

**PENGUATAN BUDAYA KERJA MENUJU SEKOLAH EFEKTIF  
DI SMP NEGERI 4 KLATEN**



Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan  
Program Manajemen Administrasi Pendidikan Sekolah Pascasarjana

Oleh :  
**Udi Sukma Handayani**  
**Q100140210**

**PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA  
2016**

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGUATAN BUDAYA KERJA MENUJU SEKOLAH EFEKTIF  
DI SMP NEGERI 4 KLATEN**

PUBLIKASI ILMIAH

Oleh :

**UDI SUKMA HANDAYANI**  
Q 100 140 210

Telah disetujui untuk diuji  
Pada Hari Rabu, 10 Agustus 2016  
dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Pembimbing I



Prof. Dr. Bambang Sumardjoko, M.Pd

Pembimbing II



Dr. Sabar Narimo, M.M, M.Pd

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGUATAN BUDAYA KERJA MENUJU SEKOLAH EFEKTIF  
DI SMP NEGERI 4 KLATEN**

PUBLIKASI ILMIAH

Oleh :

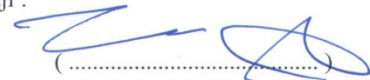


UDI SUKMA HANDAYANI

Q 100 140 210

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji  
Program Studi Magister Administrasi Pendidikan  
Universitas Muhammadiyah Surakarta  
Pada Hari Rabu, 10 Agustus 2016  
dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji :

1. Prof. Dr. Utama, M.Pd  
(Ketua Dewan Penguji)
2. Prof. Dr. Bambang Sumardjoko, M.Pd  
(Anggota I Dewan Penguji)
3. Dr. Sabar Narimo, M.M, M.Pd  
(Anggota II Dewan Penguji)

  
(.....)  
  
(.....)  
  
(.....)

Direktur

  
Prof. Dr. Khudzaifah Dimiyati



## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah di tulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidak benaran dalam pernyataan saya diatas maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya

Surakarta, Agustus 2016  
Yang membuat pernyataan



Udi Sukma Handayani  
NIM. Q 100 140 210

## **PENGUATAN BUDAYA KERJA MENUJU SEKOLAH EFEKTIF DI SMP NEGERI 4 KLATEN**

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk: (1) Mendeskripsikan budaya kerja yang berlangsung di SMP Negeri 4 Klaten dalam menuju sekolah efektif. (2) Mendeskripsikan Upaya sekolah dalam mempertahankan budaya kerja di SMP Negeri 4 Klaten dalam menuju sekolah efektif. (3) Mendeskripsikan hambatan yang ditemukan dalam mempertahankan budaya kerja di SMP Negeri 4 Klaten dalam menuju sekolah efektif.

Jenis penelitian ini kualitatif dengan desain penelitian menggunakan pendekatan etnografi. Hasil penelitian, (1) Penguatan budaya kerja yang berlangsung di SMP Negeri 4 Klaten dalam menuju sekolah yang efektif terlihat sudah teratur dan tertata. Penerapan atau pelaksanaan budaya kerja bahkan sudah terjadwal, dengan salah satu budaya yang menjadi ciri atau karakteristik sekolah di SMP Negeri 4 Klaten adalah budaya 3 S (Senyum, Salam, Sapa). (2) Karakteristik yang penuh semangat merupakan modal dasar penguatan budaya kerja di SMP Negeri 4 Klaten. Upaya mempertahankan budaya kerja menuju sekolah efektif, ditunjukkan dengan semangat kerja guru yang dapat mendukung pelaksanaan kegiatan pembelajaran, kinerja karyawan dengan menerapkan budaya disiplin untuk mempertahankannya bersama-sama melalui banyak cara dari pemasangan famplet papan pengumuman jadwal tertulis bahkan sanksi yang tegas meski tetap mengedepankan budaya kekeluargaan. (3) Hambatan yang ditemukan seperti, faktor sarana prasarana, karakter warga sekolah yang berbeda-beda, keterbatasan penguasaan kemajuan teknologi dan masih ada hambatan lainnya.

