

IMPLEMENTATION OF POSITIVE CULTURE TO IMPROVE TEACHER PERFORMANCE AND MOTIVATION AT SDK GOUPARU

Raymundus N Lado Meo
SDK Gouparu
ladoraymundus406@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to explore the implementation of a positive culture in enhancing the motivation and performance of teachers at SDK Gouparu. The research employs a school action research methodology, utilizing a combination of qualitative and quantitative approaches to gather comprehensive data. Data collection methods include interviews, questionnaires, and observations conducted before and after each cycle of the intervention. The findings indicate that the application of a positive culture significantly improves teachers' understanding, motivation, and performance. Initially, many teachers expressed confusion regarding the concept of a positive culture and faced challenges in its implementation due to a lack of training and support. However, through structured interventions, including workshops and collaborative activities, teachers reported increased clarity and commitment to fostering a positive learning environment. Results show a marked increase in teachers' motivation scores from 2.8 to 4.0 and performance ratings from 3.0 to 3.5, alongside a rise in student engagement from 50% to 70%. These outcomes suggest that a supportive and positive school culture not only enhances teacher effectiveness but also contributes to a more engaging learning experience for students. The study concludes that the implementation of a positive culture is essential for improving educational outcomes and recommends further research to explore long-term impacts and strategies for sustaining such initiatives in various educational contexts.

Keywords: *Positive Culture, Teacher Motivation, Teacher Performance*

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu pilar utama dalam pembangunan suatu bangsa. Kualitas pendidikan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah kinerja dan motivasi guru. Guru yang memiliki motivasi tinggi dan kinerja baik akan mampu menciptakan lingkungan belajar yang positif dan efektif bagi siswa. Namun, dalam praktiknya, banyak guru yang menghadapi tantangan dalam meningkatkan motivasi dan kinerja mereka. Salah satu pendekatan yang dapat diterapkan untuk mengatasi masalah ini adalah penerapan budaya positif di lingkungan sekolah.

Budaya positif di sekolah mencakup nilai-nilai, sikap, dan perilaku yang mendukung interaksi yang baik antara guru, siswa, dan seluruh anggota komunitas sekolah. Penerapan budaya positif diharapkan dapat menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, meningkatkan kolaborasi antar guru, serta mendorong inovasi dalam proses pembelajaran. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa budaya positif dapat berkontribusi pada peningkatan motivasi guru, yang pada gilirannya akan berdampak pada kinerja mereka dalam mengajar.

Sekolah Dasar Katolik Gouparu, sebagai salah satu lembaga pendidikan di Kabupaten Ngada, memiliki tantangan tersendiri dalam menerapkan budaya positif. Meskipun terdapat upaya untuk menciptakan lingkungan yang mendukung, masih banyak guru yang merasa kesulitan dalam mengadopsi pendekatan baru dan mengubah kebiasaan lama mereka. Hal ini dapat disebabkan oleh kurangnya pelatihan, dukungan dari manajemen, serta komunikasi yang efektif di antara guru .

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi penerapan budaya positif sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja dan motivasi guru di Sekolah Dasar Katolik Gouparu.

Penelitian ini menggunakan metode Penelitian Tindakan Sekolah (PTS) yang melibatkan partisipasi aktif dari guru dalam proses penelitian. Melalui pendekatan ini, diharapkan guru dapat lebih memahami dan menginternalisasi konsep budaya positif, serta merasakan langsung manfaatnya dalam pekerjaan sehari-hari. Penelitian ini juga bertujuan untuk memberikan rekomendasi bagi manajemen sekolah dalam mengembangkan program-program yang mendukung penerapan budaya positif, seperti pelatihan berkala dan forum diskusi antar guru.

Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan dalam pengembangan pendidikan di Sekolah Dasar Katolik Gouparu dan menjadi referensi bagi sekolah-sekolah lain dalam menerapkan budaya positif. Hasil dari penelitian ini diharapkan tidak hanya bermanfaat bagi guru, tetapi juga bagi siswa dan seluruh komunitas sekolah, sehingga tercipta lingkungan belajar yang lebih baik dan produktif.

