
BUDAYA SEKOLAH DALAM MENDORONG PEMBINAAN GURU

Sabariah¹, Hartono², Zairunah³, Lisda Lian⁴

^{1,2}Universitas PGRI Adi Buana Surabaya, Indonesia

^{3,4}Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari
Banjarmasin, Indonesia

¹sabariah@unipasby.ac.id, ²hartono@unipasby.ac.id,

³zai.runah1972@gmail.com, ⁴lisda.liana91@gmail.com



ABSTRAK

Budaya sekolah sekolah merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi sistem manajemen sekolah dalam upaya meningkatkan kinerja guru. Tujuan penelitian untuk mengetahui dan menjelaskan budaya sekolah dalam mendorong pelaksanaan pembinaan guru. Penelitian ini menggunakan kualitatif dengan fenomenologis. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan studi dokumentasi. Keabsahan data dengan triangulasi sumber, teknik dan perpanjangan pengamatan. Hasil penelitian menunjukkan: (1) budaya sekolah: memotivasi guru untuk bekerja, disiplin guru melalui sosialisasi pertauran ssekolah dan mengecek absensi kehadiran guru, mengadakan pertemuan rutin antar guru, serta membangun komunikasi yang positif antara kepala sekolah dengan guru dan guru dengan guru. (2) dampak: kinerja guru membaik dan pengelolaan pembelajaran berjalan dengan lancar. Kesimpulan: budaya sekolah telah terimplementasi dengan baik dan teratur. Implikasi penelitian: menjadi bahan masukan dan pembelajaran bagi sekolah lain untuk membina guru.

Kata Kunci: Pembinaan, Guru, Budaya Sekolah

ABSTRACT

School culture is one of the factors influencing school management systems in efforts to improve teacher performance. The research aims to determine and explain school culture in fostering teacher development. This study uses a qualitative phenomenological approach. Data collection techniques were conducted through observation, interviews, and document studies. Data validity was ensured through triangulation of sources, techniques, and prolonged observation. The results of the study indicate: (1) school culture: motivating teachers to work, disciplining teachers through the socialization of school rules and checking teacher attendance, conducting regular meetings among teachers, and building positive communication between the school principal and teachers and among teachers. (2) impacts: improved teacher performance and smooth management of learning activities. Conclusion: school culture has been implemented effectively and systematically. Research implications: serving as input and learning materials for other schools in teacher development.

Keywords: Teacher Development, Teacher, School Culture

Copyright © 2024 Sabariah; Hartono; Zairunah; Lisda Lian

A. PENDAHULUAN

Pembinaan guru merupakan serangkaian usaha yang meliputi pelayanan profesional yang disediakan oleh individu yang memiliki keahlian lebih untuk meningkatkan mutu proses dan hasil belajar, sehingga tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dapat terwujud (Anisa & Maunah, 2022). Pembinaan guru dapat diartikan sebagai serangkaian upaya dan pengendalian profesional terhadap semua unsur dalam organisasi agar unsur-unsur tersebut berfungsi sesuai dengan yang diharapkan yang bertujuan agar rencana untuk mencapai tujuan dapat terlaksana secara efektif dan efisien (Rokimin et al., 2022). Pembinaan terhadap guru penting karena pertama perkembangan kurikulum adalah indikator kemajuan pendidikan, yang sering mengakibatkan perubahan struktur dan fungsi kurikulum, dan kedua pengembangan personal atau guru harus dilakukan secara berkelanjutan dalam suatu sekolah (Husaini, 2018). Selain itu Sardjonopriyo menjelaskan adopsi metode pengajaran yang lebih memperhatikan keunikan individu menekankan perlunya pembinaan bagi guru yang biasanya kurang berpengalaman dalam menerapkan pendekatan baru tersebut (Hafiz & Jumriadi, 2018).

Pembinaan guru diharapkan dapat secara berkelanjutan untuk memperbaiki kemampuan dan profesionalisme guru, sehingga standar mutu pengelolaan pendidikan terutama dalam proses pembelajaran dapat ditingkatkan secara konsisten (Agustine et al., 2019). Hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian bahwa pembinaan guru mempengaruhi kinerja guru di sekolah (Andriani, 2018). Selain itu, pembinaan guru juga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen guru di sekolah sebesar 50,2% (Khomarudin, 2023). Hasil penelitian lain menunjukkan bahwa pelaksanaan pembinaan guru di suatu sekolah secara tidak langsung memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja guru sebesar 9,48% (Ferdianto et al., 2020). Secara kompleks hasil penelitian menunjukkan bahwa pembinaan guru dapat mempengaruhi kinerja guru lebih efisien, memanfaatkan waktu dengan optimal, peningkatan dalam pengelolaan tugas dan penjadwalan yang lebih matang bagi guru-guru (Iswanto & Prasetyo, 2019).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan pembinaan guru dapat dilakukan dengan beberapa Tindakan seperti mengirim guru untuk menghadiri seminar, memperbaiki serta menyediakan fasilitas pendukung pembelajaran agar proses belajar mengajar optimal, serta meningkatkan kompetensi profesional guru untuk mendukung partisipasi penuh dalam program pendidikan profesi guru (Fauzi et al., 2023). Hasil penelitian lain menjelaskan dalam membina guru, kepala sekolah sebagai pemimpin dapat memasukkan guru-guru dalam pelatihan untuk meningkatkan pemahaman guru, memberikan arahan kepada guru dalam pelaksanaan tugas-tugas pembelajaran, menghindari praktik yang bersifat memaksa terhadap guru, dan mendorong guru untuk melakukan evaluasi terhadap hasil belajar siswa (Abu, 2014). Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah bagaimana sekolah membudayakan atau menanamkan nilai-nilai kebaikan (perilaku positif) yang secara langsung atau tidak langsung mampu membina guru agar dapat bekerja dengan lebih baik untuk membentuk mutu guru dan pembelajaran.

