

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 (2023:6), 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 (2017:43) 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.

Menurut Akdon (2017: 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. 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 (2023:8) 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.

Sanusi (2020) menyatakan bahwa budaya kerja adalah seperangkat nilai, keyakinan, sikap, kebiasaan, dan pola perilaku yang disepakati serta dijalankan secara konsisten oleh anggota organisasi sebagai pedoman dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi. Budaya kerja tercermin dalam cara individu berpikir, bersikap, berinteraksi, dan melaksanakan tugas sehari-hari di lingkungan kerja.

Dalam konteks organisasi pendidikan, Sanusi (2020) menegaskan bahwa budaya kerja berfungsi sebagai:

1. Pengarah perilaku kerja warga sekolah
2. Pemersatu nilai dan komitmen antar anggota organisasi
3. Pendorong kinerja dan profesionalisme
4. Landasan pembentukan karakter melalui keteladanan dan pembiasaan

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, 2023:8)

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. Dalam konteks peraturan perundang-undangan, budaya kerja guru berlandaskan pada Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 dan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 yang menegaskan bahwa guru harus berkompeten secara pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Keempat kompetensi ini membentuk kerangka dasar budaya kerja guru yang berorientasi pada mutu dan pembentukan karakter peserta didik. 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 (2023:9) 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 (2021:86) 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.

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 2022, 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 (2023:23) 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 (2023:14) , 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 (2022: 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 Ahmad Saebani (2022: 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 (Ahmad Saebani, 2022: 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 (2023:65) 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 (2021:13) 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 (2023:80) 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 (2022:252) menerangkan bahwa budaya kerja adalah seperangkat perilaku perasaan dan kerangka psikologis yang terinternalisasi sangat mendalam dan dimiliki bersama oleh anggota organisasi.

Menurut Triguno (2022:3) 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 profesional.

Mintzberg, (dalam Moekijat, 2016:6) 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, 2022:130) 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 keyakinan, asumsi, perilaku/kebiasaan, peraturan, dan nilai 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 kekompakkan, 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 ekpektasi pelanggan (organisasi), efektif, produktif dan efisien. Disamping itu, tujuan utama budaya kerja adalah membangun sumber daya manusia yang berkualitas atau dalam bahasa Ahmad Saebani (2022: 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 Ahmad Saebani (2022: 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 (2016:53) 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 dalam Wibowo (2023:499) 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 (2015:113) 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 (2015:114) 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 (2021:510) 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 orientastion*) Orientasi tim (*team orientation*) agresivitas (*agressiveness*), dan stabilitas (*stability*).

Setidaknya ada tiga pokok yang berkaitan dengan definisi Budaya kerja organisasi menurut Wirawan (2017:10); 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 menghormat, 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 Karakter Peserta Didik

2.1.2.1 Pengertian Karakter

Pendidikan sebagai upaya pembentukan karakter adalah bagian integral dari orientasi pendidikan Islam. Tujuannya adalah membentuk kepribadian seseorang agar berperilaku jujur, baik dan bertanggung jawab, menghormati dan menghargai orang lain, adil, tidak diskriminatif, pekerja keras dan karakter-karakter unggul lainnya. (Ubabuddin Din Hafid, 2018:457)

Pendidikan Karakter itu sendiri diambil dari dua suku kata, yaitu pendidikan dan karakter. Kedua kata ini memiliki makna yang berbeda. Pendidikan lebih merujuk pada kata kerja sedangkan karakter lebih merujuk pada sifatnya. Artinya melalui proses pendidikan diharapkan dapat menghasilkan seseorang yang memiliki karakter atau perilaku yang baik di dalam hidupnya.

Menurut Hasan Basri (2018:13) Pendidikan merupakan terjemahan dari kata *education*, yang kata dasarnya to *educate*, yaitu mengasuh, mendidik. Dalam *Dictionary of Education*, maka *education* adalah kumpulan semua proses yang

memeungkinkan seseorang mengembangkan kemampuan, sikap dan tingkah laku yang bernilai positif di dalam masyarakat. Istilah *education* juga bermakna proses sosial tatkala seseorang dihadapkan pada pengaruh lingkungan yang terpilih dan terkontrol (khususnya lingkungan sosial), sehingga mereka dapat memiliki kemampuan sosial dan pengembangan individu secara optimal.

Menurut konsep ini, pendidikan merupakan sebuah proses yang digunakan dalam membantu manusia mendewasakan diri, sehingga dapat mengatur dirinya sendiri dan orang lain sesuai dengan kebutuhan dan peraturan yang berlaku di kehidupan sehari-hari.

Menurut Thomas Lickona, mengatakan bahwa pendidikan karakter adalah suatu usaha yang sengaja untuk membantu seseorang sehingga dia dapat memahami, memperhatikan, dan melakukan nilai-nilai etika yang inti. Memperhatikan hal tersebut maka pendidikan karakter memperlihatkan adanya proses perkembangan yang melibatkan pengetahuan (*moral knowing*), perasaan (*moral feeling*) dan tindakan (*moral action*) sekaligus juga memberikan dasar yang kuat untuk membangun pendidikan karakter yang koheren dan komprehensif. (Ajat Sudrajat, 2021:49)

Menurut Ahmad D. Marimba yang dikutip Basri (Ajat Sudrajat, 2021:15), “Pendidikan adalah bimbingan jasmani dan rohani untuk membentuk kepribadian utama, membimbing sebagai perilaku konkret yang memberi manfaat kepada kehidupan siswa di masyarakat.

Berdasarkan pendapat tersebut, pendidikan adalah upaya yang dilakukan pendidik dalam membangun atau membina karakter, pikiran dan jasmani pada

peserta didik secara optimal dengan tujuan untuk membentuk generasi penerus yang memiliki sikap intelektual yang bagus serta karakter yang baik.

