

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN PENDEKATAN MASALAH

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Budaya Kerja Guru

2.1.1.1 Konsep Budaya Kerja

Budaya dalam sebuah sistem organisasi biasanya dikaitkan dengan sistem nilai, norma, sikap dan etika kerja yang dipegang bersama oleh setiap pegawai/karyawan. Empat elemen ini menjadi asas untuk menuntun kinerja pegawai, cara mereka berpikir, berkomunikasi antara sesama pegawai dan berinteraksi dengan organisasinya. Jika budaya organisasi itu baik maka akan membolehkan para pegawai untuk meningkatkan mutu kerja yang baik dan akan memberikan sumbangan pada pimpinan organisasi/lembaga. Menurut Koentjaraningrat dalam Gering Supriyadi (2003:6), menjelaskan bahwa budaya adalah keseluruhan sistem gagasan tindakan dan hasil karya manusia dalam rangka kehidupan bermasyarakat yang dijadikan milik diri manusia dengan cara belajar. Selanjutnya dinyatakan bahwa kebudayaan memiliki tiga wujud yaitu : (1) sebagai suatu kompleksitas dari ide, gagasan, nilai, norma-norma, peraturan, (2) sebagai suatu kompleksitas aktivitas kelakuan berpola dari manusia dalam masyarakat. (3) sebagai benda-benda hasil karya.

Budaya sebagai kompleksitas ide, gagasan nilai dan norma berarti budaya adalah segala macam hal yang terlintas dalam akal dan hati manusia sebagai sumber spirit seseorang dalam berperilaku. Sedangkan budaya sebagai kompleksitas aktivitas kelakuan berpola maksudnya adalah sebuah ide, gagasan nilai, dan norma yang tertuang dalam perilaku manusia dalam menyelesaikan berbagai aktivitas,

baik berupa penyelesaian tugas yang dibebankan kepadanya maupun kegiatan lainnya. Sedangkan benda-benda hasil karya adalah bentuk fisik dari ide, gagasan, nilai norma dan aktivitas manusia.

Dalam bekerja seorang individu sangat dipengaruhi oleh sistem nilai yang dianutnya. Nilai adalah kriteria tentang kebaikan dan kebenaran. Pengertian nilai dalam arti sempit adalah tanggapan dan penerimaan individu dari sudut pandang pemikiran masing-masing tentang baik-buruk, benar-salah, berguna-sia-sia sesuatu bagi dirinya. Setiap manusia mempunyai pandangan tersendiri mengenai sesuatu perkara karena setiap individu meletakkan satu nilai berdasarkan pengetahuan, pengalaman, kepercayaan atau bagaimana mereka menafsirkan keadaan yang berlaku. Nilai-nilai yang diterima oleh sebagian besar anggota organisasi yang disepakati sebagai nilai bersama mencerminkan tujuan organisasi. Dengan kata lain, peraturan tak tertulis mengenai perilaku yang berlaku memenuhi peraturan-peraturan hidup dan dilaksanakan dalam masyarakat. Dalam konteks organisasi, ia adalah cara bekerja yang diterima umum dan dilaksanakan dalam organisasi yang menjadi nilai budaya organisasi.

Dalam menerapkan nilai-nilai budaya dan norma-norma yang berlaku dalam organisasi perlu ada sikap dari setiap individu dalam menerima dan melaksanakan dengan sepenuh hati. Persiapan mental dari sikap seseorang menjadi faktor pendorong dari segala tindakan menerima atau menolak suatu keputusan organisasi/lembaga. Bila semua unsur nilai, norma dan sikap masing-masing individu telah menerima dan menyepakati bersama tentang budaya kerja organisasinya. Budaya dapat memiliki pengaruh penting pada perilaku seseorang

dan akan terbentuk etika atau prinsip-prinsip kerja yang harmonis yang memiliki satu misi dan satu tujuan organisasi.

Sepanjang sejarahnya, manusia dikelilingi oleh norma yang mereka gunakan sebagai pedoman bersikap dan berperilaku. Norma-norma tersebut antara lain berupa norma agama, etika, profesi, standar industri nasional dan internasional, budaya dan organisasi. Norma adalah peraturan, tatanan, ketentuan, standar, gaya dan pola perilaku yang menentukan perilaku yang dianggap pantas dan dianggap tidak pantas dalam merespon sesuatu. Wirawan (2007:43) mengemukakan bahwa: Norma adalah peraturan perilaku yang menentukan respon karyawan mengenai apa yang dianggap tepat dan tidak tepat dalam situasi tertentu. Keberhasilan pembangunan suatu etika perilaku dan budaya organisasi yang akan mendukung secara efektif penerapan nilai-nilai budaya kerja, sangat erat hubungan dengan faktor-faktor berikut: Pertama, komitmen dari Top manajemen dalam organisasi. Kedua, Membangun lingkungan organisasi yang kondusif. <http://www.budayadanetika.org>; Amrizal [4 November 2007]. Pimpinan dalam menerapkan nilai-nilai yang terkandung dalam organisasi harus memiliki komitmen yang tinggi agar tercipta lingkungan kerja yang harmonis dan kondusif.

Menurut Akdon (2007: 103-104) nilai-nilai penting dalam sebuah organisasi adalah: (1) *Togetherness*, (2) *Empathy*, (3) *Assist*, (4) *Maturity*, (5) *Willingness*, (6) *Organizational*, (7) *Respect*, (8) *Kindness*, (9) *Integritas*, (10) *Inovatif*, (11) *Keunggulan*, (12) *Flexibility*, (13) *Wisdom*, (14) *Beretika*, (15) *Responsive*, (16) *Rasa Memiliki*.

Kerja adalah aktivitas yang bertujuan untuk menyelesaikan suatu tujuan. Tujuan kerja dapat berupa produk barang atau pun berupa jasa. Budaya kerja berarti segala aktivitas individu yang menjadi kebiasaannya dalam menyelesaikan berbagai tujuan. Budaya Kerja adalah cara kerja yang berdasarkan suatu sistem yang dipegang oleh setiap pegawai dan kaki tangan dalam organisasi. <http://www.budayadanetika.org>; Amrizal [4 November 2007]. Cara kerja itu diamalkan seperti itu karena sudah menjadi kebiasaan atau tradisi organisasi tersebut. Nilai ialah sesuatu yang dipegang oleh organisasi itu, mengenai apa yang tepat dan tidak tepat yang mengarahkan tindakan dan perilaku karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Jika apa yang dipegang itu adalah baik, maka nilai itu adalah baik atau positif. Tetapi jika nilai-nilai tersebut ia adalah dianggap tidak baik atau negatif maka akan ditolak. Jumlah kesemua nilai yang diamalkan/dihayati dalam kerja itu dikatakan sebagai budaya kerja. Jika nilai yang diamalkan adalah baik, maka sudah tentulah budaya kerja itu akan menghasilkan kerja yang sangat baik. Hal ini sejalan dengan pendapat Prabu (2003:8) yang menyatakan bahwa budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, yang tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja.

Nilai yang terkandung dalam budaya kerja merupakan suatu identitas diri yang menjadi tolok ukur kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) dan ikut menentukan integritas bangsa sehingga mampu mendorong prestasi kerja. Dalam

seminar KORPRI Daerah Istimewa Yogyakarta Nopember 1992 menyimpulkan bahwa: 1) Budaya kerja adalah salah satu komponen kualitas manusia yang sangat melekat dengan identitas bangsa dan menjadi tolok ukur dasar dalam pembangunan; 2) Budaya kerja dapat ikut menentukan integritas bangsa dan menjadi penyumbang utama dalam menjamin kesinambungan kehidupan bangsa; 3) Budaya kerja sangat erat kaitannya dengan nilai-nilai yang dimilikinya, terutama falsafah bangsa yang mampu mendorong prestasi kerja setinggi-tingginya. (Gering Supriyadi, 2003:8)

Budaya kerja adalah cara kerja sehari-hari yang bermutu dan selalu mendasari nilai-nilai yang penuh makna, sehingga menjadi motivasi, memberi inspirasi, untuk senantiasa bekerja lebih baik, dan memuaskan bagi masyarakat yang dilayani. Program budaya kerja akan menjadi kenyataan bila perolehan nilai-nilai kinerja mengalami perubahan secara terus-menerus hingga menghasilkan hasil kinerja yang baik. Karena perubahan nilai-nilai lama menjadi nilai-nilai baru akan memakan waktu yang cukup panjang sehingga terjadi penyempurnaan dan perbaikan. Program budaya tersebut akan menghasilkan warna budaya berupa produktifitas dari perilaku kerja antara lain; kerja keras, ulet, disiplin, tanggungjawab, produktif, motivasi, manfaat, kreatif, dinamik, konsisten, reponsife, mandiri. Menurut Gering Supriyadi (2003:9) bahwa budaya kerja dapat dibagi menjadi: 1) Sikap terhadap pekerjaan, yakni kesukaan akan kerja dibandingkan dengan kegiatan lain, seperti bersantai, atau semata-mata memperoleh kepuasan dari kesibukan pekerjaannya sendiri, atau merasa terpaksa melakukan sesuatu hanya untuk kelangsungan hidupnya; 2) Perilaku pada waktu bekerja,

seperti rajin, berdedikasi, bertanggungjawab, berhati-hati, teliti, cermat, kemauan yang kuat untuk mempelajari tugas dan kewajibannya, suka membantu sesama karyawan atau sebaliknya.

