

**PEMBENTUKAN BUDAYA SEKOLAH DI LINGKUNGAN
SMKN 3 PALANGKA RAYA UNTUK MENINGKATKAN KUALITAS
KINERJA GURU-GURU PRODUKTIF**

PRISKA APRILIA¹, MUHAMAD SUHARDI²

¹Pascasarjana Universitas Lambung Mangkurat, Universitas Pendidikan Mandalika
e-mail: priska.aprilia27@gmail.com

ABSTRAK

Guru dan sekolah memiliki peran dalam mengembangkan SDM yang kompeten dan mampu berdaya saing. Untuk dapat menghasilkan lulusan dengan SDM yang tinggi maka guru memiliki peran yang krusial dalam Pendidikan serta pembelajaran di sekolah. Saat ini, banyak sekolah dan Lembaga Pendidikan yang tidak menyadari budaya sekolahnya. Hal ini menyebabkan tidak adanya upaya perbaikan atau pengembangan budaya sekolah tidak terlaksana. Permasalahan budaya sekolah akan berdampak pada rendahnya motivasi belajar dan prestasi siswa karena sekolah tidak menjadi tempat yang kondusif untuk belajar. Penelitian ini bertujuan untuk Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji budaya sekolah di SMKN 3 Palangka Raya dan perannya pada kinerja guru produktif. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dalam bentuk kajian literatur terkait dengan: 1. Budaya sekolah dan perannya untuk meningkatkan kinerja guru produktif; 2. budaya sekolah di SMKN 3 Palangka Raya. Budaya sekolah merupakan kebiasaan dan kegiatan yang dilakukans secara terus menerus dan menjadi identitas sekolah. Budaya sekolah yang baik memiliki peran untuk meningkatkan kinerja guru produktif, budaya ini adalah pelatihan pembuatan instrument dan praktik kerja lapangan. Budaya sekolah di SMKN 3 Palangka Raya adalah *Bajenta Bajorah* sehingga mampu menciptakan Sekolah Ramah Anak (SRA). Dalam hal peningkatan keterampilan, Budaya yang diterapkan oleh SMKN 3 Palangka Raya adalah karyawisata, praktik kerja lapangan dan gerakan literasi sekolah.

Kata Kunci: Budaya sekolah, motivasi kerja, kinerja guru produktif

ABSTRACT

The role of teachers and schools is crucial in developing competent and competitive human resources. To produce graduates with high-quality human resources, teachers play a critical role in education and the learning process in schools. Currently, many schools and educational institutions are unaware of their school culture, resulting in no efforts for improvement or development of the school culture. Issues with school culture can lead to low student motivation and academic performance because the school does not become a conducive place for learning. This research aims to examine the school culture at SMKN 3 Palangka Raya and its role in the performance of productive teachers. This study is qualitative research in the form of a literature review related to: 1. School culture and its role in improving the performance of productive teachers; 2. the school culture at SMKN 3 Palangka Raya. School culture consists of habitual and ongoing activities that become the school's identity. A positive school culture plays a role in enhancing the performance of productive teachers, which includes training on instrument creation and practical fieldwork. The school culture at SMKN 3 Palangka Raya, known as "Bajenta Bajorah," helps create a Child-Friendly School (CFS). To improve skills, the culture implemented by SMKN 3 Palangka Raya includes field trips, practical fieldwork, and a school literacy movement.

Keywords: School culture, work motivation, productive teacher performance

PENDAHULUAN

Guru dan sekolah memainkan peran penting dalam mengembangkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang kompeten dan mampu bersaing. Untuk menghasilkan lulusan dengan SDM yang tinggi, peran guru dalam pendidikan dan pembelajaran di sekolah menjadi krusial. Namun, masalah yang dihadapi oleh Indonesia saat ini adalah rendahnya mutu Pendidikan Nasional. Pemerintah telah berupaya mengatasi hal ini dengan melakukan pelatihan dan peningkatan kualitas guru, penyempurnaan kurikulum, pengadaan buku dan alat pelajaran, serta perbaikan sarana dan prasarana Pendidikan (Jalinus *et al.*, 2019). Peningkatan kualitas guru menjadi bagian kunci dalam meningkatkan kinerja guru. Penelitian menunjukkan bahwa kinerja seorang guru dipengaruhi oleh motivasi guru dalam bekerja (Ardiana, 2020; Ihwani *et al.*, 2021). Kinerja guru yang tinggi juga berdampak positif pada prestasi belajar peserta didik (Jalinus *et al.*, 2019; Putri & Soedarmo, 2019).