Penelitian ini bertujuan untuk mengurai dan menjelaskan bagaimana institusi pendidikan mengintegrasikan nilai-nilai serta program kerja yang bertujuan membina kualitas kinerja guru, dengan dampak positif yang dirasakan baik oleh guru itu sendiri maupun oleh proses pembelajaran yang terjadi di sekolah. Dengan memfokuskan pada pembudayaan nilai-nilai

yang mendorong pertumbuhan profesionalisme dan pengembangan diri, serta implementasi program-program yang mendukung peningkatan kualitas kinerja guru, penelitian ini berupaya mengidentifikasi praktik-praktik yang efektif dalam mendukung guru untuk menjadi lebih kompeten dan berpengaruh dalam proses pendidikan.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian budaya sekolah dalam mendorong pembinaan guru ini dilakukan di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) 4 Kota Banjarmasin dengan NPSN 60723189. Alamat Jl. Pekapuran A RT. 30 RW.VI, Desa/Kelurahan Pekapuran Raya, Kecamatan Banjarmasin Timur, Kota Banjarmasin, Provinsi Kalimantan Selatan. Penelitian dilakukan secara kualitatif dengan pendekatan fenomenologis. Kualitatif fenomenologis dilakukan untuk menjelaskan secara deskriptif gejala atau kebiasaan apa saja yang dilakukan oleh sekolah dalam mendorong pelaksanaan pembinaan guru selama bekerja di sekolah.

Teknik pengumpulan data dengan wawancara kepada kepala sekolah, waka kurikulum, waka kesiswaan, guru dan siswa. Kemudian data diperdalam dengan menggali data dengan teknik observasi dan dokumentasi. Observasi dilakukan dengan memperhatikan kebiasaan-kebiasaan yang dilakukan sekolah untuk membina guru. Sedangkan dokumentasi dilakukan untuk mengumpulkan data berupa absen harian, foto kegiatan pembelajara, foto dan file pendukung pelaksanaan guyub rukun, dan file peraturan sekolah.

Penelitian dilakukan dengan tiga langkah penelitian, pertama persiapan penelitian dengan menyiapkan instrument penelitian secara garis besar disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 1. Instrumen Wawancara

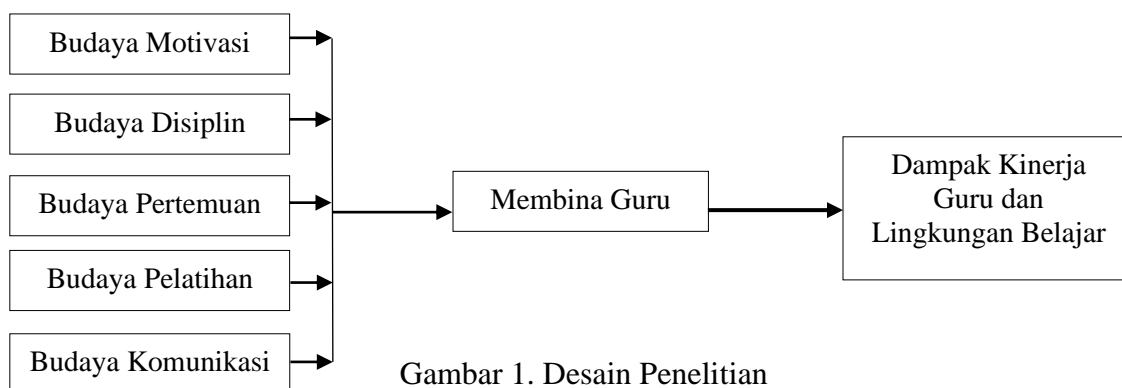
Fokus Penelitian	Instrumen Wawancara
Budaya Sekolah dalam Mendorong Pembinaan Guru	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apa nilai-nilai yang dominan dalam budaya sekolah di tempat Anda mengajar? 2. Apa program atau kegiatan pembinaan guru yang tersedia di sekolah Anda? 3. Siapa yang memiliki peran penting dalam membentuk budaya sekolah yang mendukung pembinaan guru? 4. Kapan budaya sekolah yang mendukung pembinaan guru mulai berkembang di sekolah Anda? 5. Di mana budaya sekolah yang mendukung pembinaan guru paling terasa atau terlihat? 6. Mengapa Anda percaya bahwa budaya sekolah di tempat Anda mengajar mendukung pembinaan guru? 7. Bagaimana budaya sekolah di tempat Anda mengajar memengaruhi interaksi antar guru dan staf sekolah?
Dampak Budaya terhadap Pembinaan Guru	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apa dampak konkret yang telah Anda lihat dari budaya sekolah dalam mendukung pembinaan guru di lingkungan tempat Anda mengajar? 2. Apa jenis perubahan atau peningkatan yang terjadi dalam pembinaan guru sebagai akibat dari budaya sekolah yang mendukung? 3. Kapan Anda mulai melihat dampak budaya sekolah dalam mendukung pembinaan guru di sekolah Anda? 4. Di mana Anda melihat dampak budaya sekolah yang paling kuat dalam mendorong pembinaan guru? Apakah itu dalam kebijakan



- sekolah, interaksi antar guru, atau dalam lingkungan belajar?
5. Bagaimana budaya sekolah di tempat Anda mengajar memengaruhi motivasi dan kinerja guru dalam mengikuti program pembinaan?

