarga menentukan bagaimana peserta didik dalam belajar dan usaha yang dicapai oleh peserta didik. Faktor keluarga dapat dibagi menjadi 3 faktor, yaitu :

1) Kondisi ekonomi keluarga

Keluarga yang memiliki kondisi ekonomi yang kurang baik menjadi salah satu penyebab kebutuhan peserta didik tidak dapat terpenuhi. Selain itu, faktor ekonomi membuat suasana rumah menjadi kurang nyaman yang menyebabkan peserta didik malas untuk belajar. Tetapi terkadang masalah ekonomi menjadi dorongan peserta didik untuk berhasil.

2) Hubungan emosional orang tua dan peserta didik

Hubungan emosional antara orang tua dan peserta didik dapat mempengaruhi terhadap keberhasilan peserta didik dalam belajar. Suasana rumah yang selalu ribut dalam pertengkaran dapat mengakibatkan terganggunya konsentrasi peserta didik dalam belajar, sehingga peserta didik tidak dapat belajar dengan baik. Orang tua yang terlalu keras kepada peserta didik dapat menyebabkan jauhnya hubungan antara keduanya yang dapat menghambat proses belajar peserta.

b. Cara mendidik peserta didik

Setiap keluarga memiliki caranya tersendiri dalam mendidik peserta didik. Ada keluarga yang mendidik peserta didik secara diktator ini liter,



demokratis, pendapat peserta didik diterima oleh orang tua tetapi ada keluarga yang kurang peduli dengan anggota keluarganya yang lain. Cara mendidik ini baik secara langsung atau tidak dapat mempengaruhi belajar peserta didik.

c. Faktor Sekolah

Faktor lingkungan sekolah seperti guru dan kualitas hubungan antara guru dan peserta didik mempengaruhi semangat peserta didik dalam belajar. Pada faktor guru, guru yang menunjukkan sikap dan perilaku yang rajin dapat mendorong peserta didik untuk melakukan hal yang sama. Selain itu juga cara mengajar guru seperti sikap dan kepribadian guru, tinggi rendahnya pengetahuan yang dimiliki, bagaimana cara guru mengajarkan pengetahuan dapat menentukan keberhasilan peserta didik dalam belajar. Disisi lain, hubungan antara guru dan peserta didik juga dapat menentukan keberhasilan dalam belajar. Seorang peserta didik yang dekat dan mengagumi guru akan lebih mudah untuk menangkap pelajaran dan memahaminya.

d. Faktor Lingkungan Lain

Faktor lingkungan lain seperti kondisi keluarga, guru dan fasilitas sekolah. Peserta didik yang dibesarkan dalam lingkungan keluarga yang baik, bersekolah di sekolah yang memiliki guru dan fasilitas pelajaran yang baik belum tentu menjamin peserta didik untuk dapat belajar dengan baik. Masih ada faktor lain yang mempengaruhi hasil belajar peserta didik di sekolah. Selain itu juga, teman-teman peserta didik di sekolah dan

aktivitas yang dilakukan peserta didik dapat mempengaruhi kegiatan belajarnya. Aktivitas di luar sekolah dapat membantu perkembangan peserta didik akan tetapi tidak semua aktivitas tersebut bisa membantu. Apabila peserta didik banyak menghabiskan waktu pada aktivitas di luar sekolah dan diluar rumah, sementara peserta didik kurang mampu dalam membagi waktu belajar, dengan sendirinya aktivitas tersebut dapat menghambat peserta didik dalam belajar.

Ditambah dengan pendapatnya Jimerson, Egeland & Teo dalam Papalia (2008) bahwa faktor yang mempengaruhi hasil akademik, yaitu:

1. Keyakinan akan kecakapan diri dan motivasi akademik;
2. Penggunaan waktu;
3. Status sosioekonomis dan lingkungan keluarga;
4. Keterlibatan orang tua dan gaya pengasuhan;
5. Faktor sekolah;
6. Harapan Guru;
7. Sistem Pendidikan.