**Kata kunci:** budaya kerja, penguatan, sekolah efektif

### **ABSTRACT**

This study aims to: (1) Describe the work culture which takes place in SMP Negeri 4 Klaten in towards effective schools. (2) Describe the efforts of the school in maintaining a work culture in SMP Negeri 4 Klaten in towards effective schools. (3) Describe the constraints identified to maintain the culture of work in SMP Negeri 4 Klaten in towards effective schools. This type of research is qualitative research design using an ethnographic approach. The results of the study, (1) Strengthening the work culture which takes place in SMP N 4 Klaten in towards effective school looks already organized and orderly. Penerpan or execution of the work culture even been scheduled, with one culture to be characteristics or junior high school kharateristik N 4 is cultural klaten 3 S (Smiles Salam Sapa). (2) Characteristics of

vigorous foundations on strengthening the work culture in SMPN 4 Klaten, in order to maintain work culture towards effective schools, this is indicated by the morale of teachers is very good it can certainly support the implementation of learning activities, teachers and employees apply culture of discipline to keep it together through a lot of ways of mounting board pamphlet written schedule announcements strict sanctions even though still mengedepakan cultural kinship. (3) Barriers are found such as, infrastructure srana factors, the character of citizens of different schools, limited mastery of technological advances and many other obstacle.

**Key Word:**Job Culture, Strengthening; Effective Schools

## **1.PENDAHULUAN**

Salah satu cara menghadapi persaingan adalah dengan pendidikan. Karena pendidikan diharapkan dapat membentuk serta menghasilkan manusia yang berkualitas dan memiliki daya saing dalam pembangunan berkelanjutan. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang ada dalam suatu perusahaan/organisasi disamping sumber daya yang lain, misalnya modal, material, mesin dan teknologi. Semakin disadari oleh banyak pihak bahwa dalam menjalankan roda suatu perusahaan/organisasi, manusia merupakan unsur terpenting.

Kenyataan yang dihadapi peningkatan kualitas pendidikan tentunya harus didukung dengan adanya peningkatan kualitas tenaga kependidikannya. Guru merupakan tenaga kependidikan yang memiliki tugas utama untuk mendidik, mengajar, melatih, serta mengarahkan peserta didik agar memiliki kesiapan dalam menghadapi persaingan global yang semakin ketat dengan bangsa lain. Hal ini dipertegas lagi dengan adanya UU No. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen yang menuliskan bahwa guru adalah pendidik professional 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.

Sementara itu pemahaman tentang sekolah yang efektif terlebih dahulu perlu memahami sekolah sebagai suatu sistem. Realita yang terjadi dilingkungan observasi

(SMP Negeri 4 Klaten), seringkali muncul masalah, karena budaya kerja dianggap bukan suatu hal yang penting, dan tak tersentuh secara formal karena sudah dianggap biasa tanpa ada keinginan untuk memperbaiki atau memperbarui budaya yang sesuai dengan lingkungan kerjanya dan sudah pasti mendukung efektifitas sekolah. Kurangnya atau bahkan tidak mendapatkannya perhatian Kepala Sekolah terhadap budaya kerja ini dalam jangka panjang dikawatirkan berimplikasi kurang baik terhadap pencapaian program pemerintah dalam bidang pendidikan, yang salah satunya adalah peningkatan mutu pendidikan. Berangkat dari keprihatinan pada kenyataan sebagaimana tersebut di atas, khususnya pada implikasi yang ditimbulkannya, peneliti mengadakan penelitian tentang budaya kerja guru. Kondisi budaya kerja yang ada di sekolah pada umumnya dan kondisi budaya kerja yang terdapat di SMP Negeri 4 Klaten mendorong peneliti untuk mengadakan penelitian. Hal ini hanya salah satu contoh fakta yang terjadi pada sebagian besar sekolah-sekolah kita.

Melalui penelitian ini diharapkan dapat dideskripsikan apa yang dianggap khas dalam budaya kerja yang ada di SMP Negeri 4 Klaten, khususnya pada bagaimana peranan Kepala Sekolah dan nilai-nilai apa yang dikembangkan, mengingat lingkungan kerja terdiri dari sumber daya manusia dengan latar belakang dan tingkatan yang berbeda pula. Dengan demikian, perubahan budaya kerja dilakukan terlebih dahulu melalui pengubahan pola pikir segenap sumber daya manusia didalam kerja, dengan upaya pengelolaan yang tepat sebagai salah satu solusinya.