Kedua, pelaksanaan penelitian dengan pengumpulan data penelitian melalui wawancara, observasi dan dokumentasi yang dilakukan di bulan November 2023 – Januari 2024. Ketiga pasca penelitian dengan mengolah data melalui langkah reduksi data yakni memisahkan data sesuai dengan fokus penelitian yaitu budaya sekolah dan dampak budaya sekolah dalam mendorong pembinaan guru. Kemudian dilakukan penyajian data dalam bentuk kalimat dan tabel dan gambar untuk memudahkan peneliti mengenali dan memahami data penelitian. Dan terakhir penarikan kesimpulan untuk memutuskan dan menetapkan data yang sesungguhnya setelah di reduksi dan disajikan.

Keabsahan data dilakukan dengan kredibilitas melalui beberapa pendekatan yakni triangulasi sumber dengan mengkombinasikan hasil wawancara dari seluruh informan penelitian. Kemudian triangulasi teknik dengan mengkombinasikan hasil penelitian dari hasil wawancara, observasi dan dokumentasi untuk dicari kekonkretan data. Selanjutnya dilakukan perpanjangan pengamatan di bulan februari 2024 selama 2 minggu untuk memastikan data yang telah diolah benar adanya.



Gambar 1. Desain Penelitian

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Budaya Sekolah dalam Mendorong Pembinaan Guru

Budaya yang dilakukan oleh Madrasah Ibtidaiyah Negeri 4 Kota Banjarmasin dalam mendorong atau mendukung pembinaan guru antara lain:

a. Memotivasi Guru Untuk Bekerja Secara Optimal.

Pengaruh motivasi guru sangat penting dalam meningkatkan kinerja belajar siswa di sekolah, karena ini merupakan indikasi keberhasilan pendidikan ketika siswa dapat mencapai prestasi yang memadai sebagai hasil dari motivasi tersebut (Bunyamin & Faujiah, 2014). Pemberian motivasi kepada guru untuk berkerja secara optimal di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 4 Kota Banjarmasin ini dilakukan oleh kepala sekolah dan dilakukan dengan secara lisan pada rapat rutin dan upacara bendera. Dalam setiap kegiatan rapat, kepala sekolah memberikan motivasi kepada para guru untuk tetap menjaga kinerja guru dengan mengutamakan persiapan silabus dan RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran). Hal ini bertujuan agar para guru dapat memberikan layanan pembelajaran yang prima kepada siswa. Dengan memiliki silabus dan RPP yang terstruktur dan terperinci, guru dapat merencanakan pembelajaran yang efektif dan sesuai dengan kebutuhan serta kemampuan siswa. Melalui motivasi ini, para guru diharapkan dapat terus meningkatkan profesionalisme guru dalam memberikan

pendidikan yang berkualitas di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 4 Kota Banjarmasin. Guru harus memiliki beberapa indikator motivasi dalam proses pembelajaran, termasuk memiliki keinginan belajar yang tinggi, antusiasme dalam pembelajaran, kepercayaan diri, rasa ingin tahu yang besar, kemampuan untuk berkonsentrasi sepenuhnya selama pembelajaran, dan hasil yang memuaskan (Wardiana & Asroyani, 2022).

Sementara itu, dalam kegiatan upacara bendera, para guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 4 Kota Banjarmasin diberi motivasi untuk tetap menyayangi siswa seperti anak sendiri. Hal ini penting agar para guru dapat mengajar dengan penuh kasih sayang dan perhatian, sehingga siswa merasa nyaman dan termotivasi dalam proses pembelajaran. Dengan memiliki hubungan yang baik dan hangat antara guru dan siswa, diharapkan proses belajar mengajar dapat berjalan dengan baik dan maksimal. Motivasi ini juga mengingatkan para guru akan tanggung jawab guru tidak hanya sebagai pendidik, tetapi juga sebagai figur yang memberi inspirasi dan dukungan kepada siswa dalam menjalani proses pembelajaran dan pertumbuhan guru secara menyeluruh. Dengan memiliki kesadaran diri sebagai pendorong utama, guru akan mengalami peningkatan dalam kualitas kinerja guru. Guru akan menunjukkan tingkat dedikasi yang tinggi, ketelitian yang luar biasa, dan kesabaran yang besar dalam menjalankan tugas-tugas guru, bahkan ketika itu memerlukan waktu yang cukup lama (Simarmata, 2014). Motivasi mendorong peningkatan semangat dan ketekunan dalam bekerja, di mana guru yang memiliki motivasi tinggi akan memiliki energi yang cukup untuk menyelesaikan tugas-tugas guru yang pada akhirnya dapat menghasilkan pencapaian prestasi yang lebih baik bagi guru (Wattimena et al., 2023).

Motivasi adalah pendorong utama yang memacu semangat dan ketekunan dalam setiap tugas yang diemban, khususnya bagi seorang guru. Ketika seorang guru merasa termotivasi dengan tinggi terhadap pekerjaannya, guru cenderung memiliki energi ekstra dan semangat yang kuat untuk menyelesaikan tugas-tugasnya dengan penuh dedikasi. Motivasi ini tidak hanya membantu guru untuk tetap berfokus dan produktif dalam proses pengajaran, tetapi juga membawa dampak positif pada kualitas pembelajaran yang disampaikan kepada siswa. Guru yang terdorong oleh motivasi yang kuat cenderung memiliki kesiapan mental dan emosional yang lebih baik dalam mengatasi tantangan yang muncul di dalam kelas.