Pendidikan memegang peran sentral dalam membentuk generasi penerus bangsa yang berkualitas. Guru SMK, khususnya, memiliki peran penting dalam mengajarkan siswa agar tidak hanya berprestasi di sekolah, tetapi juga memiliki kompetensi keahlian untuk bersaing secara tinggi. Indikator kualitas kinerja guru kejuruan meliputi kemampuan perencanaan mengajar, penguasaan materi, kemampuan pembuatan tugas, kemampuan mengelola kelas, dan kemampuan penilaian dan evaluasi (Hartanti & Yuniarsih, 2019; Jalinus *et al.*, 2019).

Guru yang berkomitmen tinggi terhadap pengajaran dapat memberikan dampak positif pada pembelajaran siswa. Namun, untuk mencapai kualitas kinerja guru yang optimal, diperlukan lingkungan sekolah yang mendukung, termasuk pembentukan budaya sekolah yang positif. Budaya sekolah atau iklim kerja mencakup suasana dan hubungan kerja antara guru, kepala sekolah, tenaga kependidikan, dan dinas di lingkungannya (R. D. Putri *et al.*, 2023). Budaya sekolah dapat tercermin dalam sikap saling mendukung, tingkat persahabatan, tingkat keintiman, dan kerja sama (Purwoko, 2019). Banyak sekolah dan lembaga pendidikan tidak menyadari budaya sekolahnya, yang dapat mengakibatkan rendahnya motivasi belajar dan prestasi siswa karena sekolah tidak menjadi tempat yang kondusif untuk belajar (Sandi *et al.*, 2022). Budaya sekolah mencakup pola perilaku, nilai, kepercayaan, sikap, dan perilaku yang membentuk karakter dalam pendidikan (Amaliyah & Ali, 2023; Utami & Negara, 2021).

Kurangnya kesadaran akan pembentukan budaya sekolah disayangkan karena budaya sekolah dapat menciptakan mutu sekolah, seperti budaya disiplin, kebersamaan, dan budaya positif lainnya. Rendahnya peran manajemen sekolah dalam pengembangan budaya sekolah juga dapat berdampak pada kinerja guru-guru produktif dan profil lulusan. Oleh karena itu, pembentukan budaya sekolah di SMKN 3 Palangka Raya menjadi penting dalam meningkatkan kualitas kinerja guru-guru produktif. Pembentukan budaya sekolah yang inklusif, kolaboratif, dan progresif dapat membantu menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, memotivasi guru untuk berinovasi, dan meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi budaya sekolah di SMKN 3 Palangka Raya, faktor-faktor yang memengaruhi pembentukan budaya sekolah, dan dampaknya terhadap kinerja guru-guru produktif.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji budaya sekolah di SMKN 3 Palangka Raya dan perannya pada kinerja guru produktif. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dalam bentuk kajian literatur terkait dengan: 1. Budaya sekolah dan perannya untuk meningkatkan kinerja guru produktif; 2. budaya sekolah di SMKN 3 Palangka Raya. Sumber data pada penelitian ini adalah observasi yang dilakukan pada SMKN 3 Palangka Raya untuk mengetahui budaya sekolah dan data berupa hasil penelitian terdahulu dari artikel dan dokumentasi dengan kata kunci pencarian budaya sekolah dan kinerja guru produktif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Budaya sekolah merupakan aspek penting yang membentuk lingkungan dan identitas sekolah. Budaya sekolah mencakup seperangkat nilai, norma, dan asumsi yang mengatur tindakan dan perilaku seluruh warga sekolah, seperti guru, siswa, dan staf. Di SMKN 3 Palangka Raya, budaya sekolah diterapkan melalui pendekatan yang ramah anak dan menjunjung tinggi nilai-nilai lokal serta sosial, seperti budaya *Bajenta Bajorah* yang mencerminkan keramahan dan inklusivitas. Budaya ini mempengaruhi suasana dan etika interaksi dalam lingkungan sekolah yang aman, nyaman, dan menghargai keberagaman. Sekolah ini juga menjalankan program literasi sebagai bagian dari budaya yang mendukung pengembangan keterampilan literasi di kalangan siswa dan tenaga pendidik, menumbuhkan minat baca, serta meningkatkan keterampilan literasi dasar siswa.