## **2. TUJUAN PENELITIAN**

Penelitian ini merumuskan tujuan sebagai berikut.

- 1) Mendeskripsikan budaya kerja di SMP Negeri 4 Klaten dalam menuju sekolah efektif.
- 2) Mendeskripsikan Upaya sekolah dalam mengembangkan budaya kerja di SMP Negeri 4 Klaten dalam menuju sekolah efektif.
- 3) Mendeskripsikan

hambatan yang ditemukan dalam mengembangkan budaya kerja di SMP Negeri 4 Klaten dalam menuju sekolah efektif.

### **3.METODE**

Penelitian kualitatif adalah suatu penelitian yang ditujukan untuk mendiskripsikan dan menganalisis fenomena, peristiwa, aktivitas sosial, sikap, kepercayaan, persepsi, pemikiran orang secara individual maupun kelompok (Sukmadinata, 2005:60). Peneliti kualitatif memandang kenyataan sebagai konstruksi sosial, individu atau kelompok menarik atau memberi makna kepada suatu kenyataan dengan mengkonstruksikan.

Metode kualitatif secara garis besar dibedakan dalam dua macam, yaitu kualitatif interaktif dan non interaktif. Metode kualitatif interaktif merupakan studi yang mendalam menggunakan teknik pengumpulan data langsung dari orang dalam lingkungan alamiahnya. Peneliti interaktif mendiskripsikan konteks dari studi, mengilustrasikan pandangan yang berbeda dari fenomena, dan secara berkelanjutan merevisi pertanyaan berdasar pengalaman di lapangan (Sukmadinata, 2005:61). Desain penelitian ini adalah etnografi, yang merupakan proses penjelasan menyeluruh tentang kompleksitas kehidupan kelompok (Sukmadinata, 2007: 107). Etnografi pendidikan lebih mengacu pada sebagian atau keseluruhan proses pendidikan (Mantja, 2008: 156).

Penelitian ini dilakukan bertempat di di SMPNegeri 4 Klaten. Penelitian ini direncanakan mulai bulan April sampai bulan Juni 2016. Sesuai dengan bentuk pendekatan penelitian kualitatif dan sumber data yang akan digunakan, maka teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan analisis dokumen, observasi dan wawancara. Untuk mengumpulkan data dalam kegiatan penelitian diperlukan cara-cara atau teknik pengumpulan data tertentu, sehingga proses penelitian dapat berjalan lancar. Sumber data dan jenis data yang terdiri atas kata-kata dan tindakan, sumber



tertulis, foto, dan data statistik. Selain itu masih ada sumber data yang tidak dipersoalkan di sini seperti yang bersifat nonverbal (Moleong, 2007: 241).

Metode pengumpulan data yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian kualitatif pada umumnya menggunakan teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi, atas dasar konsep tersebut, maka ketiga teknik pengumpulan data di atas digunakan dalam penelitian ini. Analisis data dilakukan dalam suatu proses, proses berarti pelaksanaannya sudah mulai dilakukan sejak pengumpulan data dan dilakukan secara intensif, yakni sesudah meninggalkan lapangan, pekerjaan menganalisis data memerlukan usaha pemusatan perhatian dan pengarahan tenaga fisik dan pikiran dari peneliti, dan selain menganalisis data peneliti juga perlu mendalami kepustakaan guna mengkonfirmasi atau menjustifikasikan teori baru yang barangkali ditemukan.

#### **4.HASIL DAN PEMBAHASAN**

##### **1. Budaya kerja yang berlangsung di SMP Negeri 4 Klaten dalam menuju sekolah efektif.**

Budaya kerja yang berlangsung di SMP Negeri 4 Klaten dalam menuju sekolah yang efektif terlihat sudah teratur dan tertata. Penerapan atau pelaksanaan budaya kerja bahkan sudah terjadwal, dengan salah satu budaya yang menjadi ciri atau karakteristik sekolah SMP Negeri 4 Klaten adalah budaya 3 S (Senyum, Salam, Sapa), disiplin, kekeluargaan, dan keterbukaan hal ini merupakan budaya yang positif dan harus dipertahankan. Karena dengan budaya kerja ini akan terjalin komunikasi yang efektif dan suasana kekeluargaan dan kebersamaan yang harmonis seperti diungkapkan dan didukung oleh komite sekolah.