Karakter diambil dari bahasa latin *character*; yang berarti watak, tabiat, budi pekerti, kepribadian dan akhlak. Istilah karakter juga diadopsi dari bahasa latin *kharakter*, *kharessian* dan *xharaz* yang berarti *tool for marking*, *to engrave* dan *pointed stake*. Dalam bahasa inggris diterjemahkan menjadi *karakter*. *Character* berarti tabiat, budi pekerti dan watak. Secara terminologi (istilah) karakter diartikan sebagai sifat manusia yang pada umumnya bergantung pada faktor kehidupannya sendiri. Karakter adalah sifat kejiwaan, akhlak, budi pekerti yang menjadi ciri khas seseorang atau sekelompok orang.(Agus Zaenul Fitri, 2012:20)

Karakter adalah bentuk watak, tabiat, akhlak yang melekat pada diri seseorang yang terbentuk dari hasil internalisasi yang digunakan sebagai landasan untuk berpikir dan berperilaku sehingga menimbulkan suatu ciri khas pada individu tersebut. (Maunah, 2015:91)

Pada dasarnya, karakter bukanlah suatu hal yang sifatnya mutlak melekat pada diri manusia yang kemudian dapat diwariskan oleh garis keturunannya. Akan tetapi, karakter adalah suatu sifat atau akhlak yang harus dibangun dan dikembangkan oleh setiap manusia melalui proses yang panjang dan memerlukan waktu yang berkelanjutan (berkesinambungan). Sehingga dapat dipahami bahwasannya karakter bukanlah suatu sifat bawaan yang tidak dapat diubah sejak lahir.

Pendidikan karakter merupakan suatu bentuk upaya yang digunakan untuk mengajarkan kebiasaan dalam hal berpikir dan berperilaku setiap individu.

Sehingga setiap individu memiliki keterkaitan satu sama lain dalam segala hal ataupun kegiatan, baik dalam lingkup minoritas maupun lingkup mayoritas yang kemudian dapat dipertanggung jawabkan. Hal ini sesuai dengan pendapat Saiful yang mengatakan, bahwasanya pendidikan karakter adalah upaya yang dilakukan dengan sengaja untuk mengembangkan karakter yang baik (*good character*) berlandaskan kebijakan-kebijakan inti (*core virtues*) yang secara objek baik bagi individu maupun masyarakat. (Saeful Bahri, 2015:62)

Pendidikan Karakter merupakan cerminan dari kepribadian seseorang yang digunakan secara utuh baik dari cara berfikir, bersikap dan berperilaku. Nurul Hidayah dalam jurnalnya mengatakan, pendidikan karakter dikatakan sebagai pendidikan nilai, pendidikan budi pekerti, pendidikan normal, pendidikan watak, atau pendidikan akhlak yang tujuannya untuk mengembangkan kemampuan peserta didik dalam memberikan keputusan yang baik atau buruk, memelihara sesuatu yang dianggap baik, dan mewujudkan kebaikan dalam kehidupan sehari-hari dengan sepuh hati. (Nurul Hidayah, 2018:56)

Berdasarkan pembahasan di atas dapat ditegaskan bahwa pendidikan karakter merupakan suatu usaha yang dirancang dan dilaksanakan secara terencana dan terorganisir dalam membantu peserta didik memahami nilai-nilai perilaku manusia yang berhubungan dengan Tuhan Yang Maha Esa, diri sendiri, sesama manusia, lingkungan, dan kebangsaan yang diwujudkan dalam bentuk pikiran, sikap, perasaan, perkataan, dan perbuatan sesuai dengan norma-norma agama, hukum, tata krama, adat istiadat yang berlaku.

2.1.2.2 Urgensi Pendidikan Karakter

Pada hakikatnya, pendidikan karakter memiliki tujuan untuk menguatkan dan mengembangkan atau kepemilikan peserta didik yang khas sebagaimana nilai-nilai yang dikembangkan sehingga terwujud dalam perilaku peserta didik. Penguatan dan pengembangan bukan hanya memberikan pemahaman saja kepada peserta didik tentang nilai karakter. Akan tetapi harus mampu diwujudkan dalam bentuk perilaku sehari-hari. (Dharma Kesuma, 2017:9)

Sejalan dengan hal itu, maka dalam penyelenggaraan pendidikan karakter di lembaga pendidikan (sekolah) perlu melibatkan berbagai komponen yang mendukung seperti isi kurikulum, proses pembelajaran dan penilaian, kualitas hubungan warga sekolah, pengelola kelas, pengelolaan berbagai kegiatan peserta didik, pemberdayaan sarana dan prasarana. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan mutu penyelenggaraan dan hasil pendidikan sekolah yang mengarah pada pencapaian pembentukan karakter secara utuh dan sesuai dengan standar kompetensi lulusan. Sehingga, peserta didik diharapkan mampu secara mandiri dalam meningkatkan dan menggunakan pengetahuannya, mengkaji dan menginternalisasikan serta mempersonalisasikan nilai-nilai karakter dan akhlak mulia sehingga terwujud dalam perilaku sehari-hari. (Kemdiknas, 2010:8)

Pendidikan karakter merupakan salah satu upaya yang diterapkan dalam lembaga pendidikan untuk membentuk perilaku pada peserta didik dalam hal berpikir dan bersikap berdasarkan pengalaman yang diperoleh dari pembelajaran yang ada, sehingga dikemudian hari nilai karakter itu melekat dan menjadi identitas dirinya dalam berinteraksi dengan lingkungan sekitarnya.

Meningkat betapa pentingnya nilai karakter di dalam kehidupan, maka penanaman pendidikan karakter baik tidak bisa dianggap sepele dan dipandang sebelah mata. Karena pendidikan karakter bukan hanya sekedar mentransfer ilmu pengetahuan atau melatih suatu keterampilan saja. Akan tetapi dalam penanaman pendidikan karakter membutuhkan proses yang terencana, terorganisir serta berkesinambungan sehingga dapat mewujudkan tujuan dari pendidikan karakter itu sendiri.

