

Budaya Kerja Guru Sekolah Dasar Negeri dan Swasta di Kota Manado: Kajian Terhadap Disiplin, Tanggung Jawab, dan Profesionalisme

Jufrina Mandulangi¹, Asterlita Ryane Wenas², Ficky March Firmanto Purba³

Administrasi Bisnis, Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Manado ¹

Ilmu Kesehatan Masyarakat, Fakultas Kesehatan Masyarakat,
Universitas Sam Ratulangi, Manado ²

Manajemen Bisnis, Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Manado ³
E-mail: jufrinam@gmail.com

Abstrak

Tujuannya artikel ini untuk menggambarkan kondisi budaya kerja guru sekolah dasar negeri dan swasta di Kota Manado dengan mendeskripsikan dan menganalisis dalam aspek disiplin, tanggung jawab, dan profesionalisme dalam meningkatkan kompetensi dan menjaga integritas sebagai pendidik. Kemudian untuk mengetahui perbedaan dan persamaan budaya kerja antara guru di sekolah dasar negeri dan swasta, dan memahami sejauh mana konteks kelembagaan memengaruhi cara guru menjalankan peran profesional mereka. Secara umum budaya kerja dapat dipahami sebagai nilai, sikap, dan kebiasaan kerja yang berkembang dalam suatu lingkungan kerja. Parameter dalam mengukur budaya kerja yakni kedisiplinan, tanggung jawab dan profesionalisme kerja. Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui; perbedaan budaya kerja Guru SDN dan Swasta, faktor-faktor yang mempengaruhi budaya kerja, serta dampak budaya kerja terhadap kualitas pendidikan sekolah. Jenis penelitian menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Subjek penelitian sekolah dasar negeri dan swasta di Kota Manado. Teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dokumentasi. Penelitian menunjukkan bahwa Guru SDN; dalam aspek disiplin lebih dipengaruhi oleh regulasi pemerintah yang bersifat formal dan terstruktur, memiliki tanggung jawab yang besar terhadap pelaksanaan kurikulum nasional, serta profesionalisme sangat dipengaruhi dengan status kepegawaian sebagai PNS. Sedangkan Guru Swasta; disiplin dipengaruhi oleh pengawasan langsung yang dilakukan oleh manajemen sekolah, memiliki tanggung jawab yang lebih luas, termasuk memberikan perhatian lebih kepada siswa secara individual, dituntut untuk terus meningkatkan profesionalisme mereka, baik melalui pelatihan maupun sertifikasi.

Kata kunci — budaya kerja, disiplin, profesionalisme, tanggung jawab.

1. PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan tahapan yang sangat penting dalam sistem pendidikan nasional, karena di jenjang inilah terbentuk fondasi dasar dan kemampuan intelektual anak. Keberhasilan proses ini sangat ditentukan oleh peran strategis guru sebagai pendidik, pembimbing, sekaligus teladan bagi peserta didik. Guru yang menjalankan peran secara profesional akan membawa dampak positif terhadap perkembangan peserta didik, baik dari aspek akademis maupun moral. Dalam konteks tersebut, budaya kerja guru menjadi salah satu pilar utama yang menentukan kualitas proses belajar mengajar. Sementara itu, Fu et al. (2022) menunjukkan bahwa persepsi guru terhadap budaya sekolah berkorelasi positif dengan keterlibatan kerja (*work engagement*), dan hubungan ini dimediasi oleh empati afektif serta dimoderasi oleh masa kerja guru. Hal ini memperluas

pemahaman bahwa budaya kerja tidak hanya berdampak pada kinerja, tetapi juga pada aspek psikologis guru.

Budaya kerja dapat dipahami sebagai seperangkat nilai, sikap, dan kebiasaan kerja yang berkembang dalam suatu lingkungan kerja. Bagi seorang guru, budaya kerja bukan hanya tentang kedisiplinan kehadiran atau penyelesaian administrasi, tetapi juga mencakup semangat pelayanan, tanggung jawab moral, dan komitmen untuk terus belajar. serta peran dari kepemimpinan disekolah. Sucitra et al. (2024) menemukan bahwa budaya organisasi sekolah dan kepemimpinan instruksional kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap komitmen guru di sekolah dasar, sehingga peran kepala sekolah dalam membentuk budaya kerja yang positif.