Lebih jauh lagi budaya kerja disiplin juga menjadi bekal yang memadai serta terbukti mendukung terwujudnya sekolah yang efektif, dengan adanya budaya disiplin yang kuat, keterbatasan sekolah seperti sarana dan prasarana

bahkan kesempatan, tidak mampu menghalangi suatu sekolah untuk tetap dan terus berprestasi dengan bekal disiplin yang kuat. Efektifitas sebagai suatu sekolah akan teruji dengan budaya disiplin. Jelaslah bahwa di sekolah SMP Negeri 4 Klaten, penguatan, pengelolaan atau manajerial yang efektif dengan tetap mengutamakan budaya- budaya positif yang sudah berlangsung lama mampu menuju sekolah yang efektif.

Sesuai dengan teori penguatan (reinforcement), adalah “tingkah laku guru dalam merespons secara positif suatu tingkah laku tertentu siswa yang memungkinkan tingkah laku tersebut timbul kembali” Hasibun dan Moedjiono (2009:45). Sementara budaya sekolah sendiri adalah merupakan suatu pola asumsi-asumsi dasar, nilai-nilai, keyakinan-keyakinan, dan kebiasaan-kebiasaan yang dipegang bersama oleh seluruh warga sekolah, yang diyakini dan telah terbukti dapat dipergunakan untuk menghadapi berbagai problem dalam beradaptasi dengan lingkungan yang baru dan melakukan integrasi internal, sehingga pola nilai dan asumsi tersebut dapat diajarkan kepada anggota dan generasi baru agar mereka memiliki pandangan yang tepat bagaimana seharusnya mereka memahami, berpikir, merasakan dan bertindak menghadapi berbagai situasi dan lingkungan yang ada ( Zamroni, 2011: 297 ). Nampak jelas fakta dilapangan bahwa respon guru terhadap budaya sekolah yang positif seperti halnya budaya disiplin mampu terpancar kembali atau bisa menjadikan sebagai suri tauladan, sehingga sikap positif dalam budaya sekolah dapat dikuatkan atau dimunculkan kembali untuk ditularkan pada seluruh warga sekolah.

Begitu pula seperti dalam penelitian Nikbakht,A (2012)“*A Study to Measure the Impact of Organizational Culture and Organizational Excellence*”bahwa kepemimpinan dalam hal ini kepala sekolah juga mampu mendukung dan sebagai elemen penting dalam pelaksanaan budaya kerja yang efektif dan efisien. Begitupula dengan, Mishra, s. Raykundaliya,. (2010) *Understanding organizational culture, productivity,managerial leadership and*

*organizational effectiveness in manu Facturing unit of gujarat- india.* Penelitian terdahulu ini sesuai dengan penelitian yang sedang dilakukan karena menunjukkan bahwa budaya organisasi (sekolah) harus mengikat semua anggota dan staf karena hal ini akan mendorong keseragaman kebersamaan dan kekeluargaan di antara anggota organisasi dan dengan demikian meningkatkan komitmen kelompok, efisiensi dan efektif.

Pemberian penguatan akan lebih efektif bila dilaksanakan dengan memenuhi sejumlah pertimbangan sebagai berikut :

- a. Sasaran penguatan
- b. Waktu pemberian penguatan
- c. Jenis penguatan
- d. Cara pemberian penguatan
- e. Tempat pemberian penguatan
- f. Pemberi penguatan