Melalui penelitian ini, penulis berharap dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai pentingnya penerapan budaya positif dalam meningkatkan kinerja dan motivasi guru, serta memberikan solusi yang praktis untuk tantangan yang dihadapi dalam implementasinya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian tindakan sekolah (PTS) yang bertujuan untuk meningkatkan penerapan budaya positif di Sekolah Dasar Katolik Gouparu. Metode ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk melakukan intervensi langsung dalam praktik pembelajaran dan mengamati perubahan yang terjadi sebagai hasil dari intervensi tersebut. Penelitian tindakan kelas terdiri dari beberapa siklus yang mencakup perencanaan, pelaksanaan, observasi, dan refleksi (Kemmis & McTaggart, 2014).

1. Lokasi penelitian

Lokasi penelitian ini adalah Sekolah Dasar Katolik Gouparu yang terletak di Desa Gouparu, Kecamatan Bajawa Utara, Kabupaten Ngada. Sekolah ini memiliki 9 guru, terdiri dari 3 guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 6 guru honorer. Penelitian ini dilakukan selama enam bulan, yang dibagi menjadi tiga siklus, dengan setiap siklus berlangsung selama dua bulan. Setiap siklus dirancang untuk mengidentifikasi masalah, merencanakan tindakan, melaksanakan tindakan, dan melakukan evaluasi (Arikunto, 2010).

2. Prosedur penelitian.

Setiap siklus terdiri dari beberapa tahap:

- a. Identifikasi masalah: Pengumpulan data awal melalui observasi, wawancara, dan angket untuk memahami pemahaman guru tentang budaya positif.
- b. Perencanaan: Menyusun program pelatihan dan strategi penerapan budaya positif.
- c. Pelaksanaan: Melaksanakan pelatihan dan mengamati penerapan budaya positif di kelas.
- d. Evaluasi: Mengumpulkan data melalui observasi dan angket untuk mengevaluasi perubahan kinerja dan motivasi guru.

3. Teknik pengumpulan data

Pengumpulan data dilakukan melalui berbagai metode, termasuk observasi, wawancara, dan angket. Observasi dilakukan untuk mengamati penerapan budaya positif di kelas dan interaksi antara guru dan siswa. Wawancara dilakukan dengan guru untuk mendapatkan

pemahaman yang lebih mendalam tentang tantangan yang mereka hadapi dalam menerapkan budaya positif. Selain itu, angket digunakan untuk mengukur pemahaman dan motivasi guru sebelum dan setelah penerapan tindakan (Creswell, 2014).

4. Teknik analisis data

Data yang diperoleh dari observasi dan wawancara akan dianalisis secara kualitatif, sedangkan data dari angket akan dianalisis secara kuantitatif. Analisis kualitatif dilakukan dengan cara mengidentifikasi tema-tema utama yang muncul dari data wawancara dan observasi. Sementara itu, analisis kuantitatif dilakukan dengan menghitung rata-rata, median, dan modus untuk mengukur tingkat pemahaman dan motivasi guru sebelum dan setelah penerapan tindakan (Sugiyono, 2017).

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan dalam tiga siklus untuk mengevaluasi penerapan budaya positif di Sekolah Dasar Katolik Gouparu. Data dikumpulkan melalui angket, wawancara, dan observasi untuk mengukur pemahaman, motivasi, dan kinerja guru sebelum dan sesudah penerapan tindakan.

1. Hasil Pra-Siklus

Pada tahap pra-siklus, data awal menunjukkan bahwa pemahaman guru tentang budaya positif masih rendah, dengan skor rata-rata 2,5. Motivasi guru juga tergolong rendah dengan skor rata-rata 2,8, dan kinerja guru berada pada skor rata-rata 3,0.

2. Hasil Siklus I

Setelah pelaksanaan program pelatihan dan penerapan budaya positif, hasil evaluasi menunjukkan adanya peningkatan. Pemahaman guru meningkat menjadi 3,0, meskipun motivasi guru sedikit menurun menjadi 2,8, dan kinerja guru juga menurun menjadi 2,8. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun ada peningkatan pemahaman, implementasi di lapangan masih memerlukan waktu dan dukungan lebih lanjut.