Motivasi yang tinggi juga berdampak pada pencapaian prestasi yang lebih baik bagi guru itu sendiri. Guru yang merasa termotivasi akan lebih bersemangat dalam meningkatkan kualitas pengajaran. Guru lebih berinisiatif dalam mencari strategi pengajaran yang inovatif, meningkatkan keterampilan guru melalui pelatihan tambahan, atau bahkan terlibat dalam riset dan pengembangan pendidikan. Dengan demikian, motivasi yang tinggi tidak hanya menguntungkan guru, tetapi juga memberikan manfaat besar bagi proses pembelajaran secara keseluruhan. Guru yang termotivasi secara positif akan mampu menciptakan lingkungan belajar yang dinamis dan membangun hubungan yang baik dengan siswa. Guru mampu menginspirasi dan memotivasi siswa untuk meraih kesuksesan, memperkuat ikatan antara guru dan siswa, serta menciptakan suasana kelas yang penuh semangat dan antusias.

b. Menjaga kedisiplinan Guru

Dalam konteks kedisiplinan kerja, dibutuhkan kemampuan untuk sepenuhnya memahami dan menginternalisasi aturan, hukum, dan tata tertib yang berlaku yang mana seseorang yang memiliki tingkat disiplin yang tinggi akan melaksanakan tugas-tugasnya dengan penuh kesadaran, mengikuti aturan dengan sungguh-sungguh, dan menganggap pekerjaannya sebagai tanggung jawab moral yang harus dipenuhi, selalu mempertahankan semangat dan dedikasi tinggi dalam menjalankan tugas-tugas, dengan tujuan untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi atau lembaga tempat

bekerja (Baririh, 2015). Menjaga kedisiplinan guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 4 Kota Banjarmasin dilakukan dengan dua cara, pertama dilakukan melalui sosialisasi peraturan kedisiplinan dengan menempatkan peraturan tertulis di ruang kantor. Hal ini bertujuan untuk memudahkan seluruh guru dalam mengakses dan mengingat peraturan-peraturan yang berlaku. Dengan demikian, para guru dapat lebih memahami aturan-aturan yang harus dipatuhi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab guru di madrasah tersebut. Guru yang disiplin tinggi akan berdampak positif pada kinerjanya, oleh karena itu, guru perlu mengikuti jadwal yang telah ditetapkan agar dapat mencapai kinerja yang optimal (Agustina et al., 2020). Kedisiplinan guru dalam tahap perencanaan pembelajaran dapat dilihat dari kegiatan penyusunan RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran), saat melaksanakan pembelajaran guru menunjukkan disiplin dengan menampilkan sikap yang baik yang bisa dijadikan contoh oleh siswa, sedangkan tahap evaluasi hasil belajar guru telah menunjukkan disiplin dengan memberikan evaluasi pada aspek kognitif, afektif maupun psikomotor (Kusumaningtyas, 2018).

Kedua yang diambil adalah pemeriksaan absensi guru secara rutin oleh kepala sekolah. Setiap satu minggu sekali, kepala sekolah meminta data absensi kehadiran guru kepada bagian administrasi. Tindakan ini bertujuan untuk memastikan bahwa para guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 4 Kota Banjarmasin memiliki kedisiplinan kehadiran yang konsisten. Dengan adanya pemeriksaan rutin ini, diharapkan para guru akan lebih memperhatikan dan mematuhi jadwal kehadiran guru, sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih teratur dan efisien. Langkah-langkah ini merupakan bagian dari upaya sistematis untuk meningkatkan kedisiplinan dan kinerja para guru demi mencapai tujuan pendidikan yang lebih baik di madrasah tersebut. Solusi untuk mengatasi rendahnya kedisiplinan guru dapat dilakukan sebagai berikut: pertama kepala sekolah dapat melakukan penjadwalan pengawasan secara berkala dan berkelanjutan terhadap kedisiplinan guru. Dengan memantau secara teratur, kepala sekolah dapat memberikan umpan balik kepada guru dan memberikan bimbingan jika diperlukan. Kedua kepala sekolah harus menegakkan dan melaksanakan peraturan yang ada, serta mempertimbangkan pemberian reward dan punishment atau sistem poin untuk meningkatkan kedisiplinan guru. Pemberian penghargaan kepada guru yang disiplin dan penerapan sanksi yang tegas bagi pelanggaran dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang disiplin. Ketiga kepala sekolah dapat memberikan pelatihan pengembangan dan peningkatan kedisiplinan kepada guru. Pelatihan ini dapat mencakup strategi manajemen waktu, peningkatan kesadaran akan pentingnya kedisiplinan, dan teknik pengelolaan kelas yang efektif (Setyaningrum et al., 2021).

c. Mengadakan Guyub Rukun Antar Guru

Kerjasama antar guru memiliki peran yang krusial dalam kemajuan sekolah agar manfaatnya dapat dirasakan dalam jangka panjang, kolaborasi antar guru perlu dipromosikan, diperkuat, dan dikelola secara berkelanjutan (Kasmawati, 2020). Di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 4 Kota Banjarmasin, para guru diwajibkan secara rutin oleh kepala sekolah untuk berkumpul minimal satu bulan sekali. Pertemuan ini bertujuan utama untuk melakukan evaluasi terhadap proses pembelajaran yang telah dilaksanakan. Selain sebagai sarana evaluasi, pertemuan ini juga dimanfaatkan sebagai forum diskusi bagi para guru untuk saling berbagi pengalaman dan memecahkan masalah yang dihadapi dalam kegiatan pembelajaran. Guru-guru dapat berdiskusi tentang berbagai hal terkait dengan pembelajaran, siswa, dan bahkan masalah pribadi yang mungkin mempengaruhi kinerja guru. Kerjasama antara guru kelas dan guru pembimbing khusus tercermin melalui kolaborasi dalam penyampaian materi serta pemilihan media pembelajaran (Indrianto & Rochma, 2020).

Manfaat kolaborasi antar guru antara lain menghasilkan perubahan dalam budaya profesional yang lebih kolaboratif, serta peningkatan kepuasan kerja dan motivasi; membawa pengalaman pembelajaran yang lebih mendalam, pengawasan tugas yang lebih efektif, dan peningkatan hasil belajar; terjalinnya kerjasama yang lebih erat antar staf, peningkatan reputasi sekolah, peluang pertukaran pengalaman dengan institusi lain, dan kemitraan dengan entitas lokal serta tercapainya penyebaran informasi yang lebih baik dan hubungan yang lebih harmonis dengan komunitas sekitar (Forte & Flores, 2014). Kerjasama ini digunakan sebagai penguatan karakter yang sejalan dengan tujuan sekolah, yang diimplementasikan melalui kegiatan sekolah secara rutin (Rahmawati et al., 2020).