Orang berpikiran maju, berkat kreatifitasnya tidak hanya sekedar menemukan dan menciptakan pekerjaan baru, melainkan juga berusaha menemukan dan menciptakan lahan pekerjaan yang berkualitas, yaitu pekerjaan yang betul-betul produktif dan memiliki nilai tambah. Oleh karena itu Hamzah Yakub (2001:86) mengatakan bahwa bekerja bukanlah sebagai tujuan melainkan sebagai wasilah untuk mewujudkan kemakmuran lahir bathin dunia dan akhirat. Lebih lanjut dikemukakan bahwa kualitas kerja ialah pekerjaan yang dapat memberikan hasil yang sebesar-besarnya, melalui penggunaan tenaga, biaya, dan waktu yang sehemat-hematnya. Dengan demikian bahwa pekerjaan yang produktif, berkualitas, efektif, ekonomis dan efisien akan berguna bagi dirinya sendiri maupun bagi kepentingan orang banyak, karena mereka sadar akan keberadaan otaknya sebagai anugerah Allah SWT.

Selain itu akan muncul banyak manfaat dari kepuasan kerja meningkat, kerjasama tim lebih solid, disiplin waktu terus meningkat yang berakibat pada kepercayaan pelanggan terhadap kinerja SDM, juga pengawasan fungsional berkurang, pemborosan berkurang, tingkat absensi turun karena ingin memberikan yang terbaik untuk organisasinya. Menciptakan budaya kerja melalui tim yang solid akan menghasilkan berupa gagasan-gagasan baru, terjadinya pertukaran pendapat, dan fakta baru hasil dari pemecahan permasalahan kelompok budaya. Orang yang

masuk menjadi kelompok budaya akan membangkitkan pemikiran yang kritis kreatif, dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya.

Nilai-nilai budaya kerja yang dikeluarkan oleh Menpan tahun 2002, terdapat 34 unsur nilai atau 17 pasang nilai yang diharapkan dapat menumbuhkan motivasi dan tanggungjawab terhadap peningkatan produktifitas dan kinerja. Adapun ke 17 pasang nilai-nilai dasar dimaksud dalam Gering Supriyadi (2003:23) adalah sebagai berikut: 1) Komitmen dan konsisten (terhadap visi, misi, tujuan organisasi, kebijakan negara serta peraturan perundangan yang berlaku, 2) Wewenang dan tanggung jawab, 3) Keiklasan dan kejujuran, 4) Integritas dan profesionalisme, 5) Kreatifitas dan kepekaan (terhadap lingkungan tugas), 6) Kepemimpinan dan keteladan, 7) Kerjasama dan dinamika kelompok kerja, 8) Ketepatan dan kecepatan, 9) Rasionalitas dan kecerdasan emosi, 10) Keteguhan dan ketegasan, 11) Disiplin dan keteraturan kerja, 12) Keberanian dan kearifan, 13) Dedikasi dan loyalitas, 14) Semangat dan motivasi, 15) Ketekunan dan kesabaran, 16) Keadilan dan keterbukaan, 17) Penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Masuknya nilai-nilai budaya dalam manajemen diharapkan akan terjadi peningkatan kualitas SDM, kuantitas cara kerja dan kualitas produknya. Kualitas produk dapat diukur dari beberapa aspek menurut Gering Supriyadi (2003:14) , antara lain : *Pertama*, kesesuaian mutu yang diminta pelanggan, *kedua* memenuhi persyaratan standar yang disyaratkan pelanggan, *ketiga* Orientasi pada pencegahan "Zero Defect"; *Keempat*, lolos dalam pengujian melalui penilaian terhadap pembiayaan, pencegahan dan kegagalan, *kelima* mutu dan kualitas dari kinerja pegawai dalam kerjasama tim.

Pengertian tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Kesesuaian dengan mutu dan syarat yang diminta oleh pelanggan; mereka menyatakan puas atau tidak, kalau mereka tidak puas, berarti kualitas produk tersebut belum mencapai standar dan harus disempurnakan.
- 2) Setiap orang dalam organisasi mempunyai peran sebagai pemasok pelanggan baik yang berorientasi internal maupun eksternal. Setiap pelanggan mempunyai dimensi persyaratan mutu yang berbeda-beda tergantung pada keperluannya. Oleh karena itu untuk menciptakan produk (barang atau jasa) diperlukan kerjasama internal maupun eksternal agar produk tersebut dapat memenuhi standar yang dipersyaratkan oleh pelanggan.
- 3) Orientasi pada pencegahan lebih baik dari pada memperbaiki kesalahan, karena biaya perbaikan kesalahan akan menjadi lebih mahal dan mempengaruhi daya saing.
- 4) Untuk mencegah pemborosan agar mutu menjadi lebih baik perlu dilihat dari aspek pembiayaan, yang antara lain meliputi penilaian (inspeksi, pengujian dan tugas lain), pencegahan (latihan, mencari penyebab, koreksi, pengembangan), kegagalan (kerusakan, perbaikan, kerja ulang, kurun waktu), kegagalan eksternal (penggantian jaminan, kerusakan, kehilangan pelanggan, keluhan dan perbaikan).
- 5) Mutu terletak pada sumbernya, yang berarti setiap SDM adalah penentu kualitas bagi kualitas pekerjaannya, dan mutu dapat diraih melalui cara perbaikan yang berkesinambungan, hal ini diperlukan kerjasama melalui kelompok tertentu yang telah diberi pelatihan untuk pemecahan masalah.

Unsur dasar budaya kerja itu adalah mata rantai proses dimana tiap kegiatan berkaitan dengan proses lainya atau suatu hasil pekerjaan lainya. Dalam suatu organisasi bekerja melalui serangkaian proses yang saling berkaitan, yang terjadi melalui dan melewati batas-batas birokrasi. Kekuatan rantai proses secara terpadu tersebut tergantung pada rangkaian terlemah pada proses individual. Kesalahan dalam suatu proses akan mempengaruhi pada kualitas produk akhir, oleh karena itu jaminan mutu terletak pada kekuatan setiap rangkaian yang berjalan benar sejak saat pertama pada setiap tahap pekerjaan.

Tujuan fundamental budaya kerja untuk membangun SDM seutuhnya agar setiap orang sadar bahwa mereka berada dalam suatu hubungan sifat peran sebagai pelanggan, pemasok dan komunikasi dengan orang lain secara efektif dan efisien serat menggembirakan. Oleh karena itu budaya kerja berupaya merubah komunikasi tradisional menjadi perilaku manajemen modern, sehingga tertanam kepercayaan dan semangat kerjasama yang tinggi serta disiplin.

Suatu keberhasilan kerja, berakar pada nilai-nilai yang dimiliki dan perilaku yang menjadi kebiasaan pekerja ini sejalan dengan pemikiran Beni Ahmad Saebani (2012: 225) yang mengatakan bahwa budaya kerja merupakan inti kehidupan manusia karena keberhasilan kerja berakar pada nilai-nilai yang dimiliki dalam budaya kerja. Nilai-nilai tersebut bermula dari adat kebiasaan, agama, norma dan kaidah yang menjadi keyakinannya. Keyakinan yang dimiliki para pekerja juga menjadi kebiasaan dalam perilaku organisasinya. Nilai-nilai yang telah menjadi kebiasaan tersebut dinamakan budaya. Oleh karena budaya dikaitkan dengan mutu atau kualitas kerja, maka dinamakan budaya kerja.

Budaya kerja merupakan sekumpulan pola perilaku yang melekat secara keseluruhan pada diri setiap individu dalam sebuah organisasi. Membangun budaya berarti juga meningkatkan dan mempertahankan sisi-sisi positif, serta berupaya membiasakan (*habituating process*) pola perilaku tertentu agar tercipta suatu bentuk baru yang lebih baik. Menurut Beni Ahmad Saebani (2012: 226) budaya kerja merupakan *up grading* untuk mengubah cara kerja tradisional menjadi cara kerja modern yang berorientasi pada upaya memuaskan pelanggan dan masyarakat. Oleh karena itu menurut Khoerul Umam (2011:2) dalam Beni Ahmad Saebani (2012: 226) budaya kerja harus diupayakan sedemikian rupa dan dengan sungguh-sungguh melalui proses yang terkendali dengan melibatkan semua sumber daya manusia dalam seperangkat sistem, alat-alat, dan teknik-teknik pendukung.

Adapun pengertian budaya kerja menurut Hadari Nawawi (2003:65) menjelaskan bahwa budaya Kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sanksi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan.

Jadi dapat dipahami bahwa budaya kerja merupakan perilaku yang dilakukan secara berulang-ulang oleh setiap individu dalam suatu organisasi dan telah menjadi kebiasaan dalam pelaksanaan pekerjaan. Menurut Triguno (2001:13) menerangkan bahwa budaya kerja dapat dipahami sebagai falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat

atau organisasi yang tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja.

Sedangkan Taliziduhu Ndraha (2003: 80) mendefinisikan budaya kerja merupakan sekelompok pikiran dasar atau program mental yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kerjasama manusia yang dimiliki oleh suatu golongan masyarakat. Osborn dan Plastrik (2002: 252) menerangkan bahwa budaya kerja adalah seperangkat perilaku perasaan dan kerangka psikologis yang terinternalisasi sangat mendalam dan dimiliki bersama oleh anggota organisasi.