Secara substansi, pendidikan karakter bertujuan untuk mengarahkan manusia memiliki karakter yang positif. Karena positif yang dimaksud seperti memiliki sikap tangguh dan kompetitif, berakhlak mulia, bermoral, toleran, bergotong royong, berjiwa patriotik, berkembang dinamis, berorientasi ilmu pengetahuan dan teknologi yang semuanya dijiwai oleh iman dan takwa kepada Tuhan Yang Maha Esa sesuai dengan nilai-nilai Pancasila.

Menurut Kementerian Pendidikan Nasional (Kemendiknas), tujuan pendidikan karakter antara lain :

- 1) Mengembangkan potensi kalbu atau nurani atau afektif peserta didik sebagai manusia dan warga negara yang memiliki nilai-nilai karakter.
- 2) Mengembangkan kebiasaan dan perilaku peserta didik yang terpuji dan sejalan sesuai dengan nilai-nilai universal dan tradisi bangsa yang religius.
- 3) Mengembangkan jiwa kepemimpinan dan tanggung jawab ke dalam diri peserta didik sebagai generasi penerus bangsa.
- 4) Mengembangkan kemampuan peserta didik sehingga mampu menjadi manusia yang mandiri, kreatif dan berwawasan kebangsaan.

- 5) Mengembangkan lingkungan kehidupan sekolah sebagai lingkungan belajar yang aman, jujur, penuh kreativitas dan persahabatan, serta dengan rasa kebangsaan yang tinggi dan penuh kekuatan (*dignity*). (Kemendiknas, 2010:7)

Selain mempunyai tujuan, pendidikan karakter juga memiliki fungsi, diantaranya :

a) Pembentukan dan pengembangan potensi

Pendidikan karakter berfungsi untuk membentuk dan mengembangkan potensi peserta didik supaya berpikiran baik, berhati baik, dan berperilaku baik sesuai dengan falsafah hidup pancasila. Oleh karenanya, pendidikan karakter harus mampu memberikan keleluasaan pada peserta didik untuk mengembangkan potensi dan bakat yang dimilikinya sesuai dengan norma-norma yang ada.

b) Perbaikan dan penguatan

Pendidikan karakter berfungsi memperbaiki dan memperkuat dan memperkuat peran keluarga, satuan pendidikan, masyarakat, dan pemerintah untuk ikut berpartisipasi dan bertanggung jawab dalam pengembangan potensi warga negara dan pembangunan bangsa untuk menuju bangsa untuk menuju bangsa yang mandiri dan sejahtera.

c) Penyaring

Fungsi penyaringan dalam pendidikan adalah untuk memilih budaya bangsa sendiri dan budaya bangsa lain yang tidak sesuai dengan nilai-nilai budaya dan karakter bangsa yang bermartabat. (Fadillah & Mualifatu, 2018:27)

Dari penjelasan diatas dapat dipahami bahwa tujuan dan fungsi pendidikan karakter dalam, bidang pendidikan sangatlah penting, yaitu untuk mengarahkan,

membimbing, dan membiasakan setiap manusia menjadi pribadi yang lebih baik lagi dalam hal berpikir, bersikap, dan juga bertindak di dalam kehidupan sehari-hari.

2.1.2.3 Nilai-Nilai Dalam Pendidikan Karakter

Nilai adalah rujukan dan keyakinan dalam menentukan pilihan. Rujukan itu dapat berupa norma, etika, peraturan undang-undang, adat, aturan agama, dan rujukan lainnya yang memiliki harga dan dirasakan berharga bagi seseorang.

Menurut Gordon Allport (Fadillah & Mualifatu, 2018:33), nilai adalah keyakinan yang membuat seseorang bertindak atas dasar pilihannya sehingga memberikan corak yang khusus pada pola pemikiran, perasaan, ketertarikan dan pelaku pelakunya.

Jika dihubungkan dengan pendidikan karakter, maka nilai merupakan landasan ataupun pedoman yang dijadikan dasar dari pengembangan pendidikan karakter yang memiliki tujuan untuk mengembangkan watak-watak dasar yang harus dimiliki oleh peserta didik. Adapun nilai-nilai yang dijadikan dasar dari pengembangan pendidikan karakter berasal dari ideologi bangsa Indonesia, agama, budaya, dan lain-lain yang termasuk dalam tujuan pendidikan nasional. Menurut Zubaedi dalam buku Fadillah, nilai-nilai yang dikembangkan dalam pendidikan karakter bangsa Indonesia berasal dari empat sumber, yaitu agama, Pancasila, budaya dan tujuan pendidikan nasional.

Pertama, Agama. Agama merupakan sumber kebaikan. Oleh karenanya, pendidikan karakter tidak boleh bertentangan dengan agama. Sebab, Indonesia merupakan negara yang mayoritas masyarakatnya beragama dan mengakui bahwa

kebaikan dan kebajikan bersumber dari agama. Dengan demikian agama merupakan landasan yang pertama dan utama dalam mengembangkan pendidikan karakter di Indonesia.

Kedua, Pancasila. Negara Kesatuan Republik Indonesia ditegakkan atas dasar prinsip-prinsip kehidupan kebangsaan dan kenegaraan yang disebut Pancasila. Pancasila terdapat dalam pembukaan UUD 1945. Artinya nilai-nilai yang terkandung dalam Pancasila menjadi nilai yang mengatur kehidupan politik, hukum, ekonomi, kemasyarakatan, budaya dan seni. Oleh karenanya, konteks pendidikan karakter dimaksudkan untuk mempersiapkan peserta didik agar menjadi warga negara yang baik, yaitu warga yang memiliki kemampuan dan kemauan dalam menerapkan nilai-nilai Pancasila dalam kehidupannya sebagai warga negara.