Lebih jelasnya mengenai faktor yang mempengaruhi hasil belajar tampak sebagaimana dalam uraian berikut:

1. Keyakinan akan kecakapan diri dan motivasi akademik.

Peserta didik yang memiliki kecakapan diri yang tinggi yakin bahwa mereka menguasai materi akademik dan mampu mengatur pembelajaran mereka sendiri yang cenderung berhasil lebih besar dan sukses. Peserta mampu menentukan target yang menantang dan menggunakan strategi yang tepat

untuk mencapainya, berusaha keras, bertahan dihadapan kesulitan, dan mencari bantuan. Sebaliknya, peserta didik yang tidak yakin untuk sukses cenderung frustasi dan tertekan. Terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi yaitu keyakinan, pengasuhan orang tua, status sosioekonomi dan teman sebaya dapat mempengaruhi hasil peserta didik. Orang tua yang secara ekonomi baik dan memiliki aspirasi yang tinggi untuk peserta didik cenderung memiliki peserta didik dengan hasil yang tinggi.

## 2. Penggunaan waktu.

Motivasi akademik dan keyakinan akan kecakapan diri mempengaruhi peserta didik menggunakan waktu mereka. Peserta didik yang berhasil di sekolah memiliki rencana untuk pendidikan dikemudian hari, pernikahan, pekerjaan, dibandingkan dengan peserta didik yang kurang berhasil. Peserta didik yang kurang aktif dan kurang terlibat dalam aktifitas kegiatan sekolah cenderung memiliki pendidikan dan rencana pekerjaan yang kurang baik dan kurang optimis.

## 3. Status sosioekonomis dan lingkungan keluarga.

Status sosioekonomi menjadi faktor yang kuat dalam hasil belajar melalui pengaruhnya terhadap iklim keluarga, lingkungan keluarga, dan cara membesarkan peserta didik (National Council dalam Papalia, 2008). Status sosioekonomi mempengaruhi kemampuan orang tua untuk menyediakan lingkungan yang mendukung pembelajaran. Selain itu juga faktor orang tua yang selalu memberikan dorongan kepada peserta didik memiliki motivasi

intrinsik yang lebih baik dibandingkan dengan peserta didik yang kurang diberikan dorongan oleh orang tua.

4. Keterlibatan orang tua dan gaya pengasuhan.

Orang tua dapat mempengaruhi hasil pendidikan peserta dengan melibatkan diri dalam pendidikan peserta didik: bertindak sebagai penasehat bagi peserta dan memberi kesan pada guru dengan keseriusan terget pendidikan keluarga (Bandura dalam Papalia, 2008). Peserta dengan orang tua yang amat terlibat biasanya menjadi peserta didik yang terbaik.

5. Faktor sekolah.

Faktor sekolah seperti kepala sekolah dan guru. Guru yang memiliki harapan yang tinggi kepada peserta didik, lebih menekankan akan kegiatan akademik dibandingkan dengan aktivitas kurikuler (Linney & Seidman dalam Papalia, 2008). Peserta didik yang menyukai lingkungan sekolah memiliki hasil belajar lebih baik dan sekolah yang mampu menyesuaikan pengajaran sesuai kemampuan peserta didik akan mendapatkan hasil yang lebih baik dibandingkan dengan sekolah yang mencoba mengajar seluruh peserta didik dengan cara yang sama.

6. Harapan Guru

Harapan guru menjadi suatu hal yang penting ketika peserta didik mendekati dan memasuki masa remaja. Harapan guru yang tinggi memprediksi secara signifikan motivasi, tujuan, dan minat peserta didik. Persepsi peserta didik terhadap umpan balik yang negatif dan kurangnya dorongan memprediksi secara konsisten masalah akademik dan sosial.