Menurut Triguno (2002:3) budaya kerja adalah perilaku kerja individu yang meliputi nilai-nilai berupa: kerja keras, ulet, disiplin, produktif dan tanggung jawab, kreatif, dinamis, konsekuen, dan responsive. Perubahan budaya kerja sangat menentukan peningkatan suatu kinerja guru untuk mengubah suatu lingkungan belajar supaya menjadi lebih hidup, dinamis, nyata, dan pembelajaran tak akan menjadi sesuatu yang membosankan tetapi dapat berkarya secara professional.

Mintzberg, (dalam Moekijat, 2006:6) mengemukakan bahwa budaya kerja merupakan fungsi orang-orang yang bekerja di organisasi; cara organisasi itu dibentuk dan lingkungan (ekonomi dan teknologi) dimana organisasi itu beroperasi. Budaya kerja adalah perilaku kerja yang meliputi antara lain: kerja keras, ulet, disiplin, produktif, tanggung jawab, motivasi, kreatif, dinamik, konsekuensi, responsive dan lain-lain. Dapatlah dikatakan bahwa budaya kerja yang kuat akan berdampak pada kinerja dan merupakan inspirasi pada pengembangan sumber daya manusia terhadap lahirnya kreativitas. Budaya kerja adalah komponen yang sangat

penting dalam meningkatkan kinerja guru dan proses terjadinya budaya kerja yang baik sangatlah panjang, hal ini erat kaitannya dengan pribadi masing-masing guru.

Budaya kerja erat sekali hubungannya dengan etos kerja. Etos kerja menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia didefinisikan sebagai pandangan hidup yang khas dari suatu golongan sosial dan semangat kerja yang menjadi ciri khas dan keyakinan seseorang atau suatu kelompok. Etos kerja merupakan spirit, energi dan kekuatan individu dalam bekerja.

Budaya kerja guru dipengaruhi berbagai macam faktor. Guru juga termasuk dalam kategori pegawai/karyawan, khususnya dalam bidang pendidikan. Londong (Muchlas, 2012:130) menyebutkan ada delapan faktor yang memengaruhi budaya kerja karyawan, yaitu: (1) seleksi pekerja, (2) budaya organisasi, (3) budaya luar, (4) misi perusahaan, (5) proses pembelajaran, (6) keinginan untuk diakui, (7) keinginan untuk berprestasi, dan (8) keinginan untuk terpenuhinya rasa aman. Menurut Syamsir (2014) dalam penelitiannya menyimpulkan enam faktor yang mempengaruhi budaya kerja yakni (1) inovasi, (2) tanggung jawab, (3) orientasi pada hasil, (4) pengetahuan, (5) sistem kerja, dan (6) motivasi. Juliansyah (2013) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa faktor kemampuan beradaptasi, faktor integrasi sosial, faktor moral, serta faktor persepsi terhadap kerja merupakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi budaya kerja.

Dari uraian-uraian di atas dapat dipahami bahwa budaya kerja merupakan falsafah nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong yang dimiliki bersama oleh setiap individu dalam lingkungan kerja di suatu organisasi dimana falsafah itu teraktualisasi dalam perilaku kerja yang meliputi antara lain: kerja

keras, ulet, disiplin, produktif, tanggung jawab, motivasi, kreatif, dinamik, konsekuensi, responsive dan lain-lain.

Adapun indikator-indikator budaya kerja dari berbagai penjelasan di atas dapat terangkum dalam loyalitas, disiplin, komitmen dan kepemimpinan yang berkembang dalam suatu kelompok atau organisasi.

1) Manfaat Budaya Kerja

Sukses tidaknya suatu organisasi kebanyakan bermula dari adanya disiplin dalam menerapkan nilai-nilai inti organisasi. Konsistensi dalam menerapkan kedisiplinan dalam setiap tindakan, penegakan aturan dan kebijakan akan mendorong munculnya kondisi keterbukaan, jauh dari prasangka negatif, dan segala sesuatu disampaikan melalui fakta dan data yang akurat (informasi yang benar). Situasi yang penuh dengan keterbukaan akan meningkatkan komunikasi horizontal dan vertikal yang hangat, hubungan personal antar personil saling menghargai dan menghormati. Pada gilirannya menyuburkan semangat kerjasama, menjaga kekompakan, saling mendukung dan mengamankan setiap keputusan manajemen, serta saling mengisi dan melengkapi. Hal inilah yang menjadi tujuan bersama dalam rangka membentuk budaya kerja.

Pada dasarnya, fungsi budaya kerja adalah bertujuan untuk membangun keyakinan sumber daya manusia atau menanamkan nilai-nilai tertentu yang melandasi sikap dan perilaku yang konsisten dan komitmen dalam bekerja. Dengan adanya suatu keyakinan dan komitmen yang kuat akan merefleksikan nilai-nilai tertentu, misalnya bekerja secara berkualitas, sesuai standar, atau sesuai ekspektasi pelanggan (organisasi), efektif, produktif dan efisien. Disamping itu, tujuan utama

budaya kerja adalah membangun sumber daya manusia yang berkualitas atau dalam bahasa Beni Ahmad Saebani (2012: 228) membangun sumber daya manusia seutuhnya. Budaya kerja berupaya mengubah perilaku tradisional dengan manajemen yang tradisional menjadi perilaku yang modern dengan manajemen modern, sehingga tertanam kepercayaan dan semangat kerjasama yang tinggi serta disiplin. Disamping itu masih banyak lagi manfaat yang muncul seperti kepuasan kerja meningkat, pergaulan yang lebih akrab, disiplin meningkat, pengawasan fungsional berkurang, pemborosan berkurang, tingkat absensi menurun, terus ingin belajar, ingin memberikan yang terbaik bagi organisasi, dan lain-lain.

Berdasarkan pandangan mengenai manfaat budaya kerja, dapat ditarik suatu deskripsi sebenarnya bahwa manfaat budaya kerja adalah untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, kualitas kerja, kualitas hasil kerja dan peningkatan produktifitas hasil kerja. Menurut Budhi Paramita dalam Khoerul Umam yang dikutip oleh Beni Ahmad Saebani (2012: 227) mengatakan bahwa budaya kerja terdiri atas dua sikap yaitu: 1) Sikap terhadap pekerjaan, yaitu mencintai pekerjaan dengan sepenuh hati, sehingga bekerja atas kesadaran dan kebutuhan hidup; 2) Sikap pada saat bekerja, yaitu ulet, amanah, rajin, kerja keras, berdedikasi, bertanggung jawab, berhati-hati, teliti, cermat, kemauan kuat untuk mempelajari tugas dan kewajibannya, suka membantu sesama karyawan.

Budaya kerja yang positif akan bermanfaat bagi suatu organisasi. Setiap anggota dalam suatu organisasi membutuhkan komunikasi yang hangat, bersahabat, merasa dibutuhkan oleh organisasi dan dihormati oleh organisasi. Saran, pendapat bahkan kritik yang bersifat membangun dari ruang lingkup pekerjaannya demi

kemajuan di lembaga pendidikan tersebut akan bernilai positif disetiap diri individu dalam organisasi tersebut. Sebaliknya, budaya kerja yang negatif akan berakibat buruk terhadap suatu organisasi. Mengeluarkan pendapat yang berbeda meski bersifat membangun, perilaku yang berbeda meski baik dengan kebanyakan personil akan menjadi bahan cibiran, cemoohan dan pergunjungan dalam organisasi. Suasana seperti ini akan berakibat pada etos kerja yang rendah dan kurang produktif.

Untuk memperbaiki budaya kerja suatu organisasi dibutuhkan waktu yang lama. Diperlukan banyak pembenahan-pembenahan dalam suatu organisasi, dimulai dari sikap dan tingkah laku pimpinan dan kemudian diikuti para bawahan. Terbentuknya budaya kerja diawali dari kesadaran bersama para individu yang berada dalam suatu organisasi. Kesadaran akan pentingnya budaya organisasi yang positif dapat berasal dari pejabat yang ditunjuk atau pimpinan kemudian meluas kepada para bawahan bawahannya (*top-down*) atau sebaliknya dari para bawahan kemudian dikomunikasikan kepada atasan.

2) Terbentuknya Budaya Kerja

Budaya kerja terbentuk dalam satuan kerja atau organisasi ketika lingkungan kerja atau organisasi menghadapi berbagai permasalahan. Sebagaimana budaya organisasi, budaya kerja juga terbentuk dari rangkaian proses dalam menyelesaikan berbagai masalah yang dihadapi individu atau organisasi hanya saja budaya kerja merujuk pada istilah yang lebih spesifik yakni kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepada seseorang. Budaya kerja tidak lepas dari nilai-nilai yang dianut dan diyakini oleh seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Cakupan makna setiap nilai budaya kerja menurut

Moekijat (2006:53) antara lain: 1) Disiplin; Perilaku yang senantiasa berpijak pada peraturan dan norma yang berlaku di dalam maupun di luar perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan, prosedur, berlalu lintas, waktu kerja, berinteraksi dengan mitra, dan sebagainya; 2) Keterbukaan; Kesiapan untuk memberi dan menerima informasi yang benar dari dan kepada sesama mitra kerja untuk kepentingan perusahaan; 3) Saling menghargai; Perilaku yang menunjukkan penghargaan terhadap individu, tugas dan tanggung jawab orang lain sesama mitra kerja; 4) Kerjasama; Kesiediaan untuk memberi dan menerima kontribusi dari dan atau kepada mitra kerja dalam mencapai sasaran dan target perusahaan.