Kerjasama antar guru atau perkumpulan guru merupakan fondasi yang penting dalam pembentukan karakter dan pencapaian tujuan sekolah. Perkumpulan antar guru para guru dapat saling berbagi pengalaman, pengetahuan, dan keterampilan, yang semuanya mendukung upaya untuk memperkuat karakter siswa. Kegiatan yang dilakukan secara rutin oleh perkumpulan guru tidak hanya menjadi wadah untuk berdiskusi tentang strategi pengajaran terbaik, tetapi juga merupakan momen untuk memperkuat semangat kolaboratif di antara staf pengajar. Melalui kegiatan ini, guru dapat merasa didukung dan terhubung dengan komunitas pendidik yang lebih besar, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi dan semangat untuk meningkatkan diri serta memberikan yang terbaik bagi siswa. Perkumpulan antar guru menjadi sarana penting dalam memperkuat hubungan interpersonal di antara staf pengajar. Dengan berbagi pengalaman dan dukungan satu sama lain, guru dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan kolaboratif. Hal ini tidak hanya menciptakan atmosfer yang kondusif untuk pengembangan pribadi dan profesional, tetapi juga memperkuat rasa saling percaya dan keterlibatan dalam mencapai visi dan misi sekolah secara bersama-sama.

d. Pemberian Pelatihan

Pelatihan bagi guru sangat penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Guru adalah tulang punggung sistem pendidikan yang efektif, dan pelatihan secara teratur membantu mereka untuk terus mengembangkan keterampilan, pengetahuan, dan pendekatan baru dalam mengajar. Dengan pelatihan yang tepat, guru dapat memperbarui metode pengajaran mereka sesuai dengan perkembangan terbaru dalam kurikulum dan teknologi pendidikan. Ini membantu mereka untuk tetap relevan dan efektif dalam memberikan pembelajaran yang berkualitas kepada para siswa. Selain itu, pelatihan bagi guru juga dapat meningkatkan motivasi dan kepercayaan diri mereka. Ketika guru merasa didukung dan diberi kesempatan untuk belajar dan berkembang, mereka cenderung lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka. Pelatihan juga memberikan ruang bagi guru untuk berkolaborasi dengan rekan-rekan mereka, berbagi pengalaman dan ide, yang secara kolektif dapat meningkatkan standar pendidikan di sekolah.

Program pelatihan (Diklat) dalam pembelajaran memberikan manfaat yang besar kepada guru. Pelatihan membantu guru meningkatkan wawasan dan pengalaman guru dalam mengakses ilmu baru, yang kemudian dapat diterapkan untuk meningkatkan kualitas pengajaran, membantu guru dalam menyelesaikan permasalahan yang guru hadapi, baik itu di lingkungan sekolah maupun di luar sekolah (Djajadi, 2020). Tujuan pelatihan adalah untuk memperbaiki kualitas kinerja guru dalam proses pembelajaran, dengan fokus pada peningkatan kompetensi serta perubahan pola pikir (mindset) guru dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran (Rasyid & Nurqalbani, 2020).

Pelatihan terhadap guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 4 Kota Banjarmasin



wajib dilaksanakan karena selain interuksi kepala sekolah, kegiatan ini dilakukan atas dasar kesadaran peningkatan mutu guru sendiri. Secara *offline*, para guru mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh sekolah dan pihak eksternal seperti diklat kurikulum merdeka. Pelatihan ini memberikan kesempatan kepada para guru untuk memperdalam pemahaman tentang berbagai aspek kurikulum serta strategi pengajaran yang baru. Dengan menghadiri pelatihan offline, para guru dapat memperoleh wawasan baru dan berbagi pengalaman dengan rekan seprofesi, sehingga memperkaya dan memperluas kualitas pengajaran guru. Pelatihan dapat meningkatkan pemahaman guru dalam mengembangkan kompetensi dasar dan indikator, serta membantu guru menggunakan kata kerja operasional yang sesuai dengan kompetensi dasar serta dapat membantu guru merancang tujuan pembelajaran yang sesuai dengan kompetensi dasar dan indikator yang telah ditetapkan (Chan & Budiono, 2020).

Pelatihan antar guru memungkinkan pertukaran masalah yang dihadapi beserta solusinya terkait dengan kegiatan pembelajaran, serta penilaian terhadap sarana dan prasarana yang digunakan dalam kegiatan pembelajaran (Pratama & Lestari, 2020). Pelatihan yang dilakukan secara *online* oleh guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 4 Kota Banjarmasin atas inisiatif dan kemauan para guru. Contohnya, guru mengikuti workshop tentang penyusunan RPP secara online, serta workshop tentang pendekatan *parenting* siswa dan topik lainnya yang relevan. Pelatihan *online* ini memberikan fleksibilitas kepada para guru untuk memilih topik yang ingin guru tingkatkan dan mengikuti pelatihan sesuai dengan jadwal yang lebih fleksibel. Dengan menggabungkan kedua pelatihan ini, Madrasah Ibtidaiyah Negeri 4 Kota Banjarmasin menunjukkan komitmen sekolah dalam memberikan pelatihan yang komprehensif dan berkelanjutan bagi para guru, sehingga dapat terus meningkatkan mutu pendidikan di sekolah. Pelatihan memberikan kesempatan bagi guru untuk memperoleh pengetahuan baru atau menyegarkan kembali pengetahuan yang telah dimiliki sebelumnya (Rahmawati et al., 2017). Pelatihan guru melalui Program Pendidikan dan Latihan Profesi Guru (PLPG) telah terbukti secara efektif dalam meningkatkan kompetensi guru (Sabon, 2018). Selain itu, secara parsial pelatihan yang dilakukan telah terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme guru (Rakib et al., 2016).