Ketiga, Budaya. Indonesia Merupakan salah satu negara yang memiliki keanekaragaman budaya yang berbeda-beda. Maka sudah menjadi keharusan bila pendidikan karakter berlandaskan pada budaya. Oleh karena itu, nilai budaya yang ada di Indonesia dijadikan dasar dalam pemberian makna terhadap konsep komunikasi antar anggota masyarakat dan menjadi sumber nilai dalam pendidikan bangsa. Hal ini bertujuan agar pendidikan yang tidak hilang dari akar budaya bangsa Indonesia.

Keempat, Tujuan Pendidikan Nasional. Di dalam UU RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional. Dalam Undang- Undang tersebut disebutkan bahwa fungsi dan tujuan pendidikan nasional adalah mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk mengembangkan potensi

peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Oleh karena itu, tujuan pendidikan nasional merupakan sumber yang paling operasional dalam proses pengembangan pendidikan budaya dan karakter suatu bangsa.

Berdasarkan keempat sumber nilai diatas, maka nilai pendidikan karakter di Indonesia telah dikembangkan menjadi beberapa nilai. Terdapat delapan belas nilai pendidikan karakter yang wajib diterapkan di setiap proses pendidikan atau pembelajaran. Adapun nilai-nilai pendidikan karakter yang dimaksud sebagai berikut :

- 1) Religius, sikap dan perilaku yang patuh dalam melaksanakan ajaran agama yang dianutnya, toleran terhadap pelaksanaan ibadah agama lain, dan hidup rukun dengan pemeluk agama lain.
- 2) Jujur, perilaku yang didasarkan pada upaya menjadikan dirinya sebagai orang yang selalu dapat dipercaya dalam perkataan, tindakan dan pekerjaan.
- 3) Toleransi merupakan sikap tindakan yang menghargai perbedaan agama, suku, pendapat, sikap, dan tindakan orang lain yang berbeda darinya.
- 4) Disiplin merupakan sikap yang menunjukkan perilaku tertib dan patuh terhadap berbagai ketentuan dan peraturan.
- 5) Kerja Keras, perilaku yang dilakukan untuk menunjukkan kesungguhan dalam mengatasi berbagai hambatan belajar dan tugas, serta menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya.

- 6) Kreatif, berpikir dan melakukan sesuatu untuk menghasilkan cara atau hasil yang sifatnya baru selesai dari sesuatu yang telah dimiliki.
- 7) Mandiri, sikap dan perilaku yang tidak mudah tergantung pada orang lain dalam menyelesaikan tugas-tugas.
- 8) Demokrasi, cara berfikir, bersikap, dan bertindak yang menilai sama hak dan kewajiban dirinya dan orang lain.
- 9) Rasa ingin tahu, sikap dan tindakan yang selalu berupaya untuk mengetahui lebih mendalam dan meluas dari sesuatu yang sudah dipelajari, dilihat dan didengar.
- 10) Semangat kebangsaan merupakan cara berpikir, bertindak dan berwawasan yang menguntungkan kepentingan bangsa dan negara di atas kepentingan dirinya sendiri maupun kelompoknya.
- 11) Cinta tanah air, cara berpikir, bertindak, dan berbuat yang menunjukkan kesetiaan, kepedulian, dan penghargaan yang tinggi terhadap bahaya, lingkungan fisik, sosial, ekonomi dan politik bangsa.
- 12) Menghargai prestasi, sikap dan tindakan yang mendorong dirinya untuk menghasilkan sesuatu berguna bagi masyarakat dan mengakui serta komunikatif, tindakan yang memperhatikan rasa senang berbicara, bergaul dan bekerja sama dengan orang lain.
- 13) Bersahabat atau komunikatif, tindakan yang memperhatikan rasa senang berbicara, bergaul dan bekerja dengan orang lain.
- 14) Cinta damai, sikap, perkataan dan tindakan yang menyebabkan orang lain merasa senang dan aman atas kehadiran dirinya.

- 15) Gemar membaca, kebiasaan menyediakan waktu membaca berbagai bacaan yang memberikan kebaikan bagi dirinya.
 - 16) Peduli lingkungan, sikap dan tindakan yang selalu berupaya mencegah kerusakan pada lingkungan alam sekitarnya, dan mengemabangkan uapaya-uapaya untuk memperbaiki kerusakan alam yang sudah terjadi.
 - 17) Peduli sosial, sikap dan tindakan yang selalu ingin memberi bantuan pada orang lain dan masyarakat yang membutuhkan.
 - 18) Tanggung jawab, sikap dan perilaku seseorang untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya yang seharusnya dilakukan terhadap diri sendiri, masyarakat, lingkungan (alam,sosial dan budaya), Negara dan Tuhan Yang Maha Esa.
- (Fadillah & Mualifatu, 2018:40-41)

Meskipun telah dirumuskan depan belas nilai karakter dalam jenjang pendidikan. Namun, satuan pendidikan dapat menentukan prioritas nilai-nilai pendidikan karakter yang akan dikembangkan sesuai dengan kepentingan dan kondisi satuan pendidikan, Sehingga dalam implementasiannya, dimungkinkan terdapat perbedaan jenis nilai karakter yang dikembangkan antara sekolah yang satu dengan sekolah yang lain.

Jika nilai-nilai karakter di atas dikembangkan dengan terencana dan berkesinambungan maka dapat dipastikan peserta didik memiliki karakter yang unggul dalam lindungannya. Akan tetapi sebaliknya, jika tidak dikembangkan dengan baik maka nilai karakter hanya sebatas pemahaman saja. Dengan demikian, perlunya rasa tanggung jawab dari pendidik dalam menanamkan nilai-nilai karakter kepada peserta didik. Selain itu perlunya perhatian dari keluarga dan seluruh

komponen masyarakat untuk membantu mewujudkan tercapainya nilai karakter dalam diri peserta didik.