Guru adalah pegawai yang bekerja dalam bidang pendidikan. Budaya kerja guru dipengaruhi oleh berbagai macam faktor. Diantara faktor-faktor yang sangat mempengaruhi budaya kerja guru adalah kompetensi-kompetensi yang dimilikinya yang meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi keperibadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional, dan budaya organisasi dimana guru bekerja termasuk di dalamnya dipengaruhi oleh budaya berprestasi organisasi dan budaya berprestasi guru. Budaya berprestasi atau *achivement culture* merupakan tipe budaya yang mendorong dan menghargai kinerja orang. Budaya berprestasi dipengaruhi oleh nilai-nilai bersama yang disepakati oleh anggota organisasi. Nilai-nilai bersama yang mengembangkan budaya berprestasi menurut Tan (2002: 30) dalam Wibowo (2013:499) adalah (1) berorientasi pada hasil; (2) pelayanan kepada pelanggan tinggi (3) inovasi; (4) kejujuran; (5) penghargaan; (6) respons terhadap perubahan; (7) akuntabilitas; dan (8) keinginan besar.

Terbentuknya budaya kerja seorang guru dalam lembaga pendidikan dimulai dari nilai-nilai, asumsi-asumsi, pola pikir, persepsi, keyakinan-keyakinan, sikap, sebagai hasil dari belajar selama di perguruan tinggi ilmu pendidikan yang dibawa oleh seorang guru. Dalam institusi baru, seorang guru kemudian mempraktikkan ilmu pengetahuan yang didapat. Sementara itu dalam menyelesaikan tugas-tugasnya seorang guru juga akan menjumpai berbagai persoalan-persoalan yang dihadapi karena bergaul dengan para siswa, para teman sejawat, para pimpinan, para pengawas, para wali siswa sebagai konsekuensi logis masuk dalam sebuah institusi. Dengan adanya pergaulan dan komunikasi ini akan menyebabkan seorang guru belajar beradaptasi dengan budaya lingkungannya sehingga pemikirannya berkembang; terutama perilakunya dalam kaitannya menyelesaikan tugas.

Setelah terjadi adaptasi maka seorang guru akan mempunyai kesimpulan-kesimpulan tentang perilaku apa saja yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dilakukan dalam institusinya. Keadaan ini akan berlangsung lama dan menjadi kebiasaan seorang guru dalam menyelesaikan tugasnya. Kebiasaan ini disebut budaya kerja guru. Budaya kerja seorang guru juga akan selalu berkembang sesuai dengan perkembangan zaman sebagaimana watak dasar manusia yang menginginkan kualitas, efektifitas dan efisiensi dalam berbagai kehidupan. Budaya kerja guru akan selalu dikoreksi dan dikembangkan sebagai wujud dari konsekuensi logis dari unsur utama pendidikan dalam memproduksi lulusan yang bermutu dan berkualitas.

2.1.1.2 Budaya Kerja Organisasi

Budaya kerja akan mempengaruhi kualitas dan kuantitas kerja apabila nilai-nilai dan norma dijadikan pedoman dalam setiap permasalahan. Seperti yang dikemukakan oleh Anwar Parbu (2005:113) budaya kerja dalam organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

Penerapan budaya dalam setiap organisasi tersebut di atas lebih lanjut menurut Anwar Parbu (2005:114) bertujuan agar: seluruh individu dalam perusahaan atau organisasi mematuhi dan berpedoman pada sistem nilai keyakinan dan norma-norma yang berlaku dalam perusahaan atau organisasi. Dengan demikian tujuan dari organisasi dapat tercapai sesuai dengan visi dan misi perusahaan atau organisasi tersebut. Organisasi akan tetap berdiri kokoh tergantung pada citra kepemimpinan, manager dan karyawannya. Bila mereka tidak memegang teguh pada budaya organisasi yang berlandaskan moral tersebut. Pada umum mereka lupa pada landasan, tujuan dan misi yang diemban perusahaan atau organisasi ketika organisasi tersebut didirikan.

Budaya kerja dalam organisasi dimaknai sebagai sistem makna bersama terhadap nilai-nilai primer yang dianut bersama dan didukung organisasi. Kuat lemahnya budaya kerja organisasi menurut Robbins (2001:510) ditunjukkan oleh: sejauhmana nilai-nilai primer inovasi dan pengambilan resiko (*innovation and risk taking*), perhatian pada rincian (*attention to detail*), orientasi hasil (*out come*

orientation), orientasi orang (*people orientation*) Orientasi tim (*team orientation*) agresivitas (*aggressiveness*), dan stabilitas (*stability*).

Setidaknya ada tiga pokok yang berkaitan dengan definisi Budaya kerja organisasi menurut Wirawan (2007:10); yaitu isi budaya organisasi, Sosialisasi, Memengaruhi pola pikir, sikap dan perilaku anggota organisasi. Dimensi isi budaya kerja organisasi terdiri : Artefak, simbol-simbol/lambang/bendera, bahasa/jargon, Seni/arsitektur bangunan, kepercayaan, filsafat organisasi, norma, nilai, pola perilaku, cara melakukan sesuatu, adat istiadat, kebiasaan, harapan, etos kerja, kode etik/kedo, pahlawan, sejarah, Ritual/upacara, seremoni, sumpah/janji/balat, cara berkomunikasi, cara menghormati, teknologi, produk organisasi, struktur dan birokrasi, dan pola hubungan antara anggota organisasi atasan dengan bawahan, antar teman sekerja.

Budaya kerja dalam organisasi merupakan karakteristik organisasi, bukan individu anggotanya. Jika organisasi disamakan dengan manusia, maka budaya kerja organisasi merupakan personalitas atau kepribadian organisasi. Akan tetapi budaya kerja dalam organisasi membentuk perilaku organisasi anggotanya, bahkan tidak jarang perilaku anggota organisasi sebagai individu.

2.1.2 Model Pembelajaran Adaptif

2.1.2.1 Pengertian Model Pembelajaran

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, bahwa pembelajaran adalah proses interaksi pendidik dengan peserta didik dan sumber belajar yang berlangsung dalam suatu lingkungan belajar. Secara Nasional pembelajaran yang dipandang sebagai suatu proses interaksi yang

melibatkan komponen-komponen yang utama, yaitu: peserta didik, pendidik, dan sumber belajar yang berlangsung dalam suatu lingkungan belajar, maka proses pembelajaran adalah suatu sistem yang saling melibatkan satu sama lain atau melibatkan semua komponen yang saling berinteraksi dan saling berkaitan untuk mencapai hasil yang diharapkan.

Menurut Wahab G. dan Rosnawati (2021:2) menyatakan bahwa pembelajaran adalah proses yang sengaja dirancang untuk menciptakan terjadinya suatu aktivitas belajar dalam individu. Sedangkan menurut Winata Putra (dalam A. Wahab G. dan Rosnawati 2021:3) menjelaskan bahwa pembelajaran adalah serangkaian aktivitas yang sengaja dengan maksud untuk memudahkan terjadinya proses belajar. Menurut Aqib Z, (2013:66) Pembelajaran (*instruction*) adalah suatu usaha yang membuat peserta didik untuk belajar atau suatu kegiatan untuk membelajarkan peserta didik. Dari pengertian diatas, dapat dijelaskan bahwa pembelajaran adalah suatu usaha yang disengaja untuk terjadinya proses belajar peserta didik terhadap pendidik.

Model pembelajaran dikembangkan dari adanya perbedaan karakteristik peserta didik yang sangat bervariasi, karena peserta didik memiliki karakteristik kepribadian, kebiasaan, cara belajar yang bervariasi antar individu satu dengan yang lain. Model pembelajaran ialah suatu perencanaan yang dirancang oleh pendidik sebagai pedoman dalam merencanakan pembelajaran di kelas. Hanafiah & Suhana, (2009:41) menegaskan bahwa model pembelajaran adalah salah satu pendekatan dalam menyiasati perubahan perilaku peserta didik secara adaptif maupun generatif. Model pembelajaran sangat erat kaitannya dengan gaya belajar

dari peserta didik (*learning style*) dan gaya mengajar dari seorang pendidik (*teaching style*). Sedangkan menurut Komalasari, (2011:57) model pembelajaran adalah bentuk pembelajaran yang tergambar dari awal sampai akhir yang disajikan secara khas oleh pendidik.

2.1.2.2 Pengertian Model Pembelajaran Adaptif

Model pembelajaran adaptif adalah model yang memanfaatkan teknologi atau pendekatan tertentu untuk menyesuaikan materi, strategi, atau kecepatan pembelajaran dengan kemampuan unik setiap peserta didik (Sari dan Nurcahyo, 2018). Hal ini dapat meningkatkan pemahaman peserta didik terhadap materi dan mengurangi kesenjangan belajar antar peserta didik. Model pembelajaran adaptif bertujuan untuk menyediakan peluang kepada peserta didik dengan kebutuhan khusus mengikuti program pembelajaran dengan tepat, efektif, serta mencapai kepuasan, artinya penyesuaian aktivitas pembelajaran yang disesuaikan dengan potensi peserta didik dalam melakukan aktivitas (Windayani, 2019).