e. Membangun Hubungan Yang Positif

Membangun hubungan yang positif di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 4 Kota Banjarmasin dibuktikan dengan adanya kesopanan dan keterbukaan yang terjalin antara guru dengan kepala sekolah, sesama guru, dan siswa menjadi bukti nyata akan komitmen untuk menciptakan lingkungan belajar yang harmonis dan produktif. Dengan terbentuknya hubungan yang harmonis, diharapkan tercipta suasana yang memungkinkan adanya dialog terbuka, penerimaan masukan, serta kritikan yang konstruktif. Ini memungkinkan guru untuk terus meningkatkan kualitas diri, pembelajaran, dan pengelolaan sekolah guna memberikan layanan pendidikan yang lebih baik kepada siswa. Guru perlu melakukan beberapa cara untuk membangun hubungan yang positif dengan siswa, termasuk memahami kemampuan individual siswa, menghargai masukan dan pendapat guru, memfasilitasi kerja sama antar siswa, serta memperlakukan siswa secara adil (Kurniawati & Basuki, 2023).

Tujuan dari terjalannya hubungan yang positif di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 4 Kota Banjarmasin ini adalah untuk menciptakan dinamika interaksi yang saling menguntungkan antara semua pihak yang terlibat dalam proses pendidikan. Dengan adanya kesempatan untuk memberikan masukan dan kritikan, baik guru maupun kepala sekolah dapat memahami kebutuhan serta harapan siswa secara lebih baik. Sebaliknya, siswa juga merasa lebih nyaman dalam mengemukakan pendapat dan

permasalahan yang guru hadapi di sekolah. Menciptakan ikatan yang baik antara pendidik dan pelajar memiliki keuntungan bagi kedua belah pihak yakni akan membentuk tanggung jawab guru untuk menjalin komunikasi yang positif dengan murid-muridnya, upaya membangun hubungan yang harmonis antara guru dan murid juga memperkuat proses pembelajaran siswa (Margijanto & Purwanti, 2021). Berikut beberapa cara yang dilakukan guru untuk membangun hubungan yang positif dengan rekan guru dan siswa: menunjukkan sikap demokratis, kerja sama, dan kepribadian yang baik, bersikap sabar, adil, dan konsisten, tanpa adanya preferensi tertentu, bersikap terbuka, suka menolong, dan ramah dalam interaksi, memiliki sisi humor, memiliki minat yang beragam, serta menguasai materi pelajaran, selalu siap membantu dan menggunakan contoh atau istilah yang sesuai, tidak memihak, tidak pilih kasih, dan tidak membedakan perlakuan terhadap siswa, menjadi contoh yang baik bagi siswa dan masyarakat sekitarnya, bersikap tegas, mampu mengelola kelas, dan mendapatkan rasa hormat dari siswa, dan berusaha untuk membuat pembelajaran menarik dan membangkitkan semangat kerja sama dengan siswa (Yusuf et al., 2023).

2. Dampak Budaya Sekolah dalam Mendorong Pembinaan Guru

Pengembangan budaya sekolah di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 4 Kota Banjarmasin memiliki dampak yang pada peningkatan kualitas kinerja guru dan kualitas pembelajaran dalam kelas. Guru menjadi lebih produktif dan aktif dalam menjalankan kewajibannya yaitu sebagai pendidik, pengajar dan pelatih siswa di sekolah. Guru yang produktif dan aktif mampu menciptakan lingkungan belajar yang inspiratif dan kondusif. Guru menerapkan pendekatan yang beragam dan inovatif dalam proses pembelajaran, sehingga dapat menyesuaikan metode mengajar dengan gaya belajar siswa secara lebih efektif. Akibatnya, siswa menjadi lebih terlibat dan bersemangat dalam pembelajaran, yang pada akhirnya berdampak positif pada peningkatan prestasi akademik dan pengembangan kemampuan guru secara menyeluruh. Budaya sekolah memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja guru, yang tercermin dalam perilaku guru mengelola pembelajaran dan memanfaatkan media serta sumber belajar secara optimal, mentransfer nilai-nilai kepada siswa melalui keteladanan sikap, menunjukkan budaya kerja yang baik melalui kedisiplinan kerja dan pendampingan siswa yang maksimal, komunikasi yang ramah, penampilan yang mencerminkan kualitas pelayanan, kesediaan untuk mengembangkan kompetensi diri, loyalitas terhadap lembaga, dan penghargaan terhadap etos kerja juga menjadi bagian dari budaya sekolah yang dijunjung tinggi (Oktaviani, 2015). Selain itu, budaya sekolah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kualitas proses pembelajaran yang menandakan bahwa kualitas pembelajaran dipengaruhi oleh adanya etika pembelajaran, sikap sopan santun, kondisi fisik sekolah, budaya literasi, dan budaya kebersihan (Saputra et al., 2021).

Budaya sekolah memiliki dampak yang signifikan dalam mendorong pembinaan guru. Budaya sekolah yang mendukung pertumbuhan profesional dan kolaborasi antar guru akan menciptakan lingkungan yang kondusif bagi pengembangan keterampilan dan pengetahuan guru. Pertama, budaya sekolah yang mendorong pembinaan guru akan menyediakan sarana dan program pelatihan yang relevan dengan kebutuhan guru. Ini termasuk workshop, seminar, dan pelatihan yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan mengajar, kepemimpinan, dan penggunaan teknologi pendidikan.