2.1.2.4 Metode- Metode Pendidikan Karakter

Pendidikan karakter di sekolah saat ini sedang terfokus kepada penanaman nilai. Pendidikan karakter dapat dikatakan integral dan utuh apabila dalam pembelajarannya memperhatikan dan mempertimbangkan berbagai macam metode yang sesuai dengan kebutuhan siswa, sehingga dapat membantu mencapai idealisme yang sangat penting bagi sebuah proyek pendidikan karakter di sekolah. Pendidikan Karakter yang mengantarkan dirinya kepada konteks sekolah yang mampu menjiwai dan mengarahkan sekolah pada penghayatan pendidikan karakter yang realistik, konsisten dan integral.

Menurut Doni Koesoema (2007: 212-217) dalam bukunya Mahbubi ada lima metode pendidikan karakter yang bisa diterapkan dalam sekolah yaitu:

1) Mengajarkan

Metode pendidikan karakter yang dimaksud dengan mengajarkan disini adalah memberikan pemahaman yang jelas tentang kebaikan, keadilan dan nilai. Sehingga peserta didik mampu memahami apa itu kebaikan, keadilan dan nilai. Dikalangan masyarakat terkadang sulit memahami apa yang dimaksud dengan kebaikan, keadilan dan nilai secara konseptual. Namun dalam praktiknya, tanpa disadari mereka telah melaksanakannya. Perilaku berkarakter memang mendasarkan pada tindakan sadar dalam menerapkan nilai karakter. Meskipun mereka belum memiliki konsep yang jelas tentang nilai-nilai karakter yang telah dilakukan. Akan tetapi tindakan tersebut dapat dikatakan jika seseorang itu

melakukannya dengan bebas, sadar, dan dengan pengetahuan yang cukup tentang tindakan yang dilakukannya. Salah satu unsur yang penting dalam pendidikan karakter adalah mengajarkan nilai-nilai karakter kepada anak didik. Sehingga mereka mampu dan memiliki pemahaman konseptual tentang nilai-nilai pemandu perilaku yang bisa dikembangkan dalam dirinya.

2) Keteladanan

Anak akan lebih banyak belajar dari apa yang mereka lihat (*verba movent exempla trahunt*). Pendidikan Karakter merupakan tuntutan yang lebih bagi para pendidik. Karena dalam pendidikan karakter, pendidikan bukan hanya menanamkan konsep pemahaman tentang nilai karakter saja, akan tetapi juga harus mampu merealisasikan dari konsep yang telah ditanamkan.

Keteladanan merupakan salah satu hal yang menunjang keberhasilan tujuan pendidikan karakter. Guru adalah jiwa bagi keberhasilan tujuan pendidikan karakter itu sendiri, karena karakter guru menentukan warna kepribadian anak didik. Indikasi adanya keteladanan dalam pendidikan karakter adalah adanya model peran pendidik yang bisa diteladani oleh peserta didik. Sehingga apa yang mereka pahami tentang nilai-nilai itu memang bukan sesuatu yang jauh dari kehidupan mereka, akan tetapi yang ada di dekat mereka dan dapat ditentukan dalam perilaku pendidik.

3) Menentukan Prioritas

Sekolah merupakan lembaga yang memiliki visi dan misi sesuai dengan karakter yang ingin diterapkan di lingkungan mereka. Pendidikan karakter menghimpun banyak kumpulan nilai yang dianggap penting bagi pelaksanaan dan realisasi atas visi dan misi lembaga pendidikan. Untuk itu, lembaga pendidikan

harus mampu menentukan tuntunan standart atas karakter yang nantinya akan ditawarkan kepada peserta didik sebagai bagian kinerja kelembagaan mereka.

Lembaga pendidikan, apabila ingin menentukan sekumpulan perilaku standar, maka perilaku standar yang dijadikan prioritas khas dari lembaga pendidikan tersebut harus diketahui serta dipahami oleh peserta didik, orang tua dan masyarakat tanpa terkecuali. Dengan adanya tujuan yang jelas, maka lembaga pendidikan dapat melakukan proses evaluasi yang nantinya akan digunakan untuk mengukur keberhasilan atau kegagalan program pendidikan karakter yang diterapkan di sekolah. Nilai pendidikan karakter berarti harus dirumuskan dengan jelas, tegas dan diketahui oleh semua pihak yang terlibat dalam proses pendidikan, misalnya sekolah, pendidik, administrasi, karyawan lain yang kemudian dikenalkan kepada peserta didik, orang tua dan dipertanggung jawabkan dihadapan masyarakat.

4) Praktis Prioritas

Unsur lain yang tak kalah penting bagi pendidikan karakter adalah bukti dilaksanakannya prioritas nilai pendidikan karakter. Hal ini sebagai laporan pertanggung jawaban lembaga pendidikan atas prioritas nilai yang menjadi visi kinerja pendidikannya. Sekolah sebagai lembaga pendidikan harus mampu membuat verifikasi sejauh mana visi sekolah yang telah direalisasikan dalam lembaga pendidikan itu sendiri.

Verifikasi atas tuntutan diatas adalah bagaimana pihak sekolah menyikapi pelanggaran atas kebijakan sekolah, bagaimana sanksi itu diterapkan secara transparan sehingga menjadi praktis secara kelembagaan. Realisasi visi dalam

kebijakan sekolah merupakan salah satu cara untuk mempertanggung jawabkan pendidikan karakter itu di harapan publik.

Contoh konkritnya dalam takaran praktisnya adalah jika sekolah menentukan nilai demokrasi sebagai nilai pendidikan karakter, maka nilai demokrasi tersebut dapat diverifikasi melalui berbagai macam kebijakan sekolah, seperti apakah corak kepemimpinan telah dijiwai oleh semangat demokrasi, apakah setiap individu dihargai sebagai pribadi yang memiliki hak yang sama dalam membantu mengembangkan kehidupan di sekolah.