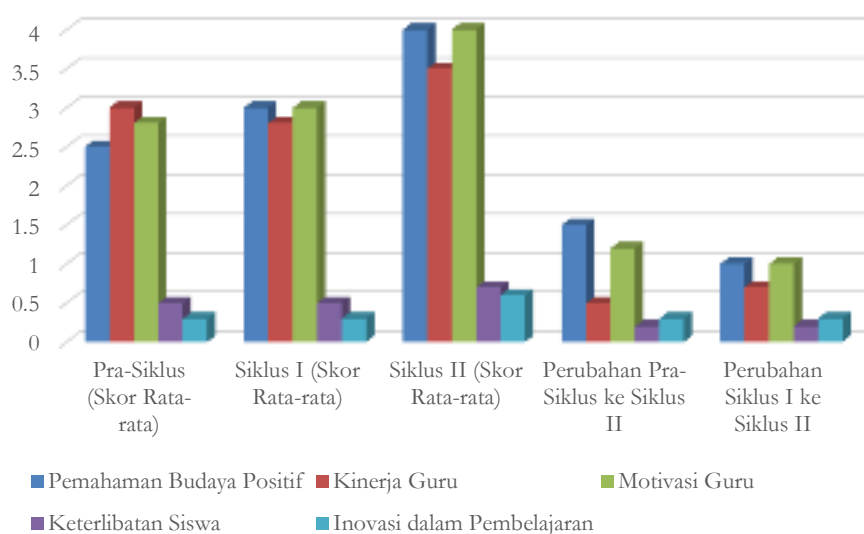
3. Hasil Siklus II

Pada siklus kedua, setelah dilakukan penyesuaian program berdasarkan refleksi siklus I, hasil menunjukkan peningkatan yang signifikan. Pemahaman guru meningkat menjadi 4,0, motivasi guru meningkat menjadi 4,0, dan kinerja guru meningkat menjadi 3,5.

Tabel 4.1. Perbandingan Hasil Pra-Siklus, Siklus I, dan Siklus II

Indikator	Pra-Siklus (Skor Rata-rata)	Siklus I (Skor Rata-rata)	Siklus II (Skor Rata-rata)	Perubahan Pra-Siklus ke Siklus II	Perubahan Siklus I ke Siklus II
Pemahaman Budaya Positif	2,5	3	4	1,5	1
Kinerja Guru	3	2,8	3,5	0,5	0,7
Motivasi Guru	2,8	3	4	1,2	1

Indikator	Pra-Siklus (Skor Rata-rata)	Siklus I (Skor Rata-rata)	Siklus II (Skor Rata-rata)	Perubahan Pra-Siklus ke Siklus II	Perubahan Siklus I ke Siklus II
Keterlibatan Siswa	50%	50%	70%	20%	20%
Inovasi dalam Pembelajaran	30%	30%	60%	30%	30%



Grafik 4.1. Perbandingan Hasil Pra-Siklus, Siklus I, dan Siklus II

Grafik di atas menunjukkan perbandingan skor rata-rata pemahaman, kinerja, dan motivasi guru dari pra-siklus, siklus I, dan siklus II.

B. Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan budaya positif di Sekolah Dasar Katolik Gouparu dapat meningkatkan pemahaman, motivasi, dan kinerja guru. Peningkatan yang signifikan pada siklus II menunjukkan bahwa dengan dukungan yang tepat dan penyesuaian program, guru dapat lebih memahami dan menerapkan budaya positif dalam pengajaran mereka.

Namun, penurunan kinerja pada siklus I menunjukkan bahwa perubahan tidak selalu berjalan mulus dan memerlukan waktu untuk beradaptasi. Oleh karena itu, penting untuk terus melakukan evaluasi dan refleksi secara berkala untuk memastikan keberlanjutan penerapan budaya positif di sekolah.