Kedua, budaya sekolah yang menekankan pentingnya refleksi dan umpan balik akan memfasilitasi pembinaan guru secara terus-menerus. Guru akan didorong untuk merefleksikan praktik mengajar guru dan menerima umpan balik dari sesama guru, pengawas, atau ahli pendidikan. Hal ini akan membantu guru untuk terus meningkatkan kualitas pengajaran guru dan menyesuaikan metode pembelajaran sesuai dengan perkembangan terbaru dalam pendidikan. Ketiga, budaya sekolah yang mempromosikan

kolaborasi dan pertukaran pengalaman antar guru akan memperkaya pengalaman pembelajaran. Melalui diskusi kelompok, pengembangan kurikulum bersama, atau proyek kolaboratif, guru dapat belajar dari satu sama lain dan mengembangkan praktik terbaik yang dapat diterapkan dalam kelas.

D. SIMPULAN

Pelaksanaan pbudaya atau penanaman nilai – nilai di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) 4 Kota Banjarmasin telah berjalan dengan baik baik oleh kepala sekolah, guru dan tenaga kependidikannya. Budaya yang dilakukan sekolah untuk mendorong pembinaan guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) 4 Kota Banjarmasin antara lain: Budaya sekolah yang berorientasi pada memotivasi guru untuk bekerja, menerapkan disiplin melalui sosialisasi aturan sekolah, dan memastikan kehadiran guru dengan mengawasi absensi merupakan fondasi yang kuat untuk menciptakan lingkungan belajar yang produktif. Dengan mengadakan pertemuan rutin antar guru, tidak hanya tercipta saling pengertian antar sesama staf pengajar, tetapi juga memungkinkan pertukaran ide dan pengalaman yang dapat memperkaya metode pengajaran. Selain itu, komunikasi yang positif antara kepala sekolah dengan guru dan antar sesama guru adalah kunci utama dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Dampak dari implementasi budaya sekolah yakni kinerja guru yang semakin membaik serta pengelolaan pembelajaran yang berjalan dengan lancar. Kontribusi penelitian adalah sebagai sarana pengetahuan bagi sekolah dalam membina guru di sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

- Abu, S. N. (2014). Pembinaan Guru Oleh Kepala Sekolah Dalam Pengelolaan Pembelajaran Di Sekolah Dasar. *Bahana Manajemen Pendidikan: Jurnal Administrasi Pendidikan*, 02(01), 704 – 712.
- Agustina, A., Ibrahim, M. M., & Maulana, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Pada MTsN Di Kecamatan Bontotiro Kabupaten Bulukumba. *Jurnal idaarrah*, 04(01), 111 – 118.
- Agustine, D. T., Gunarto, T., & Ramdani, S. D. (2019). Strategi Pembinaan Untuk Meningkatkan Profesionalisme Guru SMK. *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan FKIP*, 02(01), 609 – 618.
- Andriani, D. (2019). Pengaruh Pembinaan, Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru PAUD Kec. Talang Kelapa. *PERNIK Jurnal Paud*, 01(01), 38 – 59.
- Anisa, D. L. N., & Maunah, B. . (2022). Pembinaan terhadap Semangat Guru. *Jurnal Administrasi Pendidikan Islam*, 4(1), 62–77. <https://doi.org/10.15642/japi.2022.4.1.62-77>
- Bariroh, S. (2015). Analisis Pengaruh Kedisiplinan Kerja Guru Terhadap Prestasi Belajar Siswa Pada SMA Negeri 1 Bumiayu Kabupaten Brebes. *Jurnal Kependidikan*, 03(02), 33 – 51.
- Bunjamin, H.S., & Faujiah, D. (2014). Pengaruh Motivasi Guru Terhadap Prestasi Belajar Siswa Mata Pelajaran IPS di SDN Rajagaluh Kidul Kec. Rajagaluh Kab. Majalengka. *Al Ibtida: Jurnal Pendidikan Guru MI*, 01(02), 1 – 18.
- Chan, F., & Budiono, H. (2020). Pelatihan Guru Dalam Mengembangkan Kompetensi Dasar Dan Indikator Berdasarkan Permendikbud No. 37 Tahun 2018 Di SDN 111/I Muara

Bulian. *Jurnal Abdi Pendidikan*, 1(2), 76–81.
<https://doi.org/10.33369/abdipendidikan.1.2.76-81>