Pembahasan

1. Budaya Sekolah

Budaya, menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, dapat diartikan sebagai pikiran, adat istiadat, sesuatu yang sudah berkembang, atau kebiasaan yang sulit diubah. Menurut Kotter dan Heskett, budaya adalah totalitas pola perilaku, kesenian, kepercayaan, kelembagaan, dan produk lain dari karya dan pemikiran manusia yang mencirikan suatu masyarakat atau penduduk yang ditransmisikan bersama. Kebudayaan juga dapat diartikan sebagai norma-norma perilaku yang disepakati oleh sekelompok orang untuk bertahan hidup dan bersatu (Sayuti et al., 2023). Budaya merupakan pola asumsi dasar hidup yang diyakini bersama, diciptakan, diketemukan, atau dikembangkan oleh sekelompok masyarakat. Budaya digunakan untuk mengatasi persoalan hidup dan diturunkan dari generasi ke generasi sebagai pegangan perilaku, berpikir, dan rasa kebersamaan (R. D. Putri et al., 2023). Budaya dapat dikaji pada tiga level: artefak, nilai-nilai, dan asumsi dasar. Artefak adalah produk kultur yang dapat dilihat dan diobservasi, seperti patung, gedung, kebersihan ruang, dan tata ruang. Nilai-nilai melibatkan sikap dan keyakinan yang tidak terlihat langsung tetapi tercermin dalam moto, prinsip, yel-yel, dan semangat. Asumsi dasar adalah keyakinan yang dipegang teguh, yang mungkin tidak terjabarkan dalam nilai-nilai (Kaspiatun et al., 2022).

Berdasarkan berbagai definisi tersebut, budaya dapat dianggap sebagai seperangkat asumsi, nilai, dan norma yang membimbing tingkah laku anggota suatu organisasi. Dalam konteks organisasi, seperti lembaga pendidikan, budaya diinterpretasikan sebagai tindakan bersama, keyakinan, dan tujuan yang membentuk perilaku anggota organisasi, bahkan setelah terjadi pergantian anggota. Budaya organisasi dapat tercermin dalam norma perilaku, yang merupakan cara umum yang diterapkan dan diwariskan dalam organisasi (Sandi et al., 2022).

Sekolah, sebagai bentuk organisasi, memiliki budaya sendiri yang mencerminkan tujuan pendidikan. Budaya sekolah mencakup tindakan, norma perilaku, dan nilai-nilai yang dipegang oleh seluruh personel sekolah. Budaya sekolah efektif melibatkan nilai-nilai, kepercayaan, dan tindakan yang dihasilkan dari kesepakatan bersama, menciptakan komitmen dari semua anggota untuk melaksanakannya secara konsisten. Budaya sekolah ini membedakan satu sekolah dengan yang lain, menciptakan identitas unik bagi sistem sekolah (Ameer et al., 2020).

Sebagai institusi pendidikan, sekolah tidak hanya merancang kurikulum dengan berbagai materi pelajaran, tetapi juga mengintegrasikan nilai-nilai yang menjadi pondasi sekolah. Pembelajaran tidak hanya mencakup pengembangan keilmuan, tetapi juga internalisasi nilai-nilai dalam seluruh proses pembelajaran. Penilaian juga dilakukan dengan memprioritaskan nilai-nilai yang dianut oleh sekolah. Dengan demikian, sekolah dapat menciptakan lulusan yang tidak hanya unggul secara akademis, tetapi juga memiliki nilai-nilai yang kuat dan berbeda dari sekolah lainnya (Rahayuningsih & Iskandar, 2022).

Budaya sekolah mencakup berbagai aspek, termasuk ritual, harapan, hubungan, demografi, kegiatan kurikuler dan ekstrakurikuler, proses pengambilan keputusan, kebijakan, dan interaksi sosial. Pengembangan nilai-nilai dalam pendidikan karakter berbasis budaya sekolah melibatkan partisipasi seluruh stakeholder, baik internal maupun eksternal. Asumsi dasar, nilai, keyakinan, norma, simbol, dan kebiasaan menjadi panduan dalam bertindak dan menciptakan identitas sekolah yang membedakannya dari yang lain (Utami & Negara, 2021).