Melalui kajian teoritis dan penelitian relevan tersebut maka dapat diketahui bahwa keberlangsungan penguatan budaya sekolah di SMP Negeri 4 Klaten mampu menjalankan fungsi-fungsinya sebagai lembaga pendidikan yang kompleks serta mampu menjadikan nilai lebih bagi sekolah. Menurut Cheng (1996) sekolah efektif, adalah sekolah yang memiliki kemampuan dalam menjalankan fungsinya secara maksimal, baik fungsi ekonomis, fungsi sosial kemanusiaan, fungsi politis, fungsi budaya maupun fungsi pendidikan. Realitas yang ada SMP Negeri 4 Klaten, penguatan budaya kedisiplinan dan kekeluargaan nampak sangat terasa diberbagai sudut sekolah. Hal ini mendukung penelitian yang sedang dilakukan yaitu keberlangsungan budaya yang positif yang menjadikannya berbeda dan unik dari sekolah lainnya sehingga tujuan menjadi sekolah efektif dapat terealisasi.

## **2. Upaya sekolah dalam mempertahankan budaya kerja di SMP Negeri 4 Klaten dalam menuju sekolah efektif.**

Pengelolaan budaya kerja di SMPNegeri 4 Klaten mempunyai karakteristik yang penuh semangat, hal ini ditunjukkan dengan semangat kerja guru sangat baik, sehingga dapat mendukung pelaksanaan kegiatan pembelajaran, kinerja guru dan karyawan sudah menerapkan budaya disiplin untuk mempertahankannya bersamamelalui banyak cara dari pemasangan pamphlet, papan pengumuman, jadwal tertulis bahkan sanksi yang tegas meski tetap mengedepankan budaya kekeluargaan.

Kepala sekolah sangat perhatian dengan profesionalisme kerja guru dan kinerjanya, kepala sekolah turut berperan membantu permasalahan-permasalahan yang dihadapi para guru dan ikut pula membenahinya. Ketika ada sesuatu hal yang berhubungan dengan pembuatan atau pengambilan keputusan kepala sekolah selalu mengadakan rapat yang dihadiri oleh semua guru dan karyawan serta komite sekolah. Pengambilan keputusan sekolah melibatkan semua guru, karyawan dan komite sekolah termasuk kepala sekolah dalam mempertahankan budaya kerja yang sudah baik dan positif tersebut. Sudah terjalannya kerjasama yang baik tentu akan mendukung pengelolaan budaya kerja, kondisi sekolah yang relatif teratur juga akan berperan penting. Kondisi keteraturan/kedisiplinan disekolah secara umum sudah cukup baik untuk menuju sekolah efektif.

Pada sekolah efektif semua potensi yang dimiliki peserta didik dijamin berkembang secara optimal. Sekolah efektif adalah sekolah yang mengorganisasikan dan memanfaatkan semua sumber daya yang dimilikinya untuk menjamin semua siswa (tanpa memandang ras, jenis kelamin maupun status sosial ekonomi) bisa mempelajari materi kurikulum yang esensial di sekolah, Taylor (1990). Sesuai yang terjadi di SMP Negeri 4 Klaten untuk mempertahankan budaya kerja yang sudah positif menuju sekolah yang efektif mampu mengupayakan seluruh sumber daya yang ada di sekolah agar budaya positif yang sudah berlangsung di sekolah, tetap memiliki eksistensi bahkan mampu menjadikan ciri khas di SMP Negeri 4 Klaten yang berbeda dengan

sekolah lainnya. Kekhasan budaya sekolah tersebut sebagai suatu hasil dari kerjasama organisasi bernama sekolah, yang memiliki budaya tersendiri membentuk corak dari sistem yang utuh dan khas.

Sementara itu faktor-faktor utama yang menentukan kekuatan budaya sekolah sendiri adalah kebersamaan dan intensitas. Hal ini mendukung dan sesuai dengan penelitian yang sedang dilakukan di SMP Negeri 4 Klaten, antara lain budaya kebersamaan, kekeluargaan dan budaya disiplin. Dengan intensitas penerapan budaya sekolah yang sesuai akan mampu menjadi penguat (reinforcement) sebagai hasil upaya untuk mempertahankan budaya sekolah yang sudah ada.