Windayani (2019) mengungkapkan bahwa model pembelajaran adaptif adalah model pembelajaran yang berpusat pada peserta didik dimana seorang guru dituntut untuk: 1) Memperhatikan perbedaan individu, keberagaman perbedaan yang dimiliki peserta didik memiliki merupakan potensi yang harus dikembangkan dalam pembelajaran; 2) Sebagai alat untuk memperbaiki atau meminimalkan dampak dari kelemahan yang peserta didik miliki. Model pembelajaran adaptif merupakan pendekatan pedagogis yang memanfaatkan teknologi untuk menyesuaikan proses pembelajaran. Tujuan utama dari pembelajaran adaptif adalah untuk mengoptimalkan hasil belajar setiap peserta didik dengan cara mengurangi

kesenjangan pembelajaran dan memberikan dukungan yang baik. Dalam pelaksanaannya guru dituntut untuk memperhatikan perbedaan antar individu dan mengetahui serta memperbaiki kelemahan yang dimiliki peserta didik.

2.1.2.3 Teknik Model Pembelajaran Adaptif

Modifikasi pembelajaran yang direncanakan mencakup modifikasi di lingkungan dan aktivitas belajar untuk mengakomodasi kebutuhan peserta didik berkebutuhan khusus. Pendekatan multisensori ini bertujuan untuk meningkatkan pemahaman konsep melalui stimulasi berbagai indera. Bila dirangkum, Taufan et al., (2018:90) faktor-faktor yang perlu dimodifikasi di antaranya adalah penggunaan bahasa, membuat konsep yang konkret, membuat urutan tugas, ketersediaan waktu belajar, dan pendekatan multisensori.

Modifikasi lingkungan belajar dilakukan dengan menyesuaikan materi pembelajaran dan menciptakan ruang belajar yang bervariasi. Salah satu contohnya adalah kegiatan pembelajaran di luar kelas, seperti berkeliling lingkungan sekolah, yang disesuaikan dengan kondisi peserta didik. Guru yang kreatif menurut Budi, (2021:121) akan mampu menciptakan sesuatu yang baru, atau memodifikasi yang sudah ada untuk disajikan dengan cara yang lebih menarik, sehingga anak merasa senang mengikuti pelajaran yang diberikan. Ruang belajar yang variatif diharapkan dapat menciptakan suasana pembelajaran yang menyenangkan dan kondusif.

Modifikasi aktivitas belajar mencakup pemberian kesempatan yang setara bagi semua peserta didik, termasuk peserta didik slow learner, untuk berpartisipasi dalam berbagai aktivitas. Penggunaan alat bantu yang sesuai juga menjadi bagian penting dalam mendukung keberhasilan pembelajaran adaptif. Menurut Budi,

(2021:122) Esensi modifikasi adalah menganalisis sekaligus mengembangkan materi pelajaran dengan cara meruntungkannya dalam bentuk aktivitas belajar yang potensial sehingga dapat memperlancar peserta didik dalam belajarnya.

Model pembelajaran adaptif merupakan pendekatan yang krusial dalam memenuhi kebutuhan guru peserta didik dengan kesulitan belajar. Dengan fleksibilitas dan personalisasi yang tinggi, pembelajaran adaptif memungkinkan peserta didik untuk belajar secara optimal. Kolaborasi antara guru, orang tua, dan pihak terkait lainnya sangat penting dalam menciptakan lingkungan belajar yang mendukung implementasi strategi modifikasi pembelajaran, seperti penggunaan bahasa sederhana, pendekatan multisensori, dan aktivitas inklusif.

2.1.2.4 Manfaat Model Pembelajaran Adaptif

Model pembelajaran adaptif memberikan banyak manfaat bagi guru, terutama bagi peserta didik dengan berbagai latar belakang kemampuan. Beberapa manfaat utamanya meliputi:

1. Peningkatan hasil belajar, hal ini selaras dengan pernyataan Dharmawati, (2023:54) bahwa keuntungan utama dari model pembelajaran adaptif adalah meningkatnya efisiensi dalam guru;
2. Pengurangan kesenjangan akademik, Magfirah et al. (2020:72) mengungkapkan bahwa kemampuan bernalar sangat penting dan dibutuhkan dalam kehidupan;
3. Pengembangan kemandirian belajar. Pengembangan kemandirian belajar merujuk pada proses di mana individu secara progresif mengambil tanggung jawab penuh atas pendidikan dan pembelajaran mereka sendiri. Hal ini

melibatkan pergeseran dari ketergantungan pada guru atau instruktur ke arah kemampuan untuk menetapkan tujuan pribadi, mengelola sumber daya, dan mengevaluasi kemajuan belajar secara mandiri.

Berdasarkan dari penjelasan diatas, model pembelajaran adaptif terbukti efektif dalam meningkatkan hasil belajar dan mengurangi kesenjangan belajar. Model ini memungkinkan personalisasi pembelajaran, sehingga setiap peserta didik dapat belajar sesuai dengan ritme dan gaya belajar masing-masing. Dengan demikian, model pembelajaran adaptif berkontribusi pada pengembangan potensi optimal setiap individu.

2.1.2.5 Indikator Model Pembelajaran Adaptif

Model pembelajaran yang diterapkan dalam proses belajar akan berpengaruh pada prestasi belajar peserta didik. Untuk mengembangkan model pembelajaran yang efektif, setiap guru perlu memiliki pengetahuan yang memadai tentang konsep dan penerapan model pembelajaran yang cocok dengan kebutuhan peserta didik, mengingat karakteristik dan preferensi belajar peserta didik yang bervariasi. Keunggulan model pembelajaran dapat dicapai jika guru mampu mengadaptasi dan menggabungkan beberapa model pembelajaran secara harmonis dan terintegrasi guna mencapai hasil belajar peserta didik secara optimal. Kecermatan guru dalam memilih model pembelajaran menjadi hal yang sangat penting.

Salah satu model pembelajaran yang dapat digunakan dalam meningkatkan efektivitas dalam pembelajaran adalah model pembelajaran adaptif yang mana model pembelajaran ini merupakan kegiatan di mana guru melakukan gaya belajar

yang sesuai dengan kondisi dari murid dan menyesuaikan dengan perkembangan teknologi. Indikator model pembelajaran adaptif menurut Putra R.A. dkk. (2024:3) dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Diagnostik dan Feedback

Diagnostik adalah proses sistematis pengumpulan dan penafsiran informasi mengenai kekuatan, kelemahan, dan kebutuhan belajar peserta didik. Tujuannya adalah untuk mengidentifikasi hambatan belajar dan kesalahpahaman sejak dini, serta untuk memahami gaya belajar individu. Proses ini melibatkan berbagai metode, seperti tes formatif, observasi, kuis interaktif, dan peninjauan tugas, yang membantu pendidik memperoleh gambaran akurat tentang kemajuan peserta didik.

Umpan balik (feedback) yang efektif merupakan respons terhadap hasil diagnostik tersebut. Umpan balik yang berkualitas bersifat spesifik, tepat waktu, berorientasi pada tujuan, dan dapat ditindaklanjuti. Umpan balik yang diberikan tidak hanya menilai kinerja (misalnya, "benar" atau "salah"), tetapi juga memberikan panduan konstruktif tentang cara memperbaiki dan meningkatkan pemahaman di masa mendatang.

2. Pemanfaatan teknologi digital

Pemanfaatan teknologi digital dalam pembelajaran mengubah metode pengajaran dan pembelajaran menjadi lebih fleksibel, interaktif, dan personalisasi, dengan memungkinkan akses materi kapan saja/mana saja (platform online), penggunaan alat interaktif (simulasi, game edukasi, kuis), kolaborasi global (*Zoom*, *Teams*), dan penyesuaian materi sesuai kebutuhan

siswa (sistem adaptif). Ini meningkatkan keterlibatan, pemahaman, serta efisiensi administrasi melalui sistem manajemen pembelajaran, sambil mempersiapkan siswa untuk era digital dengan keterampilan relevan.

3. Diferensiasi materi dan media

Diferensiasi materi dan media adalah pendekatan pengajaran yang menyesuaikan apa yang dipelajari siswa (materi) dan alat bantu yang digunakan (media) untuk memenuhi kebutuhan belajar individu mereka. Tujuan utamanya adalah memastikan semua siswa, terlepas dari tingkat kesiapan, minat, atau gaya belajar mereka, dapat mengakses dan memahami kurikulum secara efektif.

Melalui model ini, tujuannya adalah menyesuaikan diri dengan kebutuhan individual para siswa, memanfaatkan teknologi digital untuk meningkatkan efektivitas pembelajaran. Dengan menerapkan model pembelajaran adaptif ini, diharapkan akan meningkatkan konsentrasi dan pemahaman siswa selama pembelajaran berlangsung. Hal ini diharapkan dapat menciptakan proses pembelajaran yang efektif serta mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.