Dalam konteks sekolah, budaya tidak hanya menciptakan identitas sekolah, tetapi juga memberikan dukungan terhadap proses belajar-mengajar dan dampaknya terhadap hasil belajar siswa. Oleh karena itu, pemahaman dan perubahan budaya sekolah dapat menjadi kunci untuk meningkatkan mutu pendidikan. Budaya sekolah menciptakan lingkungan yang mendukung identitas sekolah dan memandu tindakan seluruh warga sekolah dalam mencapai tujuan pendidikan (Zalmi & Montessori, 2022).

Dalam menyelenggarakan pendidikan, penting untuk memahami dan melibatkan budaya sekolah sebagai bagian integral dari upaya perubahan dan peningkatan mutu pendidikan. Budaya sekolah yang terpelihara dengan baik dapat menciptakan perilaku yang positif, kreatif, dan inovatif, yang menjadi karakteristik khas sekolah tersebut. Oleh karena itu, pemeliharaan budaya sekolah yang berkualitas diperlukan untuk memberikan arah, identitas, dan keberlanjutan dalam melaksanakan pendidikan (Rony, 2021).

2. Kinerja Guru Produktif

Istilah "kinerja" berasal dari istilah "*job performance*" atau "*actual performance*" (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja dapat diartikan sebagai prestasi yang terlihat sebagai indikator keberhasilan kerja seseorang. Secara spesifik, kinerja mengacu pada hasil kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja atau potensi kerja mencakup hasil kerja yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu yang diinvestasikan oleh individu (Agustina *et al.*, 2020). Dalam konteks kinerja guru, faktor-faktor seperti kompetensi guru memainkan peran kunci. Kompetensi yang baik mendukung kinerja yang baik, sehingga tanpa kompetensi yang memadai, kinerja yang optimal sulit dicapai. Kinerja guru mencakup kemampuan guru untuk menunjukkan kecakapan dan kompetensi dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan, dan hasilnya tercermin dalam output yang dihasilkan, baik secara kuantitatif maupun kualitatif (Amaliyah & Ali, 2023).

Proses peningkatan kinerja guru dalam pembelajaran terkait erat dengan kemampuan guru dalam perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian pembelajaran. Ada tiga faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan, termasuk guru, yaitu kemampuan, usaha yang diberikan, dan dukungan organisasi. Rumus umumnya adalah $\text{Kinerja (P)} = \text{Kemampuan (A)} \times \text{Usaha (E)} \times \text{Dukungan (S)}$ (Gapari, 2021). Oleh karena itu, kinerja guru dapat ditingkatkan dengan memperhatikan dan mengoptimalkan ketiga faktor ini.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru melibatkan aspek internal dan eksternal. Beberapa faktor internal meliputi sikap mental, pendidikan, keterampilan, manajemen kepemimpinan, dan lain-lain. Faktor-faktor eksternal melibatkan lingkungan kerja, tingkat penghasilan, gaji, jaminan sosial, iklim kerja, sarana prasarana, dan teknologi (Kurniawan *et al.*, 2023). Dalam konteks penilaian kinerja guru, perlu memperhatikan berbagai kompetensi, seperti kompetensi pedagogik, kompetensi sosial, kompetensi profesional, dan kompetensi kepribadian. Penilaian kualitas kinerja guru dapat dilakukan melalui berbagai pendekatan, termasuk observasi kelas, penilaian oleh rekan kerja, umpan balik dari siswa, serta hasil tes atau proyek siswa. Evaluasi yang holistik ini membantu mendukung pengembangan profesional guru dan meningkatkan kualitas pengajaran di sekolah (Suryana, 2020).