5) Refleksi

Refleksi adalah kemampuan sadar khas manusiawi. Dengan kemampuan sadar ini, manusia mampu mengatasi diri dan meningkatkan kualitas hidupnya agar menjadi lebih baik. Jadi, setelah melewati fase tindakan praktis, pendidikan karakter perlu mengadakan semacam pendalaman, seperti refleksi dengan tujuan untuk meninjau sejauh mana lembaga pendidikan telah berhasil atau gagal dalam melaksanakan pendidikan karakter. Keberhasilan dan kegagalan itu lantas menjadi sarana untuk meningkatkan kemajuan yang dasarnya adalah pengalaman itu sendiri.

2.2 Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Nur Nabila Ilma Nafisa (2025). Judul penelitian “Pengaruh Kompetensi Kepribadian Guru Terhadap Pembentukan Karakter Setingkat Sekolah Menengah Atas.” Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi kepribadian guru memiliki pengaruh signifikan terhadap perkembangan karakter siswa.

Kesimpulan dari penelitian ini adalah kompetensi kepribadian guru menjadi salah satu faktor kunci dalam pendidikan karakter di SMA.

2. Linneke Silvana Novanda Bulu (2025). Judul penelitian “Pengaruh Budaya Sekolah Dan Kompetensi Kepribadian Guru Terhadap Karakter Siswa Kelas V SD Manado *Independent School*.” Dari hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang kuat antara budaya sekolah karakter siswa yang artinya budaya sekolah meningkat maka karakter siswa juga akan meningkat. Kemudian juga ditemukan bahwa terdapat pengaruh antara kompetensi kepribadian guru terhadap karakter siswa yang artinya apabila kompetensi kepribadian guru meningkat, maka karakter siswa juga akan meningkat. Penelitian juga mengungkapkan adanya hubungan yang tergolong kuat antara budaya sekolah dan kompetensi kepribadian guru dengan karakter siswa yang dapat dimaknai, apabila budaya sekolah dan kompetensi kepribadian guru meningkat, maka karakter siswa juga akan meningkat.
3. Nomi Wijayanti (2025). Judul penelitian “Pengaruh Kompetensi Kepribadian Dan Kompetensi Sosial Terhadap Semangat Kerja Dan Profesionalisme Guru SMK Negeri 2 Bojonegoro.” Hasil penelitian kompetensi kepribadian mempunyai pengaruh terhadap semangat kerja guru di SMK Negeri 2 Bojonegoro. Kompetensi sosial tidak berpengaruh terhadap semangat kerja guru di SMK Negeri 2 Bojonegoro. Semangat kerja dan kompetensi kepribadian berpengaruh terhadap profesionalisme guru di SMK Negeri 2 Bojonegoro. Kompetensi sosial tidak berpengaruh terhadap profesionalisme guru di SMK Negeri 2 Bojonegoro.

4. Arif, S., Pramana, R. P., Rarasati, N., Winarti, D.W (2022). Judul Penelitian “Nurturing Learning Culture among Teachers: Demand-Driven Teacher Professional Development and the Development of Teacher Learning Culture in Jakarta, Indonesia”. Studi ini menganalisis bagaimana program pengembangan profesi guru yang responsif kebutuhan (demand-driven) membentuk *teacher learning culture* yaitu budaya kerja yang mendukung kolaborasi, refleksi, dan praktik pengajaran yang baik. Hasilnya menunjukkan bahwa intervensi PD terencana dapat memperkuat budaya profesional guru yang pada gilirannya mendukung praktik pendidikan karakter di kelas.
5. Miyono, N (2018). Judul Penelitian “Kompetensi dan Budaya Kerja Guru dalam Membentuk Profesionalisme Guru Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Temanggung”. Penelitian ini menguji pengaruh kompetensi guru dan budaya kerja terhadap profesionalisme guru. Menemukan hubungan positif signifikan antara budaya kerja yang kuat (nilai, norma, disiplin) dan kualitas profesionalisme guru — implikasinya, budaya kerja guru berdampak tidak langsung pada kualitas pembelajaran karakter peserta didik.
6. Saryanto, S (2023). Judul Penelitian “Analysis: The Role of School Culture in Shaping the Personality and Character of Student”. Menunjukkan peran budaya sekolah (termasuk budaya kerja guru) dalam pembentukan karakter anak usia SD. Menemukan bahwa budaya sekolah yang konsisten (kedisiplinan, kebiasaan positif, teladan guru) berkorelasi dengan peningkatan sikap disiplin, tanggung jawab, dan sopan santun siswa.

7. Rizkiyana, M. F (2024). Judul Penelitian “Peran Guru dalam Mengembangkan Karakter Kerja di Lingkungan Sekolah”. Penelitian ini menelaah strategi guru dalam menanamkan karakter kerja keras pada siswa (mis. tugas terstruktur, proyek, dan keteladanan). Menekankan bahwa perubahan budaya kerja guru (contoh: penekanan pada etika kerja, pembiasaan) langsung terlihat pada perilaku kerja siswa.
8. Putri, W (2024) Judul Penelitian “Peran Guru dalam Membentuk Karakter Siswa”. Penelitian ini menunjukkan guru yang mengadopsi pendekatan holistik dan menjadi teladan dalam perilaku menunjukkan efek positif pada internalisasi nilai karakter siswa memberikan bukti peran model (role-modeling) guru dalam pengembangan karakter.

Untuk lebih jelasnya tentang hasil penelitian terdahulu yang relevan terhadap judul penelitian dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu yang Relevan

No	Nama Peneliti	Tahun	Judul Penelitian	Implikasi
1	Nur Nabila Ilma Nafisa	2025	Judul penelitian “Pengaruh Kompetensi Kepribadian Guru Terhadap Pembentukan Karakter Setingkat Sekolah Menengah Atas.”	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi kepribadian guru memiliki pengaruh signifikan terhadap perkembangan karakter siswa. Kesimpulan dari penelitian ini adalah kompetensi kepribadian guru menjadi salah satu faktor kunci dalam pendidikan karakter di SMA.