Kota Manado sebagai kota besar yang terus berkembang di wilayah timur Indonesia memiliki kompleksitas tersendiri dalam sistem pendidikannya. Terdapat ratusan sekolah dasar negeri dan swasta dengan latar belakang sosial, budaya, dan ekonomi yang beragam. Keanekaragaman ini memengaruhi tata kelola sekolah, gaya kepemimpinan, dan tentu saja, budaya kerja para guru. Sekolah dasar negeri di Manado umumnya memiliki struktur organisasi yang mengikuti peraturan pemerintah secara ketat. Sistem birokrasi yang baku ini dapat memberi stabilitas, namun juga berpotensi menurunkan fleksibilitas dan kreativitas guru dalam bekerja. Di sisi lain, sekolah dasar swasta lebih cenderung mengembangkan budaya kerja yang adaptif dan inovatif, walaupun sering menghadapi tantangan dalam hal pendanaan dan kesejahteraan guru.

Dalam dunia pendidikan, kedisiplinan merupakan elemen utama budaya kerja. Seorang guru yang disiplin tidak hanya hadir tepat waktu, tetapi juga mempersiapkan pembelajaran dengan baik, menaati aturan sekolah, serta menjaga keteladanan di depan murid. Disiplin menjadi dasar yang mendukung konsistensi dan integritas dalam menjalankan peran sebagai pendidik. Selain disiplin, tanggung jawab adalah aspek krusial lainnya dalam budaya kerja guru.

Tanggung jawab tidak hanya mencakup pelaksanaan tugas administratif, tetapi juga menyangkut perhatian terhadap perkembangan emosional, sosial, dan akademik setiap siswa. Guru yang bertanggung jawab akan berusaha memahami kebutuhan muridnya dan memberikan pembelajaran yang relevan dan bermakna.

Profesionalisme merupakan dimensi ketiga yang tidak kalah penting. Seorang guru profesional senantiasa mengembangkan kompetensinya melalui pelatihan, membaca literatur pendidikan, dan refleksi terhadap praktik mengajar yang dijalankan. Profesionalisme juga mencakup sikap terbuka terhadap kritik dan evaluasi, serta kemauan untuk terus memperbaiki diri. Namun dalam kenyataannya, tidak semua guru mampu menampilkan budaya kerja yang ideal.

Isu yang terkait pada pada budaya kerja guru sekolah dasar negeri dan swasta di Kota Manado, Isu-isu tersebut mencakup rendahnya kedisiplinan, lemahnya rasa tanggung jawab, serta kurangnya profesionalisme dalam pelaksanaan tugas mengajar dan mendidik. Salah satu permasalahan yang sering muncul adalah ketidakkonsistenan guru dalam menyusun dan melaksanakan rencana pembelajaran, keterlambatan dalam kehadiran, serta kurangnya inisiatif dalam mengembangkan metode pembelajaran yang inovatif. Budaya kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru, dan lemahnya budaya kerja berdampak pada rendahnya kualitas pembelajaran yang diberikan. Mengakibat suasana belajar menjadi kurang kondusif, penyampaian materi tidak optimal, dan peserta didik mengalami kesulitan dalam memahami serta menginternalisasi nilai-nilai pembelajaran, sehingga dapat menurunkan motivasi belajar siswa, karena keteladanan guru sebagai panutan tidak tercermin dalam perilaku sehari-hari.

Originalitas dalam penelitian ini dilihat dari keberadaan secara mendalam perbedaan budaya kerja guru sekolah dasar negeri dan swasta di Kota Manado, khususnya pada aspek disiplin, tanggung jawab, dan profesionalisme, yang selama ini belum menjadi fokus utama dalam literatur

akademik. Sehingga dapat memberikan kontribusi konseptual dengan mengaitkan budaya kerja pendidikan dasar dalam transformasi kebutuhan dunia kerja modern. Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja guru, masih terdapat kekosongan dalam eksplorasi perbedaan budaya kerja antara sekolah dasar negeri dan swasta, khususnya dalam konteks nilai-nilai seperti disiplin, tanggung jawab, dan profesionalisme.