Pentingnya memahami konteks pendidikan teknis dan kejuruan dalam peningkatan kualitas kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) menjadi perhatian utama. Guru

produktif di SMK perlu memiliki pemahaman mendalam tentang keahlian yang diajarkan, keterlibatan dengan dunia industri, dan integrasi teknologi dalam pengajaran. Selain itu, kerja sama dengan dunia usaha, industri, dan kerja menjadi faktor penting dalam meningkatkan kualitas guru produktif (Sutopo, 2019). Peningkatan kualitas kinerja guru produktif di SMK dapat dicapai melalui upaya-upaya seperti pelatihan, pengembangan instrumen penilaian, dan kerja sama dengan dunia industri. Melibatkan guru dalam pengembangan kurikulum yang relevan dengan kebutuhan industri, serta memperhatikan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru, dapat membantu menciptakan lingkungan pendidikan yang sesuai dengan perkembangan dunia kerja (Dina, 2023).

Penilaian kualitas kinerja guru SMK, penting untuk mempertimbangkan aspek-aspek spesifik yang relevan dengan lingkungan pendidikan teknis dan kejuruan. Evaluasi holistik, melibatkan keterlibatan dengan dunia industri, serta pemahaman mendalam tentang kebutuhan dan aspirasi siswa, dapat membantu menciptakan guru produktif yang berkualitas dan mempersiapkan siswa untuk sukses di dunia kerja (Maharani & Santosa, 2021). Secara keseluruhan, evaluasi kualitas kinerja guru harus memperhitungkan konteks pendidikan khususnya dalam SMK, dan menggabungkan berbagai aspek penilaian untuk memberikan gambaran yang komprehensif. Upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja guru harus diarahkan pada pengembangan kompetensi guru, penggunaan metode pengajaran yang efektif, dan integrasi dengan dunia industri untuk menciptakan lingkungan pendidikan yang relevan dan berkualitas (Riyadi *et al.*, 2021).

3. Budaya Sekolah di SMKN 3 Palangka Raya

Budaya sekolah di SMKN 3 Palangka Raya lahir dari kebiasaan yang setiap hari dilaksanakan dan ditanamkan pada siswa dan seluruh warga sekolah. Terdapat beberapa budaya baik yang mencerminkan SMKN 3 Palangka Raya antara lain Budaya *Bajenta* Bajorah dan Sekolah Ramah Anak. Budaya baik ini yang menjadi wajah dan identitas dari SMKN 3 Palangka Raya.

Bajenta Bajorah merupakan pola hidup suku Dayak dalam bersosialisasi atau bermasyarakat yang artinya lemah lembut dan ramah tamah. Ini merujuk pada atmosfer yang hangat, bersahabat, dan penuh keramahan di lingkungan sekolah, di mana siswa, guru, dan staf merasa diterima, didukung, dan dihargai. Budaya seperti ini dapat mencakup praktik-praktik seperti sambutan yang ramah, saling menghormati, kolaborasi positif, dan perhatian terhadap kebutuhan serta perbedaan individu (Karliani & Triyani, 2021).

Budaya *Bajenta Bajorah* merujuk pada sikap dan perilaku yang menghargai orang lain tanpa memandang suku, ras, agama dan budaya. Beberapa contoh penerapannya di SMKN 3 Palangka Raya adalah:

1. Saling menyapa dan mengucapkan salam antara siswa, guru dan seluruh warga sekolah.
2. Mengambil peran aktif dalam kegiatan sekolah,
3. Menghargai dan mendukung perbedaan budaya, latar belakang, mengikuti tradisi dan menghargai budaya lokal.

Budaya ramah tamah di sekolah sangat penting untuk menciptakan suasana belajar yang inklusif, harmoni, dan mendukung. Hal ini juga menunjukkan betapa pentingnya memahami dan menghargai perbedaan budaya di sekolah, baik dalam interaksi antara siswa, guru, dan karyawan, maupun dalam menghadapi tantangan yang mungkin dihadapi oleh siswa yang berasal dari latar belakang yang berbeda.