2.1.2 Hasil Belajar Peserta Didik

2.1.2.1 Pengertian Hasil Belajar Peserta Didik

Untuk memberikan pengertian tentang hasil belajar maka akan diuraikan terlebih dahulu dari segi bahasa. Pengertian ini terdiri dari dua kata ‘hasil’ dan ‘belajar’. Dalam KBBI hasil memiliki beberapa arti: 1) Sesuatu yang diadakan oleh usaha, 2) pendapatan; perolehan; buah. Sedangkan menurut Mendikbud (2007:408&121) belajar adalah perubahan tingkah laku atau tanggapan yang

disebabkan oleh pengalaman.

Secara umum Abdurrahman (2012:38) menjelaskan bahwa hasil belajar adalah kemampuan yang diperoleh anak setelah melalui kegiatan belajar. menurutnya juga anak-anak yang berhasil dalam belajar ialah berhasil mencapai tujuan-tujuan pembelajaran atau tujuan instruksional. Adapun yang dimaksud dengan belajar Menurut Usman (2000:5) adalah perubahan tingkah laku pada diri individu berkat adanya interaksi antara satu individu dengan individu lainnya dan antara individu dengan lingkungan. Lebih luas lagi Subrata (1995:249) mendefenisikan belajar yaitu: (1) membawa kepada perubahan; (2) Bahwa perubahan itu pada pokoknya adalah didaptkannya kecakapan baru; (3) Bahwa perubahan itu terjadi karena usaha dengan sengaja. Dari beberapa definisi di atas terlihat para ahli menggunakan istilah “perubahan” yang berarti setelah seseorang belajar akan mengalami perubahan.

Hasil belajar merupakan perubahan yang diperoleh siswa setelah mengalami aktivitas belajar. Perubahan yang diperoleh tersebut tergantung pada apa yang dipelajari oleh siswa. Keberhasilan seseorang dalam proses belajar mengajar paling banyak di ukur dengan alat ukur tes belajar, yang diberikan di akhir pembelajaran atau di akhir semester. Hasil belajar yang dapat dihasilkan oleh siswa tergantung pada proses belajarnya. Hasil belajar adalah kemampuan atau prestasi siswa yang siswa capai setelah melalui proses belajar mengajar. Sudjana (2011:22) menyatakan bahwa hasil belajar adalah kemampuan-kemampuan yang dimiliki siswa setelah ia menerima pengalaman belajarnya.

Hamalik (2014:30) mengungkapkan bahwa hasil belajar merupakan suatu

bukti bahwa seseorang telah belajar, yang dilihat dari perubahan tingkah laku pada orang tersebut dari tidak tahu menjadi tahu dan tidak mengerti menjadi mengerti. Hasil belajar merupakan perubahan tingkah laku yang terjadi pada seseorang yang menerima pembelajaran, dari kondisi tidak tahu dan tidak mengerti akan sesuatu, karena ia belajar sehingga menghasilkan pengetahuan dan mengerti tentang hal yang ia pelajari.

Menurut A. Susanto (2015:5) mengatakan bahwa hasil belajar siswa adalah kemampuan yang diperoleh anak setelah melalui kegiatan belajar. Karena belajar itu sendiri merupakan suatu proses dari seseorang yang berusaha untuk memperoleh suatu bentuk perubahan perilaku yang relatif menetap. Dalam kegiatan pembelajaran atau kegiatan intruksional, biasanya guru menetapkan tujuan belajar. Anak yang berhasil dalam belajar adalah yang berhasil mencapai tujuan-tujuan pembelajaran atau tujuan intruksional.

Menurut Nawawi dalam Susanto (2015:5) mengatakan bahwa hasil belajar dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan siswa dalam mempelajari materi pelajaran di sekolah yang dinyatakan dalam skor yang diperoleh dari hasil tes mengenal sejumlah materi pelajaran tertentu.

Menurut Purwanto (2014:44) hasil belajar dapat dijelaskan dengan memahami dua kata yang membentuknya, yaitu “hasil” dan “belajar”. Pengertian hasil (product) menunjukkan pada suatu perolehan akibat dilakukannya suatu aktivitas atau proses yang mengakibatkan berubahnya input secara fungsional. Hasil produksi adalah perolehan yang didapatkan karena adanya kegiatan mengubah bahan (*raw materials*) menjadi barang jadi (*finished goods*).

Dari pendapat para ahli, dapat dijelaskan bahwa hasil belajar merupakan (perubahan tingkah laku: kognitif, afektif dan psikomotorik) setelah selesai melaksanakan proses pembelajaran dengan strategi pembelajaran *information search* dan *metode resitasi* yang dibuktikan dengan hasil evaluasi berupa nilai. Karena belajar itu sendiri merupakan suatu proses dari seseorang yang berusaha untuk memperoleh suatu bentuk perubahan perilaku yang relatif menetap. Dalam kegiatan pembelajaran atau kegiatan intruksional, biasanya guru menetapkan tujuan belajar. Anak yang berhasil dalam belajar adalah yang berhasil mencapai tujuan-tujuan pembelajaran atau tujuan intruksional.

Baik atau buruknya hasil belajar tergantung pada individu siswa yang belajar dan guru yang mengajar, karena hasil belajar diperoleh dari siswa yang mengalami proses pembelajaran dan guru yang mengajarnya. Seberapa baik siswa menerima pelajaran dalam proses belajar mengajar dan seberapa baik guru membuat pembelajaran menjadi menarik untuk siswa terima adalah salah satu faktor penentu hasil belajar.

2.1.1.2 Faktor yang Mempengaruhi Hasil Belajar Peserta Didik

Pada intinya faktor yang mempengaruhi hasil belajar peserta didik meliputi dua hal. Kedua hal itu yaitu faktor intern dan faktor ekstern. Faktor intern adalah faktor yang berasal dari dalam diri siswa itu sendiri, dan faktor ekstern adalah faktor yang berasal dari luar siswa dalam hal ini lingkungan siswa, baik lingkungan tempat tinggal, ketersediaan sarana dan prasarana belajar atau dukungan lingkungan terhadap pencapaian prestasi belajar siswa itu sendiri.

Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi belajar siswa menurut Tarigan (2006:47), adalah kepribadian dan lingkungan. Berikut adalah penjelasannya:

1. Faktor pribadi, yang meliputi hal-hal sebagai berikut :
 - a. Keinginan atau minat untuk mencapai apa yang dicita-citakan.
 - b. Minat pribadi yang mempengaruhi minat belajar.
 - c. Pengalaman belajar di masa lampau.
 - d. Keberhasilan belajar masa lampau untuk memperkuat aspirasi dan pengalaman kegagalan dalam belajar.
 - e. Nilai pribadi yang menentukan kekuatan aspirasi belajar.
 - f. Jenis kelamin.
 - g. Status sosial ekonomi keluarga.
 - h. Latar belakang keluarga.
2. Faktor lingkungan, yang meliputi hal-hal sebagai berikut :
 - a. Ambisi atau keinginan untuk maju dalam belajar.
 - b. Harapan sosial yaitu hal-hal yang menentukan aspirasi.
 - c. Tekanan dari teman sesama belajar.
 - d. Budaya masyarakat yang menginginkan semua siswa bisa berprestasi termasuk sekolah dan lingkungannya.
 - e. Nilai prestasi yang bervariasi dari bidang prestasi yang digelutinya.
 - f. Penghargaan sosial yang mendorong berprestasi.

Arikunto (2001 : 10) mengemukakan bahwa tujuan dan fungsi penilaian ada beberapa hal antara lain: a) Penilaian berfungsi selektif, b) Penilaian berfungsi

diagnostik, c) Penilaian berfungsi sebagai penempatan, d) Penilaian berfungsi sebagai pengukur keberhasilan. Untuk lebih jelasnya sebagai berikut:

a. Penilaian berfungsi selektif

Dengan cara mengadakan penilaian guru mempunyai cara untuk mengadakan seleksi atau penilaian terhadap siswanya. Penilaian itu sendiri mempunyai berbagai tujuan, yaitu :

- Untuk memilih siswa yang dapat diterima di sekolah tertentu.
- Untuk memilih siswa yang dapat naik ke kelas atau tingkat berikutnya.
- Untuk memilih siswa yang seharusnya mendapat beasiswa.
- Untuk memilih siswa yang sudah berhak meninggalkan sekolah.

b. Penilaian berfungsi diagnostik

Dengan mengadakan penelitian sebenarnya guru mengadakan diagnosis kepada siswa tentang kebaikan dan kelemahannya. Dengan diketahuinya sebab-sebab kelemahan ini akan lebih mudah dicari cara untuk mengatasinya.

c. Penilaian berfungsi sebagai penempatan

Untuk dapat menentukan dengan pasti di kelompok mana seorang siswa harus ditempatkan, digunakan suatu penilaian. Sekelompok siswa yang mempunyai penilaian yang sama akan berada dalam kelompok yang sama dalam belajar.

d. Penilaian berfungsi sebagai pengukur keberhasilan

Untuk mengetahui sejauh mana program berhasil diterapkan. Keberhasilan program ditentukan oleh beberapa faktor, yaitu faktor guru, metode mengajar, kurikulum, sarana dan sistem administrasi.