No	Nama Peneliti	Tahun	Judul Penelitian	Implikasi
2	Linneke Silvana Novanda Bulu	2025	“Pengaruh Kompetensi Kepribadian Dan Kompetensi Sosial Terhadap Semangat Kerja Dan Profesionalism e Guru SMK Negeri 2 Bojonegoro.”	Dari hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang kuat antara budaya sekolah karakter siswa yang artinya budaya sekolah meningkat maka karakter siswa juga akan meningkat. Kemudian juga ditemukan bahwa terdapat pengaruh antara kompetensi kepribadian guru terhadap karakter siswa yang artinya apabila kompetensi kepribadian guru meningkat, maka karakter siswa juga akan meningkat. Penelitian juga mengungkapkan adanya hubungan yang tergolong kuat antara budaya sekolah dan kompetensi kepribadian guru dengan karakter siswa yang dapat dimaknai, apabila budaya sekolah dan kompetensi kepribadian guru meningkat, maka karakter siswa juga akan meningkat.
3	Nomi Wijayanti	2025	“Pengaruh Kompetensi Kepribadian Dan Kompetensi Sosial Terhadap Semangat Kerja Dan Profesionalisme Guru SMK Negeri 2 Bojonegoro.”	Hasil penelitian kompetensi kepribadian mempunyai pengaruh terhadap semangat kerja guru di SMK Negeri 2 Bojonegoro. Kompetensi sosial tidak berpengaruh terhadap semangat kerja guru di SMK Negeri 2 Bojonegoro. Semangat kerja dan kompetensi kepribadian berpengaruh terhadap profesionalisme guru di SMK Negeri 2 Bojonegoro. Kompetensi

No	Nama Peneliti	Tahun	Judul Penelitian	Implikasi
				sosial tidak berpengaruh terhadap profesionalisme guru di SMK Negeri 2 Bojonegoro.
4	Arif, S., Pramana, R. P., Rarasati, N., Winarti, D.W	2022	“Nurturing Learning Culture among Teachers: Demand-Driven Teacher Professional Development and the Development of Teacher Learning Culture in Jakarta, Indonesia”.	Studi ini menganalisis bagaimana program pengembangan profesi guru yang responsif kebutuhan (demand-driven) membentuk <i>teacher learning culture</i> yaitu budaya kerja yang mendukung kolaborasi, refleksi, dan praktik pengajaran yang baik. Hasilnya menunjukkan bahwa intervensi PD terencana dapat memperkuat budaya profesional guru yang pada gilirannya mendukung praktik pendidikan karakter di kelas.
5	Miyono, N	2018	“Kompetensi dan Budaya Kerja Guru dalam Membentuk Profesionalisme Guru Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Temanggung”.	Penelitian ini menguji pengaruh kompetensi guru dan budaya kerja terhadap profesionalisme guru. Menemukan hubungan positif signifikan antara budaya kerja yang kuat (nilai, norma, disiplin) dan kualitas profesionalisme guru — implikasinya, budaya kerja guru berdampak tidak langsung pada kualitas pembelajaran karakter peserta didik.
6	Saryanto, S	2023	“Analysis: The Role of School Culture in Shaping the Personality and	Menunjukkan peran budaya sekolah (termasuk budaya kerja guru) dalam pembentukan karakter anak usia SD. Menemukan bahwa budaya sekolah

No	Nama Peneliti	Tahun	Judul Penelitian	Implikasi
			Character of Student”.	yang konsisten (kedisiplinan, kebiasaan positif, teladan guru) berkorelasi dengan peningkatan sikap disiplin, tanggung jawab, dan sopan santun siswa.
7	Rizkiyana, M. F	2024	“Peran Guru dalam Mengembangkan Karakter Kerja di Lingkungan Sekolah”.	Penelitian ini menelaah strategi guru dalam menanamkan karakter kerja keras pada siswa (mis. tugas terstruktur, proyek, dan keteladanan). Menekankan bahwa perubahan budaya kerja guru (contoh: penekanan pada etika kerja, pembiasaan) langsung terlihat pada perilaku kerja siswa.
8	Putri, W	2024	“Peran Guru dalam Membentuk Karakter Siswa”.	Penelitian ini menunjukkan guru yang mengadopsi pendekatan holistik dan menjadi teladan dalam perilaku menunjukkan efek positif pada internalisasi nilai karakter siswa memberikan bukti peran model (role-modeling) guru dalam pengembangan karakter.

2.3. Pendekatan Masalah

Pendidikan pada hakikatnya tidak hanya berorientasi pada pencapaian aspek kognitif peserta didik, tetapi juga pada pembentukan karakter yang mencerminkan nilai-nilai moral, sosial, dan budaya. Sekolah sebagai lembaga pendidikan memiliki peran strategis dalam membangun karakter peserta didik

melalui proses pembelajaran, pembiasaan, dan keteladanan yang berkelanjutan. Dalam konteks ini, guru memegang peran kunci sebagai agen perubahan dan teladan utama bagi peserta didik.

Salah satu faktor penting yang memengaruhi keberhasilan pembentukan karakter peserta didik adalah budaya kerja guru. Budaya kerja guru mencerminkan nilai, sikap, kebiasaan, dan perilaku profesional guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, baik dalam kegiatan pembelajaran maupun dalam kehidupan sekolah sehari-hari. Budaya kerja yang positif, seperti kedisiplinan, tanggung jawab, komitmen, keteladanan, kerja sama, dan integritas, diyakini mampu menciptakan iklim pendidikan yang kondusif bagi penguatan karakter peserta didik.