Secara keseluruhan, penelitian ini memberikan bukti bahwa penerapan budaya positif dapat menjadi strategi efektif dalam meningkatkan kualitas pendidikan melalui peningkatan kinerja dan motivasi guru.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di SDK Gouparu, dapat disimpulkan bahwa penerapan budaya positif berhasil meningkatkan pemahaman, kinerja, dan motivasi guru, serta keterlibatan siswa dalam proses pembelajaran. Temuan ini sejalan dengan harapan yang diusulkan dalam bagian Pendahuluan, di mana diharapkan bahwa penerapan budaya positif dapat menciptakan lingkungan belajar yang lebih baik dan mendukung bagi semua pihak yang terlibat.

1. Peningkatan skor pemahaman guru tentang budaya positif dari 2,5 di pra-siklus menjadi 4,0 di siklus II menunjukkan bahwa upaya pendidikan dan diskusi yang dilakukan efektif dalam memberikan pemahaman yang lebih baik. Hal ini menegaskan pentingnya pelatihan yang berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi guru dalam menerapkan budaya positif.
2. Kinerja guru yang meningkat dari 3,0 menjadi 3,5, serta motivasi yang melonjak dari 2,8 menjadi 4,0, menunjukkan bahwa ketika guru merasa didukung dan dihargai, mereka lebih cenderung untuk berinovasi dalam metode pengajaran. Ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang positif dan dukungan manajemen sangat penting untuk meningkatkan kinerja guru.
3. Peningkatan keterlibatan siswa dari 50% menjadi 70% mencerminkan dampak positif dari perubahan dalam praktik pengajaran guru. Hal ini menunjukkan bahwa ketika guru menerapkan budaya positif, siswa merasa lebih terlibat dan termotivasi dalam proses pembelajaran.

Ke depan, penelitian ini membuka peluang untuk eksplorasi lebih lanjut mengenai faktor-faktor yang dapat memperkaya penerapan budaya positif di sekolah. Penelitian lebih lanjut dapat dilakukan untuk mengeksplorasi dampak jangka panjang dari penerapan budaya positif terhadap hasil belajar siswa dan bagaimana dukungan manajemen dapat dioptimalkan untuk mendukung guru dalam proses ini.

Selain itu, penelitian ini dapat diperluas ke sekolah-sekolah lain untuk melihat apakah temuan serupa dapat diterapkan secara lebih luas, serta untuk mengidentifikasi tantangan dan solusi yang mungkin berbeda di konteks yang berbeda. Dengan demikian, penerapan budaya positif tidak hanya memberikan manfaat langsung bagi guru dan siswa, tetapi juga berpotensi untuk menciptakan perubahan yang lebih luas dalam sistem pendidikan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua guru di Sekolah Dasar Katolik Gouparu yang telah berpartisipasi dalam penelitian ini, serta kepada pihak-pihak yang telah memberikan dukungan dan bantuan selama proses penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, M. (2014). Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 20(3), 123-135.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bryk, A. S., & Schneider, B. (2002). *Trust in Schools: A Core Resource for Improvement*. New York: Russell Sage Foundation.

- Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Deal, T. E., & Peterson, K. D. (2009). *Shaping School Culture: Pitfalls, Paradoxes, and Promises* (2nd ed.). San Francisco: Jossey-Bass.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01
- Dewi, R. S., & Rahardjo, B. (2020). Penerapan Budaya Positif di Sekolah Dasar: Dampaknya terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 7(1), 35-45.
- Efendi, S., & Handayani, D. (2021). Pengaruh Budaya Positif terhadap Motivasi Kerja Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8(2), 112-120.
- Fredricks, J. A., Blumenfeld, P. C., & Paris, A. H. (2004). School engagement: Potential of the concept, state of the evidence. *Review of Educational Research*, 74(1), 59–109. <https://doi.org/10.3102/00346543074001059>
- Fullan, M. (2014). *The Principal: Three Keys to Maximizing Impact*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2012). *Organizations: Behavior, Structure, Processes* (14th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Gunawan, I. (2019). *Penerapan Budaya Sekolah untuk Meningkatkan Kinerja Guru*. Bandung: Alfabeta.
- Hargreaves, A. (1999). *Changing teachers, changing times: Teachers' work and culture in the postmodern age*. Continuum.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, R. (2022). *Motivasi Kerja Guru dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan*. Jakarta: PT Pustaka Cendekia.
- Hidayati, N. (2019). Kinerja Guru: Faktor-Faktor yang Mempengaruhi dan Solusi untuk Peningkatannya. *Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 6(3), 150-160.
- Kemmis, S., & McTaggart, R. (2014). *The Action Research Planner*. Singapore: Springer.
- Kurniawan, F. (2020). Strategi Meningkatkan Motivasi Guru dalam Penerapan Budaya Positif di Sekolah. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 9(2), 75-83.
- Lickona, T. (1996). *Educating for Character: How Our Schools Can Teach Respect and Responsibility*. New York: Bantam Books.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach* (12th ed.). New York: McGraw-Hill
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- McNiff, J. (2013). *Action Research: Principles and Practice*. New York: Routledge.
- Mulyasa, E. (2013). *Menjadi Guru Profesional: Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Munir, M. (2021). Peran Budaya Positif dalam Meningkatkan Kinerja dan Motivasi Guru di Sekolah Dasar. *Jurnal Kajian Pendidikan*, 10(1), 45-56.
- Nasution, A. (2022). Komunikasi yang Efektif dalam Membangun Budaya Positif di Sekolah. *Jurnal Ilmu Komunikasi*, 4(1), 22-30.
- Peterson, K. D., & Deal, T. E. (1998). How Leaders Influence the Culture of Schools. *Educational Leadership*, 56(1), 28-30.

- Prabowo, H., & Yulianti, R. (2018). Evaluasi Penerapan Budaya Positif di Lingkungan Pendidikan. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 3(2), 200-210.
- Pritchard, R., & Karas, M. (2009). Managing a positive school culture: Strategies to motivate and sustain high performance. *School Leadership & Management*, 29(1), 75–88. <https://doi.org/10.1080/13632430802646449>
- Purwanto, E. (2019). *Manajemen Kinerja Guru di Sekolah*. Yogyakarta: Pustaka Edukasi
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Organizational Behavior (17th ed.)*. Boston: Pearson.
- Sagala, S. (2013). *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*. Bandung: Alfabeta
- Santoso, A. (2021). *Membangun Budaya Positif di Sekolah Dasar*. Malang: Universitas Negeri Malang Press.
- Sari, R. (2019). Motivasi Guru: Tinjauan Teoretis dan Praktis. *Jurnal Teori dan Praktek Pendidikan*, 5(2), 98-105.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership (4th ed.)*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive Psychology: An Introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5-14.
- Slamet, W. (2021). *Kinerja Guru dan Pengaruhnya Terhadap Pembelajaran di Sekolah Dasar*. Solo: UNS Press.
- Subekti, M. (2020). *Peningkatan Profesionalisme Guru Melalui Pelatihan dan Pengembangan Karir*. Surabaya: Gadjah Mada University Press.
- Sugiyono, M. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharto, B. (2020). *Budaya Kerja Positif dan Implementasinya di Sekolah*. Semarang: CV Mandiri Press.
- Suharto, S. (2020). Penerapan Budaya Positif dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan*, 5(1), 45-60.
- Supardi. (2013). *Kinerja Guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Susanto, Y. (2020). *Kesejahteraan Guru Honor: Sebuah Tantangan Pendidikan Nasional*. Jakarta: Pustaka Harapan.
- Wahjosumidjo. (2012). *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Widiastuti, D. (2021). Peran Manajemen Sekolah dalam Mendorong Budaya Positif. *Jurnal Manajemen Sekolah*, 6(2), 88-95.
- Widodo, H. (2018). *Komunikasi Efektif dalam Lingkungan Sekolah*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wahyuni, L. (2019). *Evaluasi Penerapan Budaya Positif di Sekolah Dasar*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Yulianti, A., & Setiawan, E. (2020). Hubungan antara Budaya Positif dan Kinerja Guru di Sekolah Dasar. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 8(1), 45-52.