Berdasarkan uraian di atas penulis menyimpulkan bahwa tujuan penilaian yaitu :

- a. Untuk mengetahui kemampuan siswa.
- b. Dapat menggambarkan kemampuan seorang guru dalam melakukan tugas mengelola kelas.
- c. Untuk menentukan tindak lanjut apabila ada kemajuan atau kemunduran atau kegagalan dalam proses belajar mengajar.
- d. Sebagai laporan perkembangan siswa yang harus dipertanggungjawabkan kepada pihak pemerintah, masyarakat, orang tua dan siswa itu sendiri.

Penilaian merupakan cara untuk mengetahui prestasi belajar, Arikunto (2001:33) mengungkapkan beberapa jenis penilaian, diantaranya: a) Tes Diagnostik. Untuk mengetahui apakah bantuan yang diberikan sudah memadai, maka diadakan suatu penilaian. Namun hasil penilaian ini tidak akan ada gunanya seandainya tidak digunakan untuk bahan pertimbangan bagi tindakan selanjutnya; b) Tes Formatif, dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana siswa telah terbentuk setelah mengikuti suatu program tertentu. Dalam kedudukannya tes ini dapat juga dipandang sebagai tes diagnostik pada akhir pelajaran; c) Tes Sumatif, evaluasi sumatif dilaksanakan setelah berakhirnya pemberian sekelompok program atau sebuah program yang lebih besar, tes ini dapat disamakan dengan ulangan umum yang biasanya dilaksanakan pada akhir semester.

2.1.1.3 Indikator Hasil Belajar Peserta Didik

Hasil belajar menunjukkan kemampuan siswa yang sebenarnya yang telah mengalami proses pengalihan ilmu pengetahuan dari seseorang yang dapat

dikatakan dewasa atau memiliki pengetahuan kurang. Jadi dengan adanya hasil belajar, orang dapat mengetahui seberapa jauh siswa dapat menangkap, memahami, memiliki materi pelajaran tertentu. Atas dasar itu pendidik dapat menentukan strategi belajar mengajar yang lebih baik. Hasil belajar ini pada akhirnya difungsikan dan ditunjukkan untuk keperluan berikut ini:

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

Hasil belajar menurut Mulyadi (2010:3) mencakup tiga ranah yaitu:

1. Ranah Kognitif Adalah ranah yang mencakup kegiatan mental (otak). Segala upaya yang menyangkup aktivitas otak adalah termasuk ranah kognitif. Menurut Bloom, ranah kognitif itu terdapat enam jenjang proses berfikir yaitu: *knowledge* (pengetahuan/hafalan/ingatan), *compherehension* (pemahaman), *application* (penerapan), *analysis* (analisis), *syntetis* (sintetis), *evaluation* (penilaian).
2. Ranah afektif Taksonomi untuk daerah afektif dikeluarkan mula-mula oleh David R.Krathwohl dan kawan-kawan dalam buku yang diberi judul

taxonomy of educational objective: affective domain. Ranah afektif adalah ranah yang berkenaan dengan sikap seseorang dapat diramalkan perubahannya bila seseorang telah memiliki penguasaan kognitif tingkat tinggi. Tipe hasil belajar afektif akan nampak pada peserta didik dalam berbagai tingkahlaku seperti: perhatiannya terhadap pelajaran, disiplin, motivasi belajar, menghargai guru dan teman sekelas, kebiasaan belajar dan hubungan sosial.

3. Ranah psikomotorik. Hasil belajar psikomotor ini tampak dalam bentuk keterampilan (skill), dan kemampuan bertindak individu. Ada enam tingkatan keterampilan, yakni: gerakan reflek (keterampilan pada gerakan yang tidak sadar), keterampilan pada gerak gerak sadar, kemampuan perceptual, termasuk di dalamnya membedakan visual, membedakan auditif, motorik dan lain-lain, kemampuan di bidang fisik, misalnya kekuatan, keharmonisan dan ketetapan, gerakan-gerakan skill, mulai keterampilan sederhana sampai pada keterampilan yang kompleks, kemampuan yang berkenaan dengan komunikasi nondecursive, seperti gerakan ekspresif dan interpretatif. Hasil belajar pada ranah psikomotor dalam penelitian ini terdiri atas 4 indikator yaitu kemampuan merangkai alat, kemampuan membaca alat ukur, kemampuan mencatat data pengamatan, kemampuan mempresentasikan hasil percobaan.

Berdasar dari pemahaman ini, bahwa dalam hasil belajar harus dapat mengembangkan tiga ranah yaitu: ranah kognitif, afektif, dan psikomotor. Sebagai indikator hasil belajar, perubahan pada tiga ranah tersebut di rumuskan dalam tujuan pengajaran. Dengan demikian hasil belajar dibuktikan dengan nilai baik dalam bentuk pengetahuan, sikap, maupun keterampilan yang menjadi ketentuan

suatu proses pembelajaran dianggap berhasil apabila daya serap tinggi baik secara perorangan maupun kelompok dalam pembelajaran telah mencapai tujuan. Pemahaman ini didasarkan pada Djumaroh dan Zain (2002:120) yang menyebutkan suatu proses belajar mengajar dianggap berhasil adalah daya serap tinggi baik secara perorangan maupun kelompok dan perilaku yang digariskan dalam tujuan pembelajaran telah dicapai.

2.2 Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Sebelum mengambil penetapan judul dan obyek penelitian, penulis mengadakan peninjauan pustaka, dari hasil pengamatan yang telah dilakukan, maka penulis menemukan beberapa tulisan yang sejenis, di antaranya adalah:

1. Penelitian tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pernah dilakukan oleh Dedi Mulyadi, Eman Sulaeman dan Aries Randhani pada 2012 dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bina Marga Kabupaten Karawang. Berdasarkan penelitian ini disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada dinas Bina Marga Kabupaten Karawang.
2. Penelitian sejenis juga dilakukan oleh Beni Habibi pada tahun 2011 dengan judul Budaya Organisasi, Kompensasi dan Kompetensi Pedagogik serta Pengaruhnya SMK kelompok Bisnis dan Manajemen yang di *upload* oleh Prodi Pendidikan Ekonomi FKIP Universitas Panca Sakti Tegal dengan hasil adanya pengaruh yang positif antara budaya sekolah yang semakin baik, kompensasi

semakin baik dan kompetensi pedagogi semakin baik maka kinerja guru semakin meningkat. Dalam penelitian ini menjelaskan bahwa

3. Penelitian sejenis juga dilakukan oleh Murdianah, M., & Hidayat, A. S. Pada tahun 2025 dengan judul Pengembangan Budaya Kerja dalam Peningkatan Kinerja Guru. Optimalisasi budaya kerja guru ditinjau dari aspek sikap terhadap pekerjaan dalam meningkatkan disiplin peserta didik. Hasil observasi, wawancara dan studi dokumentasi yang meliputi 3 aspek kajian yaitu: (1) Komitmen tinggi; (2) Motivasi positif; (3) Kreativitas dalam pembelajaran. Guru-guru pada umumnya telah menunjukkan komitmen tinggi, motivasi positif, dan semangat dalam melaksanakan tugas mengajar. Namun demikian masih terdapat sebagian guru yang belum optimal dalam menjalankan perannya secara penuh. Dari data ketercapaian budaya kerja guru, indikator tanggung jawab dan karakter guru menunjukkan nilai yang cukup baik. Optimalisasi budaya kerja di sekolah hal terpenting dapat dilakukan melalui 3 strategi: (1) ketepatan waktu, (2) konsistensi dalam penerapan aturan dan norma di kelas; (3) interaksi positif dengan siswa dan lingkungan kerja. dan dalam pelaksanaannya dapat diealisasi melalui strategi: (1) Pahami nilai dan visi lembaga/sekolah; (2) Jadikan pemimpin sebagai role model; (3) Bangun komunikasi terbuka dan transparan; (4) Ciptakan lingkungan kerja inklusif; (5) Berikan penghargaan dan apresiasi; (6) Tumbuhkan pemahaman tim; (7) Komunikasi jelas dan terbuka; (8) Pembagian tugas yang bijaksana; (9) Fasilitasi kolaborasi dan inovasi; (10) Tumbuhkan keterlibatan dan kesejahteraan pegawai; (11) Transparansi; (12)

Wewenang pegawai; (13) Mendorong kerjasama; (14) Fleksibilitas kerja; (15) Umpan balik; (16) Komunikasikan visi dan misi; (17) Prioritaskan kesehatan mental; (18) Melibatkan karyawan dalam keputusan; (19) Toleransi; (20) Berikan kesempatan pengembangan; (21) Work life balance; (22) Ciptakan kolaborasi; dan (23) Pengakuan dan apresiasi. Budaya kerja memiliki dampak yang signifikan pada moral, produktivitas, dan keberhasilan keseluruhan suatu organisasi. Pemahaman yang mendalam tentang budaya kerja membantu organisasi dan tim membangun fondasi yang kokoh untuk pertumbuhan dan keberlanjutan. Dalam hal ini budaya kerja bukanlah sekadar unsur tambahan dalam lingkungan kerja, tapi sebaliknya, menjadi inti yang membentuk karakter dan identitas suatu organisasi atau tim. Optimalisasi budaya kerja guru ditinjau dari aspek disiplin kerja dalam meningkatkan disiplin peserta didik berfokus pada 3 aspek: 1) Kepatuhan terhadap jadwal kerja dan tanggung jawab profesi; 2) Penerapan evaluasi yang konsisten terhadap proses dan hasil belajar siswa; 3) Pengelolaan kelas yang efektif, termasuk penegakan aturan secara tegas namun adil.