Selain itu seperti dalam penelitian salah satunya antara lain, Andronache, G (2015) *Competence And Performance In The Teaching Profession* Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki hubungan antara kompetensi dan kinerja dalam pendidikan menengah guru bekerja dalam upaya untuk mempertahankan dan menjaga konsistensi budaya kerja. Seperti juga Hechuan Sun, Rob de Jong 2007. *Effective School improvement in The Netherlands*. Tujuan mempertahankan budaya kerja adalah agar tercipta tujuan organisasi yang efektif. Sehingga dalam penelitian terdahulu tersebut sekolah efektif dapat dilihat dari sudut pandang mutu pendidikan, sudut pandang manajemen dan sudut pandang teori organisasi. Hal ini sesuai dengan pembahasan penelitian yang dilakukan sekarang, yaitu upaya penguatan mempertahankan budaya kerja di sekolah. Dengan mutu pendidikan yang terjaga, manajemen mutu yang tepat dan terorganisasi dengan baik menjadikan tambahan upaya penguatan budaya kerja menuju sekolah yang efektif.

Maka berangkat dari uraian pembahasan teori, dan penelitian relevan tersebut bahwa untuk mempertahankan budaya kerja menuju sekolah efektif di SMP Negeri 4 Klaten diperlukan upaya-upaya antara lain: adanya konsistensi penerapan budaya sekolah, intensitas penerapan budaya kerja yang sesuai serta manajemen mutu sekolah yang tepat dan terorganisasi dengan baik. Dengan

memanfaatkan seluruh potensi dan sumberdaya yang ada, selalu memupuk (membiasakan) budaya yang positif seperti kebersamaan, kekeluargaan, disiplin tinggi dalam menaati peraturan dan budaya berprestasi yang selalu terjaga dan terpelihara, niscaya akan menjadikan tujuan utama menuju sekolah efektif dapat terlaksana.

### **3. Hambatan yang ditemukan dalam mempertahankan budaya kerja di SMP Negeri 4 Klaten dalam menuju sekolah efektif.**

Hambatan yang muncul seperti dari faktor internal maupun eksternal sekolah dirasa tidak terlalu berpengaruh, karena peran dan usaha atau program kepala sekolah dan seluruh warga sekolah untuk selalu mendisiplinkan evaluasi pelaksanaan budaya kerja, Kepala sekolah juga melakukan pengawasan dan supervisi dalam evaluasi pembelajaran yang dilakukan guru untuk mengetahui hasil pembelajaran yang telah dicapai. Kepala Sekolah mengadakan Supervisi hasil pembelajaran yang dilakukan oleh guru, metode yang digunakan guru, jenis evaluasi yang dilakukan oleh guru dan hal lain yang berhubungan dengan evaluasi pembelajaran. Namun meskipun tak terlalu mempengaruhi hambatan selalu ada sebagai konsekuensi sebuah daya dan upaya meraih hasil dan harapan maksimal yaitu berprestasi lebih dalam koridor sekolah efektif.

Sesuai dengan teori budaya sekolah adalah merupakan suatu pola asumsi-asumsi dasar, nilai-nilai, keyakinan-keyakinan, dan kebiasaan-kebiasaan yang dipegang bersama oleh seluruh warga sekolah, yang diyakini dan telah terbukti dapat dipergunakan untuk menghadapi berbagai problem dalam beradaptasi dengan lingkungan yang baru dan melakukan integrasi internal, (Zamroni, 2011: 297). Terkait teori diatas dengan penelitian yang sedang dilakukan sehingga dapat diketahui hambatan –hambatan yang muncul akan berkaitan dengan masalah-masalah adaptasi lingkungan atau pola-pola baru yang menuntut adanya penyatuan internal.

Bila diuraikan sesuai dengan hasil observasi dan dokumentasi penelitian, hambatan yang dihadapi SMP Negeri 4 Klaten dalam upayanya mempertahankan budaya sekolah, antara lain: Pertama adalah berbedanya kemampuan beradaptasi warga sekolah baik itu guru atau siswa dengan lingkungan atau peraturan dan ritme atau alur pendidikan yang diterapkan di SMP Negeri 4 Klaten sesuai visi dan misinya. Kemudian masalah resistensi (penolakan) pasti selalu ada, karena latar belakang sosial, karakter dan kepentingan serta pola pikir yang berbedabeda antar warga sekolah. Ada guru yang sudah bersatus Pegawai Negeri Sipil ada yang belum, ada senior ada junior, ada siswa cepat menerima ilmu ada yang biasa saja dan sebagainya. Belum lagi hambatan-hambatan eksternal yang berasal dari lingkungan luar sekolah yang sulit terkontrol karena bukan domain sebuah sekolah tapi turut andil dalam menentukan maju mundurnya sebuah lembaga pendidikan, seperti masyarakat umum, kemajuan teknologi, budaya negatif dari luar sekolah dan sebagainya.