SMKN 3 Palangka Raya merupakan Sekolah Ramah Anak (SRA) yaitu institusi pendidikan yang bertujuan untuk menjamin, memenuhi, dan menghargai hak-hak serta partisipasi anak, serta mampu memberikan perlindungan anak dari kekerasan, diskriminasi, dan perlakuan salah lainnya selama mengenyam Pendidikan. SRA memiliki beberapa prinsip dan ciri-ciri penting, seperti yang dijelaskan dalam panduan Kementerian Pemberdayaan

Perempuan dan Perlindungan Anak (Kemen PPPA) tahun 2015. Berikut adalah beberapa poin penting mengenai Sekolah Ramah Anak (Dewi, 2023):

1. Kenyamanan dan perlindungan anak: SRA memprioritaskan kenyamanan dan perlindungan anak, termasuk mendukung proses pembelajaran mereka.
2. Hak anak terakredit: SRA menjamin dan menghargai hak-hak dasar anak, memastikan bahwa satuan pendidikan mampu mengembangkan minat, bakat, dan kemampuan anak
3. Partisipasi anak: SRA mendorong partisipasi anak dalam hal perencanaan, kebijakan, pembelajaran, pengawasan, dan prosedur pengaduan terkait pemenuhan hak dan perlindungan anak.
4. Lingkungan sekolah aman dan nyaman: SRA bertujuan untuk menciptakan kondisi sekolah yang aman dan nyaman, ramah, serta menyenangkan bagi anak.

Budaya ini menekankan pada lingkungan sekolah yang dirancang untuk memahami, menghormati, dan mendukung kebutuhan anak-anak. Ini melibatkan pendekatan yang peduli terhadap perkembangan dan kesejahteraan siswa, menciptakan atmosfer yang aman, inklusif, dan mendukung pertumbuhan positif mereka. Budaya sekolah ramah anak dapat mencakup kebijakan dan praktik-praktik yang memprioritaskan kepentingan dan kebahagiaan siswa (Jayanti, 2023).

Budaya yang diterapkan di SMKN 3 Palangka Raya dalam mewujudkan sekolah ramah anak antara lain anti perundungan, menghormati guru dan orang lain demi menciptakan suasana aman dan nyaman, berani mengutarakan pendapat dan menghargai pendapat orang lain, suasana belajar yang tertib dan bersih, sehat aman dan nyaman. SMKN 3 Palangka Raya mendapatkan penghargaan juara 1 untuk Sekolah Ramah Anak se-Kota Palangka Raya. Hal ini menunjukkan bahwa budaya sekolah yang berlangsung menciptakan suasana yang ramah bagi siswa.

Untuk meningkatkan keterampilan peserta didik, maka SMKN 3 Palangka Raya memberikan akses kepada peserta didik dan pendidik untuk melakukan karya wisata. Karya wisata digunakan untuk memberikan pengalaman belajar di luar sekolah bagi siswa sehingga mampu melatih kemandirian siswa. Selain karya wisata, untuk menambah pengalaman siswa di dunia kerja maka dilakukan praktek kerja lapangan (PKL). PKL dilaksanakan untuk memberikan pengalaman dan mengenalkan budaya kerja yang baik seperti disiplin, pantang menyerah dan bekerja sama dan gotong royong.

Pada bidang akademik, SMKN 3 Palangka Raya menggalakan Gerakan literasi yang dilaksanakan setiap pagi di hari Selasa, Rabu dan Kamis mulai pukul 06.30-07.15 pagi. Kegiatan ini dilakukan untuk menumbuhkan budaya membaca atau literasi bagi siswa. Budaya literasi di sekolah mencakup upaya kolektif untuk mempromosikan dan meningkatkan keterampilan literasi di antara siswa, guru, dan staf. Menerapkan budaya literasi di sekolah melibatkan upaya bersama untuk menciptakan lingkungan di mana pembelajaran literasi dihargai, didukung, dan diintegrasikan dalam semua aspek kehidupan sekolah (Wati et al., 2023).

Berdasarkan penjelasan diatas maka budaya sekolah di SMKN 3 Palangka Raya merupakan hasil dari kebiasaan yang dilakukan secara terus menerus. Kebiasaan ini yang membentuk budaya sehingga menjadi identitas sekolah. Budaya baik yang dilakukan di SMKN 3 Palangka Raya diharapkan mampu menciptakan generasi yang terampil dan ramah serta menciptakan sekolah yang ramah bagi anak dan memberikan perlindungan dan keamanan serta kenyamanan bagi siswa untuk dapat belajar dan mengembangkan diri.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa: Budaya sekolah merupakan kebiasaan dan kegiatan yang dilakukans secara terus menerus dan menjadi identitas sekolah. Budaya sekolah yang baik memiliki peran untuk meningkatkan kinerja guru produktif, budaya ini adalah pelatihan pembuatan instrument dan praktik kerja lapangan. Budaya sekolah di SMKN 3 Palangka Raya adalah Bajenta Bajorah sehingga mampu menciptakan Sekolah Ramah