4. Penelitian sejenis juga dilakukan oleh Hasibuan, P. M., & Hadijaya, Y. pada tahun 2024 dengan judul Implementasi Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Guru. Dalam penelitian ini menjelaskan bahwa implementasi budaya organisasi untuk meningkatkan kinerja guru di MTs Zia Salsabila dilakukan dengan penerapan nilai-nilai kedisiplinan, kerjasama, dan kepemimpinan oleh kepala sekolah. Langkah-langkah ini telah

berdampak positif terhadap peningkatan kinerja guru, terlihat dari adanya kerjasama yang baik antara tenaga kependidikan serta pengawasan aktif kepala sekolah terhadap cara kerja dan hasil kinerja guru. Budaya organisasi di sekolah dapat berpengaruh pada kualitas pendidikan yang tinggi dan membentuk sikap serta moral positif bagi semua anggota lembaga pendidikan. Hal ini mendukung pencapaian prestasi belajar yang optimal. Kepala sekolah bertanggung jawab dalam mengatur budaya organisasi sekolah, menunjukkan peran krusialnya dalam menciptakan kesuksesan sekolah.

5. Kemudian ditegaskan lagi oleh penelitian Ahmad Zulfikar dengan judul Pengaruh Budaya Kerja, Kemampuan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Biro Pengelolaan Keuangan Sekretariat Daerah Provinsi Bengkulu yang menyimpulkan bahwa diperoleh hasil secara parsial variabel budaya kerja, kemampuan, dan komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Biro Pengelolaan Keuangan Sekretariat Daerah Provinsi Bengkulu. Dari hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa budaya kerja, kemampuan, komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Biro Pengelolaan Keuangan Sekretariat Daerah Provinsi Bengkulu. Dari hasil penelitian juga dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang paling tinggi terhadap kinerja pegawai. terdapat pengaruh yang Penelitian-penelitian lain yang berupa tesis dan skripsi tentang budaya

organisasi mengindikasikan bahwa budaya organisasi berpengaruh pada kinerja pegawai.

2.3 Pendekatan Masalah

Salah satu tolak ukur untuk menilai keberhasilan pembelajaran adalah hasil yang dicapai siswa dalam belajar. Meskipun hingga saat ini alat yang digunakan untuk menilai atau mengukur keberhasilan belajar belum diketahui tingkat keobjektivitasnya, tingkat ketepatannya maupun tingkat keandalannya, namun keberhasilan siswa dalam belajar yaitu prestasi belajar yang dicapai diupayakan optimal. Pengertian prestasi belajar menurut Ngalim Purwanto (2002:101) adalah, suatu gambaran dari penguasaan kemampuan para peserta didik sesuai dengan yang telah ditetapkan untuk suatu pelajaran tertentu. Prestasi belajar dapat dijadikan sebagai indikator dari berhasil atau tidaknya siswa dalam pengalaman belajar, yaitu berdasarkan beberapa hasil tes yang dilaksanakan sekolah. Hasil belajar yang baik mencerminkan adanya semangat kerja yang tinggi dalam kehidupan sekolah. Semangat kerja yang tinggi erat sekali hubungannya dengan budaya kerja sekolah yang baik. Budaya kerja yang baik mencerminkan perilaku para individu di sekolah yang terdiri dari kepala sekolah, guru, tenaga kependidikan dan para siswa yang giat dalam bekerja dan semangat berprestasi yang tinggi. Sebaliknya budaya kerja yang rendah akan mempengaruhi produktifitas kerja.

Upaya meningkatkan kemampuan guru, pemerintah Indonesia telah menunjukkan *good will*, dengan memperhatikan kesejahteraan melalui beberapa langkah antara lain, tunjangan fungsional dan subsidi tunjangan fungsional,

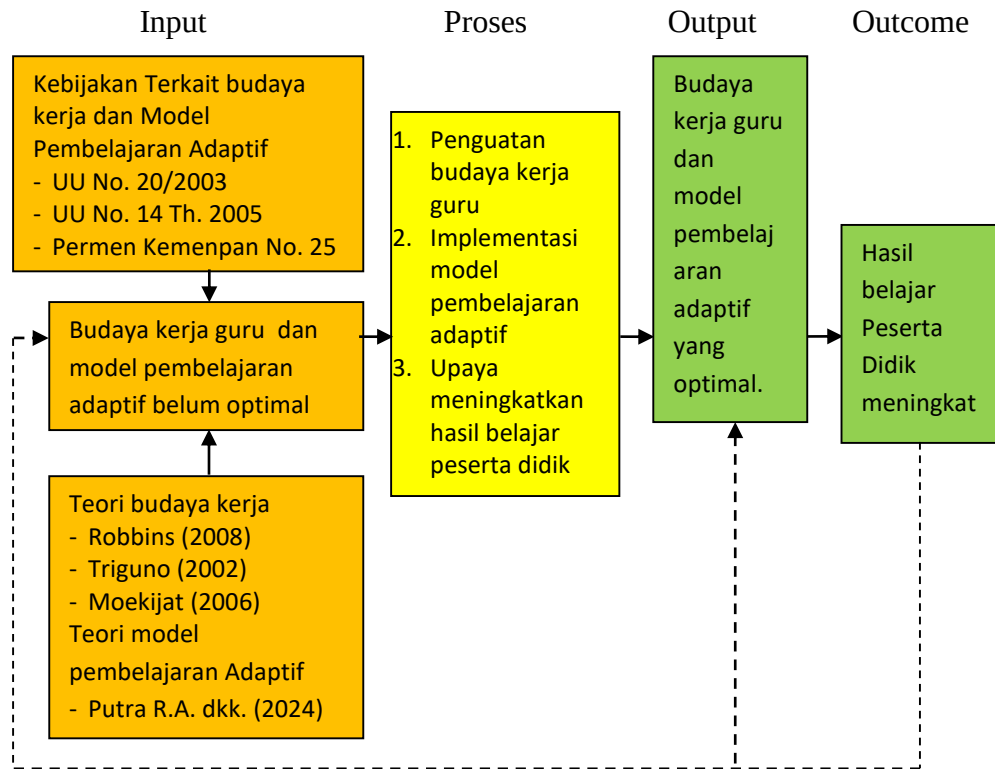
peningkatan keprofesionalan dengan diadakan sertifikasi guru, dan kedudukan yang cukup tinggi untuk memperkuat peran mereka di sekolah. Namun pada kenyataan di lapangan masih banyak ditemui berbagai kasus yang mencerminkan sebaliknya dimana masih banyak ditemui para guru yang mendidik tidak sesuai kompetensinya, tingkat pendidikannya dan lain sebagainya. Disamping itu, perilaku-perilaku para guru yang beraneka ragam mulai dari membolos kerja dengan berbagai alasan, keterlambatan, tepat waktu dan kedisiplinan dalam melaksanakan pekerjaan, berpenampilan menarik, pelaksanaan pembelajaran yang kurang menarik, dan lain-lain. Hal ini merupakan contoh kecil yang terjadi di lapangan yang mencerminkan budaya kerja para guru. Budaya kerja menurut Gering Supriyadi (Tri Guno, 2009) adalah: budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai “kerja” atau “bekerja”.

Dalam era digital saat ini, Liao et al., (2017:177) menjelaskan pendidikan terus mengalami transformasi yang signifikan, terutama dengan adanya integrasi teknologi dalam proses pembelajaran. Menurut El Sabagh & Hamed, (2020:172) ketika pengalaman belajar disesuaikan, konten e-learning menjadi lebih luas dan bervariasi. Salah satu pendekatan yang telah menarik perhatian luas adalah pembelajaran adaptif, yang bertujuan untuk menyesuaikan metode dan materi pembelajaran sesuai dengan kebutuhan individu siswa. Penerapan teknologi dalam pembelajaran adaptif telah menghasilkan perubahan revolusioner dalam pendidikan

sehingga lebih inklusif dan efektif dalam membantu siswa mencapai potensi akademik mereka. Penyesuaian lingkungan yang adaptif harus mampu menyesuaikan diri dengan kebutuhan dan gaya belajar unik masing-masing siswa dalam satu kelas. Dengan memusatkan perhatian pada kebutuhan dan kekuatan masing-masing siswa, diharapkan dapat meningkatkan hasil belajar, dan mempercepat kemajuan belajar mereka.

Budaya kerja mencerminkan bagaimana/seperti apa perilaku para pekerja dalam bekerja. Pekerjaan para guru adalah memberi layanan pembelajaran kepada para siswa. Jadi budaya kerja guru berarti berhubungan dengan perilaku-perilaku para guru dalam memberikan layanan pembelajaran bagi para siswa. Pelayanan ini dilakukan menggunakan model pembelajaran adaptif yang bertujuan untuk menyediakan jalur pembelajaran yang efektif, disesuaikan, dan efisien agar setiap siswa dapat aktif terlibat dalam proses belajar. Dengan pendekatan ini, pengalaman belajar menjadi lebih personal dan efektif, sehingga meningkatkan keterlibatan dan hasil belajar siswa.

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran di atas maka gambar pendekatan masalah sebagai berikut:



Gambar 2.1
Pendekatan Masalah