Mendapati kenyataan tersebut maka diperlukan komitmen dan kesadaran yang tinggi antar warga sekolah untuk secara internal menyatukan visi dan misi sekolah bersama. Meski ada peran kepala sekolah dan komite sekolah sebagai jembatan dan rujukan penyelesain masalah-masalah yang timbul, namun tanpa adanya kesadaran dan motivasi penerapan budaya sekolah positif yang kuat masing-masing warga sekolah, maka masalah-masalah yang muncul niscaya akan selalu menghambat tujuan menuju sekolah yang efektif.

Seperti dalam penelitian salah satunya oleh Tito Firmanto dan Anang Kistyanto (2013) juga dalam penelitian Chaterina Melina Taurisa, Intan Ratnawati (2012) kesemuanya sepakat bahwa hambatan yang muncul dalam penerapan budaya kerja relatif dapat diatasi dan tidak terlalu menghambat terlebih bila ada kesepakatan dan kemauan/motivasi yang kuat dari masing-masing pihak untuk mempertahankannya. Hambatan yang ditemukan dalam usaha penguatan budaya kerja pada dasarnya, adaptasi dan integrasi atau penyatuan internal dalam

implementasi visi dan misi sekolah sesuai tujuan yang ingin diraih yaitu menuju sekolah efektif.

## **5.PENUTUP**

### **1. Budaya kerja yang berlangsung di SMP Negeri 4 Klaten dalam menuju sekolah efektif.**

Budaya kerja yang berlangsung di SMP Negeri 4 Klaten dalam menuju sekolah yang efektif terlihat sudah teratur dan tertata, pelaksanaan budaya kerja bahkan sudah terjadwal, dengan salah satu budaya yang menjadi ciri atau karakteristik sekolah SMP Negeri 4 Klaten adalah budaya 3 S (Senyum Salam Sapa). Kemudian budaya disiplin, kekeluargaan dan keterbukaan, hal ini merupakan aneka budaya yang positif dan dipertahankan. Karena dengan budaya kerja ini terjalin komunikasi yang efektif dan suasana kekeluargaan dan kebersamaan yang harmonis dan kuat.

### **2. Upaya sekolah dalam mempertahankan budaya kerja di SMP Negeri 4 Klaten dalam menuju sekolah efektif.**

Upaya dapat terlaksana jika ingin mempertahankan budaya kerja di SMP Negeri 4 Klaten dalam menuju sekolah efektif maka tindakan yang diambil antara lain adalah adanya konsistensi seluruh warga sekolah dalam penerapan budaya sekolah dengan didukung karakteristik yang penuh semangat. Intensitas penerapan budaya sekolah yang sesuai dan terarah, manajemen mutu sekolah yang tepat dan terorganisasi dengan baik, pemanfaatan seluruh potensi dan sumberdaya yang ada untuk berprestasi. Kemudian membiasakan selalu budaya yang positif seperti kebersamaan, kekeluargaan dan kedisiplinan yang tinggi dalam mentaati peraturan.