Anak (SRA). Dalam hal peningkatan keterampilan, Budaya yang diterapkan oleh SMKN 3 Palangka Raya adalah karyawisata, praktik kerja lapangan dan gerakan literasi sekolah. Budaya baik di SMKN 3 Palangka Raya diharapkan mampu menciptakan generasi yang terampil dan ramah serta menciptakan sekolah yang ramah bagi anak dan memberikan perlindungan dan keamanan serta kenyamanan bagi siswa dan guru untuk dapat belajar dan mengembangkan diri dan kinerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, A., Ibrahim, M. M., & Maulana, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Pada Mtsn Di Kecamatan Bontotiro Kabupaten Bulukumba. *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 4(1), 111. <https://doi.org/10.24252/idaarah.v4i1.14164>
- Amaliyah, D., & Ali, M. (2023). Pengaruh Pemimpin Kepala Sekolah, Budaya Sekolah dan Mutu Pendidikan Terhadap Kinerja Guru Pada SMA Negeri 1 Simo. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat ...*, 3(2), 2182–2193. <http://ejournal.sisfokomtek.org/index.php/jpkm/article/view/711%0Ahttps://ejournal.sisfokomtek.org/index.php/jpkm/article/download/711/586>
- Ameer, K., Padang, R., & Lubis, P. (2020). IMPLEMENTASI BUDAYA KERJA DALAM MENINGKATKAN KEDISIPLINAN GURU DIMADRASAH ALIYAH PROYEK UNIVA MEDANTAHUN AJARAN 2019-2020. *Jurnal Tausshiah FAI UISU*, 10(1), 1–8.
- Ardiana, T. E. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi Smk Di Kota Madiun. *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, 17(02), 14–23. <https://doi.org/10.29040/jap.v17i02.11>
- Dewi, F. A. (2023). Implementasi Sekolah Ramah Anak melalui Pengembangan Budaya Religius di SMAN 3 Kediri. *Peradaban Journal of Interdisciplinary Educational Research*, 1(1), 66–82. <https://doi.org/10.59001/pjier.v1i1.70>
- Dina, S. S. (2023). *Sistem Informasi Manajemen dalam Meningkatkan Produktivitas Guru*. 1(1), 69–85.
- Gapari, M. Z. (2021). Pelaksanaan Teknik Supervisi dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru di SMPN 2 Jerowaru. *Manazhim*, 3(1), 40–51. <https://doi.org/10.36088/manazhim.v3i1.1064>
- Hartanti, A. S., & Yuniarsih, T. (2019). Pengaruh Kompetensi Profesional Guru Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Kejuruan. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 3(1), 167. <https://doi.org/10.17509/jpm.v3i1.9452>
- Ihwani, N., Arafat, Y., & Setiawan, A. A. (2021). Pengaruh Sertifikasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru. *Cahaya Pendidikan*, 7(1), 12–24. <https://doi.org/10.33373/chypend.v7i1.2797>
- Jalinus, N., Waskito, W., & Sudirman, S. (2019). Kontribusi Bakat Mekanik Dan Persepsi Tentang Kinerja Guru Terhadap Prestasi Belajar Produktif Siswa Kompetensi Keahlian Teknik Pemesinan Smk Negeri 2 Sawahlunto. *Jurnal Pendidikan Teknologi Kejuruan*, 1(1), 1–7. <https://doi.org/10.24036/jptk.v1i1.423>
- Jayanti, R. A. D. (2023). Pendidikan Akhlak Melalui Program Sekolah Ramah Anak di MiN 2 Mojokerto. *Arus Jurnal Psikologi Dan Pendidikan*, 2(3), 307–319.
- Karliani, E., & Triyani, T. (2021). Strengthening student's peace-loving attitudes through huma betang value-based general education curriculum. *Journal of Human Behavior in the Social Environment*, 31(5), 539–550. <https://doi.org/10.1080/10911359.2020.1783418>