## 7. Sistem Pendidikan

Sistem pendidikan berpusat pada peserta, artinya berfokus kepada minat peserta didik. Sejumlah pendidikan dan pemerintah dalam meningkatkan mutu pendidikan, dimulai dengan memperbanyak pekerjaan rumah hingga organisasi dan kurikulum. Pendidikan pengajaran pada tingkat awal berfokus terhadap bidang berdasarkan minat dan bakat yang dimiliki oleh peserta didik.

### **2.2 Penelitian Terdahulu yang Relevan (5 penelitian)**

Hasil penelitian yang relevan untuk pembandingan penelitian ini sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Asni Furoida (2018) dengan judul “Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Guru dan Karyawan SMA Al-Islam 3 Surakarta”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja guru dan karyawan.
2. Penelitian serupa dilakukan oleh Marus Suti (2011) dengan judul ” Strategi Peningkatan Kualitas dan Hasil Belajar Melalui Apsek Budaya Kerja Guru Di Era Otonomi Pendidikan”, hasil dari penelitian ini adalah upaya yang perlu dilakukan dalam mengelola institusi untuk peningkatan kualitas dan hasil belajar di setiap daerah dan wilayah di seluruh Republik Indonesia: 1) Upaya pemberdayaan dan peningkatan kapasitas kelembagaan dengan berpedoman kepada 8 tema dan prinsip *good governance* yang menjadi kaidah yang normative untuk merealisasikan seluruh program desentralisasi dan otonomi daerah khususnya bidang pendidikan. 2) Upaya penerapan aspek efisiensi

internal pendidikan dengan fokus: input, proses dan output. 3) Upaya penerapan aspek eksternal pendidikan dengan memperhatikan faktor manfaat dan dampak dari hasil pendidikan.

3. Penelitian sejenis dilakukan oleh Azimatul Ulya (2010) dengan judul penelitian “ Strategi Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Budaya Kerja Tenaga Pendidik Di SDI Hidayatullah Semarang”. Hasil dari penelitian ini adalah dalam meningkatkan mutu atau kompetensi tenaga pendidik kepala sekolah SDI Hidayatullah Semarang menggunakan tiga cara: 1) kompetensi pedagogik, 2) kompetensi professional, 3) kompetensi kepribadian, dan 4) kompetensi sosial.
4. Kurniawati (2012) tentang “Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Guru dan Karyawan SMP Maarif”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Kerja berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja guru dan karyawan.
5. Penelitian lain dilakukan oleh Sunandar Kartapura (2015) tentang “Pengaruh Kompetensi Kepribadian Kepala Sekolah Terhadap Budaya Kerja Guru”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi kepribadian kepala sekolah berpengaruh terhadap budaya kerja guru.

Untuk lebih jelasnya, maka penelitian terdahulu yang relevan disajikan pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 2.2**  
**Hasil Penelitian Terdahulu yang Relevan**

No.	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Asni Furoida (2018)	Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Guru dan Karyawan SMA Al-Islam 3 Surakarta	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja guru dan karyawan.
2	Marus Suti (2011)	Strategi Peningkatan Kualitas dan Hasil Belajar Melalui Apsek Budaya Kerja Guru Di Era Otonomi Pendidikan	Hasil dari penelitian ini adalah upaya yang perlu dilakukan dalam mengelola institusi untuk peningkatan kualitas dan hasil belajar di setiap daerah dan wilayah di seluruh Republik Indonesia: 1) Upaya pemberdayaan dan peningkatan kapasitas kelembagaan dengan berpedoman kepada 8 tema dan prinsip <i>good governance</i> yang menjadi kaidah yang normative untuk merealisasikan seluruh program desentralisasi dan otonomi daerah khususnya bidang pendidikan. 2) Upaya penerapan aspek efisiensi internal pendidikan dengan fokus: input, proses dan output. 3) Upaya penerapan aspek eksternal pendidikan dengan memperhatikan faktor manfaat dan dampak dari hasil pendidikan.
3	Azimatul Ulya (2010)	Strategi Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Budaya Kerja Tenaga Pendidik Di SDI Hidayatullah Semarang	Hasil dari penelitian ini adalah dalam meningkatkan mutu atau kompetensi tenaga pendidik kepala sekolah SDI Hidayatullah Semarang menggunakan tiga cara: 1) kompetensi