Namun, realitas di SDN Sepatnunggal 02 menunjukkan bahwa pengembangan budaya kerja guru belum sepenuhnya berjalan optimal. Masih ditemukan berbagai permasalahan, antara lain kurangnya konsistensi guru dalam menerapkan nilai-nilai kedisiplinan, lemahnya keteladanan dalam perilaku sehari-hari, serta belum terintegrasinya nilai-nilai karakter secara sistematis dalam praktik pembelajaran dan pembiasaan di sekolah. Kondisi tersebut berdampak pada belum maksimalnya pembentukan karakter peserta didik, seperti rendahnya disiplin, tanggung jawab, dan sikap sosial.

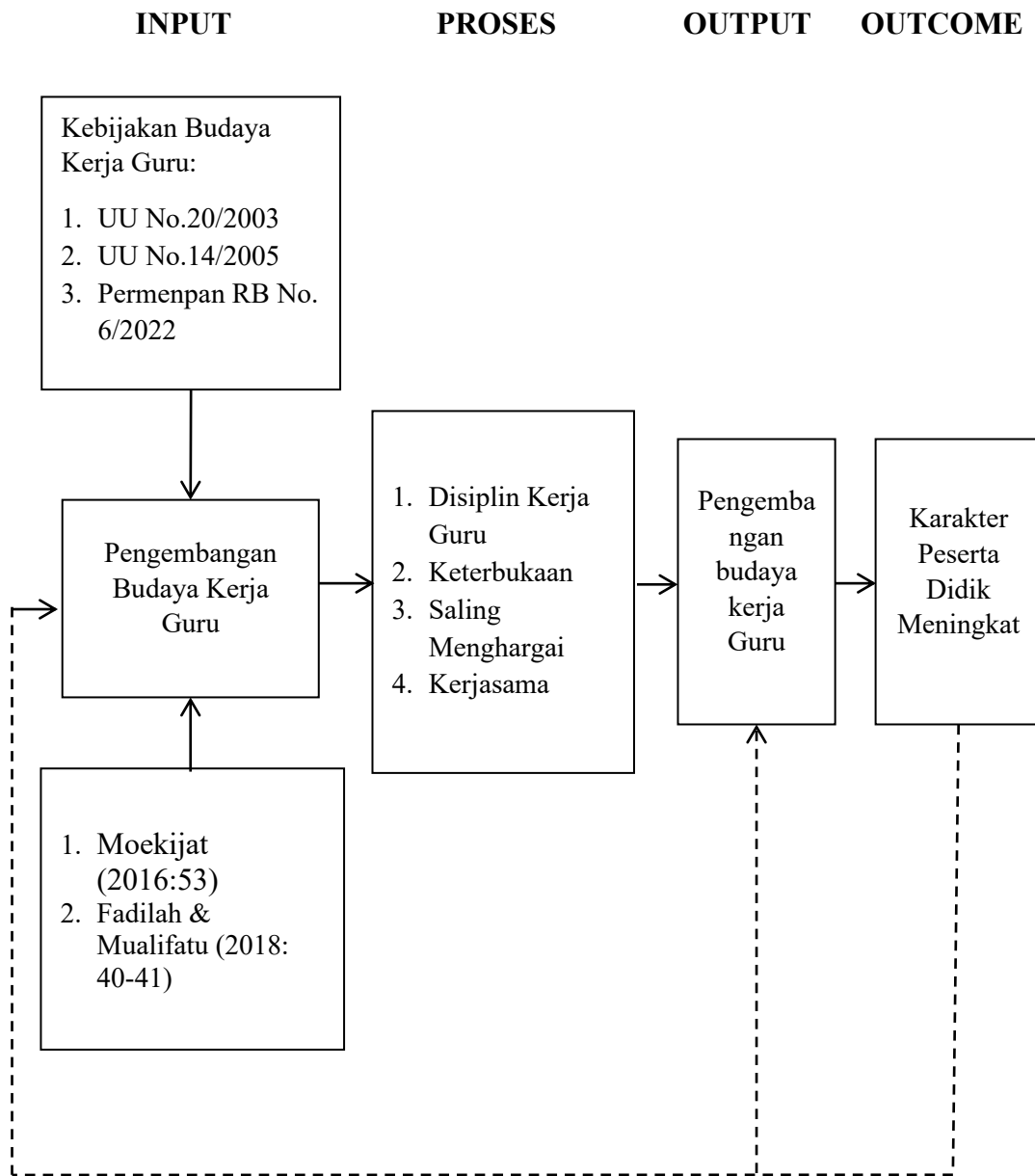
Permasalahan tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara harapan ideal budaya kerja guru dengan praktik nyata di sekolah. Oleh karena itu, diperlukan suatu upaya pengembangan budaya kerja guru yang terencana, sistematis, dan berkelanjutan agar mampu memberikan kontribusi nyata dalam

meningkatkan karakter peserta didik. Pengembangan budaya kerja guru tidak hanya berkaitan dengan peningkatan kompetensi profesional, tetapi juga dengan penguatan nilai, sikap, dan komitmen moral guru sebagai pendidik.

Penelitian ini didasarkan pada pemikiran bahwa pengembangan budaya kerja guru yang optimal akan mampu meningkatkan karakter peserta didik. Sesuai dengan fokus penelitian yang menunjukkan budaya kerja guru yang belum optimal merupakan *input* dalam penelitian ini, karena merupakan objek utama dalam pengkajian.

Kemudian, yang menjadi proses analisisnya adalah pengembangan budaya kerja guru dalam meningkatkan karakteristik peserta didik di SD Negeri Sepatnunggal 02 Kecamatan Majenang Kabupaten Cilacap ditinjau dari aspek kedisiplinan, keterbukaan, saling menghargai, dan kerjasama, sehingga menghasilkan *output* pengembangan budaya kerja guru yang optimal dan berdampak pada *outcome* meningkatnya karakter peserta didik.

Berdasarkan uraian di atas, maka gambar pendekatan masalah pada penelitian ini disajikan sebagai berikut:



Feedback
 Gambar 2.1
 Pendekatan Masalah