- Kaspiatun, S., Studi, P., Pendidikan, M., Pascasarjana, P., & Gresik, U. (2022). BUDAYA TANGGUNGJAWAB KETERBUKAAN DAN KERJASAMA YANG BAIK SEBAGAI UPAYA UNTUK MENINGKATKAN PRESTASI. *Jurnal Magister*, 9(22).
- Kurniawan, F., Ahiruddin, A., & Hudalil, A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMAN 1 Ambarawa Kabupaten Pringsewu. *Prosiding Seminar Nasional ...*, 117–125. <https://jurnal.saburai.id/index.php/FEB/article/view/2261>
- Maharani, A. A. P., & Santosa, M. H. (2021). The Implementation of Process Approach Combined With Screencast-O-Matic and Bookcreator To Improve Students' Argumentative Writing. *LLT Journal: A Journal on Language and Language Teaching*, 24(1), 12–22. <https://doi.org/10.24071/llt.v24i1.2516>
- Purwoko, S. (2019). PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, KOMITMEN GURU, DISIPLIN KERJA GURU, DAN BUDAYA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU SMK. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 6(2), 149–162.
- Putri, A. M., & Soedarmo, U. R. (2018). Peningkatan Mutu Hasil Belajar Peserta Didik Melalui Supervisi Akademik Kepala Sekolah. *Indonesian Journal of Education Management & Administration Review*, 2(2), 1–6.
- Putri, R. D., Widayatsih, T., & Mahasir, M. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru TK. *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 6(1), 232–240. <https://doi.org/10.31539/alignment.v6i1.5398>
- Rahayuningsih, Y. S., & Iskandar, S. (2022). Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Menciptakan Budaya Sekolah yang Positif di Era Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Basicedu*, 6(5), 7850–7857. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i5.3626>
- Riyadi, Margono, G., Avianti, R. A., Nahdatul, R., Raihasabiq, M., & Islami, A. R. (2021). Peningkatan Kualitas Guru Produktif Smk Melalui Penyusunan Instrumen Penilaian Kinerja Praktik Berbasis Hots. *Prosiding Seminar Nasional Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(1), SNPPM2021SH-9-SNPPM2021SH-19. <http://journal.unj.ac.id/unj/index.php/snppm/article/view/25565>
- Rony, R. (2021). Urgensi Manajemen Budaya Organisasi Sekolah Terhadap Pembentukan Karakter Peserta Didik. *Tafkir: Interdisciplinary Journal of Islamic Education*, 2(1), 98–121. <https://doi.org/10.31538/tijie.v2i1.26>
- Sandi, A., Mahmudah, F. N., & Nasaruddin, D. M. (2022). Budaya Sekolah Studi Kasus di SMA Muhammadiyah Berau. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2004), 16439–16450. <https://www.jptam.org/index.php/jptam/article/view/5093%0Ahttps://www.jptam.org/index.php/jptam/article/download/5093/4300>
- Sayuti, U., Kustati, M., & Sepriyanti, N. (2023). Penguatan Budaya Religius Dalam Membentuk Karakter Peserta Didik (Studi Multi Situs di SMAN 1 Padang Panjang). *Journal Of Social Science Research*, 3(2), 11133–11145.
- Suryana, S. (2020). Permasalahan Mutu Pendidikan Dalam Perspektif Pembangunan Pendidikan. *Edukasi*, 14(1). <https://doi.org/10.15294/edukasi.v14i1.971>
- Sutopo, S. (2019). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru SMK Bidang Produktif Pasca Sertifikasi. *Jurnal Dinamika Vokasional Teknik Mesin*, 2(1), 37. <https://doi.org/10.21831/dinamika.v2i1.13510>

- Utami, G. S., & Negara, I. G. A. O. (2021). Kontribusi Budaya Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pedagogi Dan Pembelajaran*, 4(1), 168. <https://doi.org/10.23887/jp2.v4i1.32218>
- Wati, M., Kusuma, L., Subyantoro, & Pristiwati, R. (2023). *Peran Guru Bahasa Indonesia Dalam Meningkatkan*. 8(2), 156–167. <https://doi.org/10.29408/sbs.v6i2.21999>
- Zalmi, P. O., & Montessori, M. (2022). Strategi pengembangan budaya sekolah dalam menunjang civic disposition siswa. *Jurnal Pembangunan Pendidikan: Fondasi Dan Aplikasi*, 10(1), 9–22. <https://doi.org/10.21831/jppfa.v10i1.45549>