No.	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
			pedagogic, 2) kompetensi profesional, 3) kompetensi kepribadian, dan 4) kompetensi sosial.
4	Kurniawati (2012)	Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Guru dan Karyawan SMP Maarif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Kerja berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja guru dan karyawan.
5	Sunandar Kartapura (2015)	Pengaruh Kompetensi Kepribadian Kepala Sekolah Terhadap Budaya Kerja Guru	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi kepribadian kepala sekolah berpengaruh terhadap budaya kerja guru.

Dengan menjelaskan penelitian-penelitian di atas, maka akan bisa dilihat perbedaan dan persamaannya dengan penelitian yang akan dilakukan ini. Persamaan penelitian ini dengan penelitian-penelitian yang ditampilkan di atas adalah membahas tentang budaya kerja guru. Adapun yang membedakan penelitian ini dengan karya ilmiah dan penelitian lainnya yang telah ada pertama, lokasi yang peneliti lakukan di SD Negeri Bulaksari 05 Kecamatan Bantarsari Kabupaten Cilacap. Kedua, dalam penelitian sebelumnya, membahas tentang budaya kerja guru secara umum, namun dalam penelitian ini, peneliti berusaha untuk menganalisis dan mendeskripsikan tentang implementasi budaya kerja guru dalam meningkatkan hasil belajar peserta didik di SD Negeri Bulaksari 05 Kecamatan Bantarsari Kabupaten Cilacap serta hambatan dan upaya yang dilakukan dalam mengimplementasinya.



### **2.3 Pendekatan Masalah**

Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas) mengamanatkan terwujudnya sistem pendidikan sebagai pranata sosial yang kuat dan berwibawa untuk memberdayakan semua warga negara Indonesia berkembang menjadi manusia yang berkualitas sehingga mampu proaktif menjawab tantangan zaman. Guru sebagai tenaga pendidik memiliki peranan yang sangat penting dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Hal tersebut dikarenakan guru mendidik dan mengajar peserta didik di kelas yang nantinya akan menjadi tenaga kerja atau sumber daya manusia setelah menyelesaikan sekolah.

Guru memegang peran utama dalam pembangunan pendidikan, khususnya yang diselenggarakan secara formal di sekolah. Guru juga sangat menentukan keberhasilan peserta didik, terutama dalam kaitannya dengan proses belajar mengajar, karena guru merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Pemerintah melakukan berbagai upaya untuk mengembangkan standar kompetensi dan sertifikasi guru, antara lain dengan dikeluarkannya Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen serta peraturan pelaksanaannya, dengan maksud untuk meningkatkan profesionalisme dan kompetensi guru.

Perilaku guru sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor salah satunya adalah budaya yang terdapat pada kehidupannya. Kebudayaan tersusun dari unsur-unsur kehidupan yang diciptakan oleh manusia seperti adat istiadat, kepercayaan,

norma-norma, dan hukum. Dalam sebuah organisasi, perilaku anggota organisasi juga dipengaruhi oleh budaya yang terdapat didalam organisasi tersebut.

Menurut Gering Surpiyadi dan Tri Guno dalam Rina Puspita Dewi (2008:3) budaya kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap, menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan, serta tindakan yang terwujud sebagai kerja.

Melaksanakan budaya kerja dalam suatu lembaga atau organisasi mempunyai arti yang sangat dalam, karena akan merubah sikap dan perilaku sumber daya manusia untuk dapat mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Menurut Budi Paramita di dalam buku Taliziduhu Ndraha (2005:208) mendefinisikan budaya kerja sebagai sekelompok pikiran dasar atau program mental yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kerjasama manusia yang dimiliki oleh suatu golongan masyarakat. Hal tersebut sejalan dengan pemikiran Darajat (2015:31) menyatakan bahwa makna setiap nilai budaya kerja, antara lain menumbuhkan disiplin, keterbukaan, saling menghargai, dan kerjasama.