### **3. Hambatan yang ditemukan dalam mempertahankan budaya kerja di SMP Negeri 4 Klaten dalam menuju sekolah efektif.**



Hambatan yang ditemukan, faktor sarana prasarana, dan karakter warga sekolah yang berbeda-beda, keterbatasan penguasaan kemajuan teknologi dan banyak hambatan lainnya. Yang pasti hambatan bisa masuk dari dalam atau dari luar sekolah, namun hambatan tersebut bukan penghalang dan dapat diatasi bersama-sama dengan adanya evaluasi dan kerjasama yang efektif dan efisien dari seluruh komponen yang ada, dengan adanya kebersamaan dan keterbukaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, R.S.2006, *Sumber Daya Berkualitas, Mengubah Visi Menjadi Realita*, cetakan kedua, Penerbit : Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Asghar. N.. 2012. *A study to measure the impact of organizational culture and organizational excellence*. [Management Science Letters](#).
- Djokosantoso, M. 2005, *Budaya Organisasi dalam Tantangan*, Penerbit : Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Eka, N.R. 2004, *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai Basis Meraih Keunggulan Kompetitif*, edisi pertama, cetakan pertama, Penerbit : Ekonisia, Yogyakarta.
- Eugene McKenna dan Nie Beech, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi pertama, cetakan pertama, Penerbit : ANDI, Yogyakarta.
- Firmanto, Tito dan Kistyanto, A. 2013. *Pengaruh Budaya Kerja Kekeluargaan Terhadap Turnover Intention Karyawan Melalui Komitmen Afektif* Jurnal Ilmu Manajemen Unesa.
- Hamzah,U. 2008. *Perencanaan Pembelajaran*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu, H.S.P. 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Herman,S. 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi pertama, cetakan pertama, Graha Ilmu, Yogyakarta
- Iramayati, Azis, N, Musnadi, S. 2015. *Pengaruh Komitmen Organisasi Budaya Kerja Motivasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Dinas Kesehatan Kabupaten Pidie*. Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala
- Jahiri, K.A.2002. Pengajar Studi Sosial/IPS. LPPS IPS IKIP. Bandung.

- Malthis, Robert L. & John H. Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Terjemahan oleh Jimmy Sadeli & Bayu Prawira Hie. Jakarta Salemba Empat.
- Mangkunegara, Prabu, A 2008, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, edisi kedua, cetakan ketiga, Penerbit : Refika Aditama, Bandung
- Mangkunegara, Prabu, A. 2005, *Perilaku dan Budaya Organisasi*, cetakan pertama, Penerbit : Remaja Rosda Karya, Malang
- Miles, Mattew B dan Huberman, A.2007. *Analisis Data Kualitatif Buku Sumber tentang Metode-Metode Baru*.Terjemahan Tjetjep Rohendi Rohisi. Jakarta: Universitas Indonesia
- Moleong, Lexy J. 2010. *Metodologi Penelitian Kualitatif*.Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mulyasa. 2010. *Kurikulum Berbasis Kompetensi*. Bandung: Rosda Karya
- Nurdan,Ö.2015.*The Impact of Organizational Culture and Job Related Affective Well Being on Employees' Conflict Resolution Styles*. [İşletme Araştırmaları Dergisi](#). Journal of Business Research Turk.
- Sudjana. 2009.*Manajemen program pendidikan untuk pendidikan luar sekolah dan pengembangan sumber daya manusia*, Jakarta: Falah Production
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukmadinata, S. 2007. *Metode penelitian pendidikan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Suryosubroto. 2004. *Manajemen Pendidikan Di Sekolah*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Sutama. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, PTK, R & D*. Surakarta: Fairuz Media
- Sutomo, dkk. 2009. *Manajemen Sekolah*. Semarang: UPT MKK UNNES
- Syaefudin,S.U. dan , Syamsuddin, M.A. 2007. *Perencanaan Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Taurisa, M., Chaterina dan Ratnawati, I. 2012. *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang)*Jurnal Bisnis dan Ekonomi
- Tika, M.P. 2008, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, cetakan kedua, Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta.
- Tjutju, Y. dan Suwatno, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan pertama, Penerbit : Alfabeta, Bandung
- Tohani, E. 2011. *Pendidikan Non Formal dan Pengurangan Kemiskinan di Pedesaan*. Jurnal Walisongo. Vol. 19. No. 2:385 –397.
- Usman, M.U. 2008,*Strategi Pembelajaran*, Jakarta : Erlangga

Veithzal,R. 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, edisi kedua, cetakan kedua*, RajaGrafindo Persada, Jakar

Zamroni, 2011. *Paradigma Pendidikan Masa Depan*, Yogyakarta: Bigraf Publishing,