- Djajadi, M. (2020). Efektivitas Pendidikan Dan Pelatihan Guru: Suatu Upaya Meningkatkan Kualitas Pengajaran Fisika. *Jurnal Sipatokkong BPSDM Sulsel*, 1(1), 30-44.
- Fauzi, M. A., Mutohar, P. M., & Harsoyo, R. (2023). Implementasi Pembinaan Profesionalisme Guru dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran di MAN 1 Nganjuk. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 04(01), 1 – 14.
- Ferdiyanto, D., Salamah, U., & Ainissyifa, H. (2020). Pengaruh Pelaksanaan Kebijakan Pembinaan Guru Terhadap Kinerja Guru Untuk Mewujudkan Kepuasan Kerja Guru (Penelitian di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Garut). *Khazanah Akademia*, 04(01), 22 – 31.
- Forte, A. M., & Flores, M. A. (2014). Teacher Collaboration and Professional Development in the Workplace: A Study of Portuguese Teachers. *European Journal of Teacher Education*, 37(1), 91– 105. <https://doi.org/10.1080/02619768.2013.763791>
- Hafiz, H. A., & Jumriadi. (2018). Hubungan Pembinaan Kemampuan Mengajar Guru dan Etos Kerja Guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri Kabupaten Tabalong. *Tarbiyah : Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 7(2). <https://doi.org/10.18592/tarbiyah.v7i2.2246>
- Husaini, R. (2018). Pembinaan Profesionalisme Guru. *Tarbiyah Islamiyah: Jurnal Ilmiah Pendidikan Agama Islam*, 8(2). 1 – 15. <https://doi.org/10.18592/jtipai.v8i2.2541>
- Indrianto, N., & Rochma, I. N. (2020). Kolaborasi Antar Guru Dalam Pelaksanaan Pembelajaran Di Sekolah Dasar Islam Inklusi. *AULADUNA: Jurnal Pendidikan Dasar Islam*, 07(02), 165 – 175.
- Iswanto, M., & Prasetyo, I. (2019). Pengaruh Model Pembinaan Guru Dalam Meningkatkan Kinerja Guru SMK Negeri 4 Bojonegoro. *MAP (Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik*, 02(01), 88 – 102.
- Kasmawati, I. (2020). Peningkatan Kompetensi Melalui Kolaborasi : Suatu Tinjauan Teoritis Terhadap Guru. *Equilibrium: Jurnal Pendidikan*, 08(02), 136 – 142.
- Kasmawati, Y. (2020). Peningkatan Kompetensi Melalui Kolaborasi: Suatu Tinjauan Teoritis Terhadap Guru. *Equilibrium: Jurnal Pendidikan*, 08(02), 136 – 142.
- Khomarudin, K. (2023). Pengaruh Pembinaan Guru Dan Kompetensi Profesional Terhadap Komitmen Guru. *Edum Journal*, 6(2), 56–72. <https://doi.org/10.31943/edumjournal.v6i2.152>
- Kurniawati, A., & Basuki. (2023). Membangun Hubungan Yang Baik Antara Guru Dan Siswa. *Kurikula: Jurnal Pendidikan*, 07(02), 98 – 105.
- Kusumaningtyas, F. (2018). Kedisiplinan Guru Dalam Proses Pembelajaran Di SD Negeri 1 Sembung, Wedi, Klaten. *Jurnal Pendidikan Guru Sekolah Dasar*, 16(07), 1519 – 1526.
- Oktaviani, C. (2015). Peran Budaya Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Guru. *Manajer Pendidikan*, 09(04), 613 – 617.
- Pratama, L. D., & Lestari, W. (2020). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi Pedagogik Guru Matematika. *Jurnal Cendekia: Jurnal Pendidikan Matematika*, 04(01), 278 – 285.



- Rahmawati, D. L., Misyanto, & Riadin, A. (2017). Pelatihan Guru Profesional Bagi Guru SD/MI Di Palangka Raya. *Pengabdianmu*, 02(02), 71 – 78.
- Rahmawati, N. R., Izazi, S. Z., Muna, N., Ni'mah, U., & Fawzi, T. (2020). Bentuk Kolaborasi Guru Bimbingan Dan Konseling Dengan Guru Mata Pelajaran Dalam Mengatasi Permasalahan Peserta Didik. *al-Tazkiah*, 09(02), 155 – 172.
- Rakib, M., Rombe, A., & Yunus, M. (2016). Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Mengajar Terhadap Profesionalitas Guru (Studi pada Guru IPS Terpadu yang Memiliki Latar Belakang Pendidikan dalam Bidang Pendidikan Ekonomi). *Ad'ministrare*, 03(02), 137 – 148.
- Rasyid, M. N., & Nurqalbani, A. (2020). Implementasi Pendidikan Dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru (Studi Kasus Pada UPT SMP Negeri 2 Duampanua Kabupaten Pinrang). *Profitability: Jurnal Ilmu Manajemen*, 04(01), 67 – 77.
- Rokimin, Marzuki, H., & Azka, M. (2022). Implementasi Pembinaan Kompetensi Profesional Guru Studi Kasus Di Mts Darunnajah Cipining Bogor. *Edukasiana : Journal of Islamic Education*, 01(02), 63 – 72.
- Sabon, S. S. (2018). Efektivitas Pelatihan Guru Melalui Pendidikan Dan Latihan Profesi Guru. *Jurnal Penelitian Kebijakan Pendidikan*, 11(03), 159 – 182.
- Saputra, D., Basuki, I., & Setyowati, S. (2021). Pengaruh Budaya Sekolah Terhadap Kualitas Proses Pembelajaran. *Pionir: Jurnal Pendidikan*, 10(02), 12 – 19.
- Setyaningrum, D. G., Supriyanto, A., & Timan, A. (2021). Upaya Peningkatan Disiplin Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 10(01), 20 – 25.
- Simarmata, R., H. (2014). Upaya Peningkatan Motivasi Kerja Guru Sekolah Dasar. *Bahana Manajemen Pendidikan: Jurnal Administrasi Pendidikan*, 02(01), 654 – 660.
- Wardiana, W., & Asroyani. (2022). Pengaruh Motivasi Guru terhadap Prestasi Belajar Siswa di MI Yadinu Pancor Kopong Lombok Timur. *Jurnal Ilmiah Mandala Education (JIME)*, 08(01), 1140 – 1147. DOI: 10.36312/jime.v8i12950/http://ejournal.mandalanursa.org/index.php/JIME
- Wattimena, P., Rahabay, P., & Sahalessy, A. (2023). Motivasi Kerja Guru Dan Kepemimpinann Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pada SMA Negeri Di Kecamatan Kairatu Kabupaten Seram Bagian Barat. *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)*, 1(1), 1-13. Retrieved from <https://ojs3.unpatti.ac.id/index.php/jmp/article/view/7328>
- Yususf, O. Y. H., Andrianti, D., Endriani, L., Taunar, I., Salmia, Rusiana, & Rustia. (2023). Perilaku Guru yang Menumbuhkan Hubungan Positif Antara Guru dan Siswa. *JETISH: Journal of Education Technology Information Social Sciences and Health*, 02(01), 587 – 591.