Terkait dengan budaya kerja guru, Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya Pasal 5 Ayat 1 menjelaskan bahwa tugas utama guru adalah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur

pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah serta tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah.

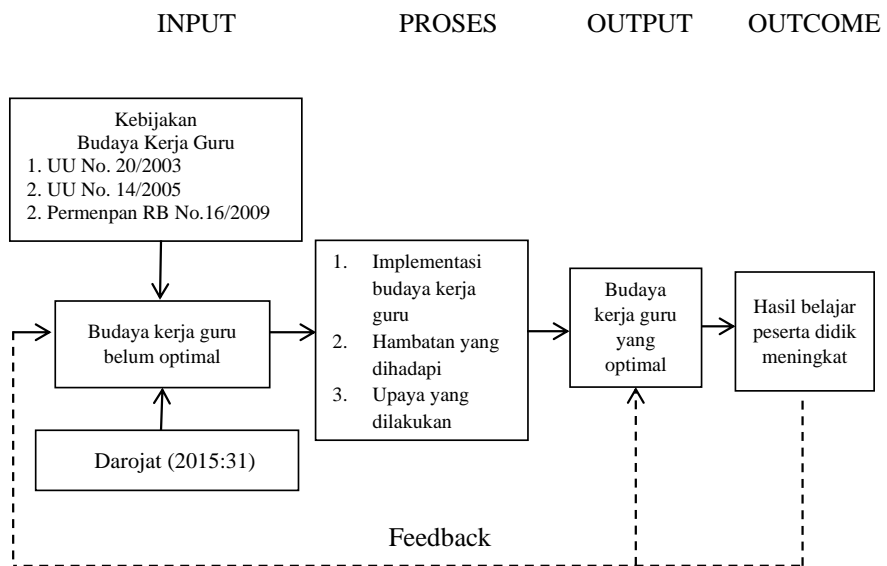
Namun, dalam pelaksanaannya ditemukan fenomena berupa budaya kerja guru belum optimal. Peneliti menemukan beberapa masalah yang menyangkut implementasi budaya kerja guru di SD Negeri Bulaksari 05 Kecamatan Bantarsari Kabupaten Cilacap sebagai berikut: masih ada beberapa guru yang tidak mematuhi disiplin kerja seperti terlambat masuk mengajar, sikap guru yang tidak sepenuhnya menjunjung tinggi mandat dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai guru, serta perilaku yang mencerminkan sikap atau nilai teladan yang masih belum tercermin dalam kegiatan belajar mengajar. Hal ini tentunya dapat berpengaruh terhadap proses dan hasil belajar peserta didik yang menjadi kurang optimal.

Selain itu, beberapa guru dalam melakukan kegiatan belajar mengajar di kelas hanya mengandalkan buku teks yang disediakan oleh sekolah saja sebagai sumber belajar. Sedangkan penggunaan alat peraga, media audio visual dan atau media yang berbasis internet/IT/TIK dalam pembelajaran masih sangat terbatas. Kemudian, beberapa guru yang sudah menjadi pegawai negeri (PNS) terlambat dalam mengajukan kenaikan pangkat karena terkendala dalam pengembangan dirinya seperti tidak mempunyai sertifikat pelatihan/seminar/workshop dan ada juga yang kesulitan dalam menyusun karya tulis ilmiah.

Dalam proses penelitian ini menganalisis dan mendeskripsikan implementasi budaya kerja guru, hambatan yang dihadapi, dan upaya yang dilakukan. Dengan menggunakan analisis dan deskripsi hal tersebut diharapkan

dapat menghasilkan output berupa budaya kerja guru yang optimal. Sedangkan outcome adalah hasil belajar peserta didik meningkat.

Berdasarkan uraian di atas, maka gambar pendekatan masalah pada penelitian ini disajikan sebagai berikut:



Gambar 2.1  
Pendekatan Masalah