Berdasarkan uraian diatas dan menjadi dasar dari rumusan artikel ini yaitu : (1) Bagaimana perbedaan budaya kerja Guru SDN dan Swasta di Kota Manado, dari kajian disiplin, tanggung jawab, dan profesionalisme; (2) Apa faktor yang mempengaruhi budaya kerja Guru SDN dan Swasta; (3) Bagaimana dampak budaya kerja Guru SDN dan Swasta terhadap kualitas pendidikan anak didik.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan sebanyak 1 semester dengan waktu selama 4 bulan dan lokasinya SD Negeri 02 Manado yang terletak di Kecamatan Tikala Kota Manado dan SD Kristen Eben Haezar yang berkedudukan di kecamatan Wenang Kota Manado dengan total informan 3 Kepala Sekolah 30 Guru-guru SD serta 5 orang pegawai administrasi. Jenis penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif, di mana peneliti berupaya menggali informasi secara mendalam sebanyak mungkin tentang persoalan yang menjadi topik dalam penelitian ini. Permasalahan yang menjadi fokus kajian, dengan penekanan pada data verbal sebagai sumber utama. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan fenomenologis, yang bertujuan untuk memahami makna dari berbagai peristiwa dan interaksi manusia dalam konteks situasi yang spesifik dan bermakna bagi subjeknya. Menurut Bogdan dan Biklen (1982) dalam Sutopo (2002:27), pendekatan fenomenologis yang bertujuan untuk menekankan pada berbagai aspek subjektif dari perilaku manusia supaya dapat memahami tentang bagaimana dan apa makna yang mereka bentuk dari berbagai peristiwa dalam kehidupan mereka sehari-hari. Dalam penelitian ini, peneliti memilih sampel beberapa komite atau pengurus sekolah, pimpinan sekolah, staf guru serta staf administrasi sekolah.

Peneliti melakukan teknik pengumpulan data dengan melakukan wawancara mendalam yang dilakukan secara semi-terstruktur untuk menggali persepsi dan pengalaman guru terkait disiplin, tanggung jawab, dan profesionalisme, selanjutnya melakukan observasi partisipatif. Peneliti mengamati langsung aktivitas guru di lingkungan sekolah untuk melihat praktik budaya kerja secara nyata.

Analisis data dilakukan secara tematik, mengikuti tahapannya melalui reduksi data menyaring dan menyusun data penting dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi. Kemudian penyajian data menyusun data dalam bentuk narasi dan terakhir penarikan Kesimpulan untuk merumuskan temuan berdasarkan pola-pola yang muncul dari data.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebagai ibu kota Provinsi Sulawesi Utara, Manado memiliki keberagaman lembaga pendidikan dasar, baik negeri maupun swasta. Berdasarkan data tahun 2024, terdapat lebih dari 800 sekolah di kota Manado, dengan sekitar 18% merupakan sekolah negeri dan 82% sekolah swasta. Perbedaan status kelembagaan ini berimplikasi pada sistem manajemen, pola kepemimpinan, serta budaya kerja yang berkembang di masing-masing sekolah. Sekolah negeri umumnya mengikuti regulasi pemerintah secara ketat, sementara sekolah swasta memiliki fleksibilitas dalam pengelolaan sumber daya dan pengembangan budaya organisasi.

Secara geografi sekolah-sekolah dasar negeri dan swasta di kota Manado tersebar di seluruh kecamatan yang ada, mulai dari kawasan pusat kota hingga pinggiran kota dan daerah pesisir. Kota Manado terdiri dari 11 kecamatan, antara lain Wenang, Tikala, Sario, Malalayang, Paal Dua, Mapanget, Singkil, Wanea, Tuminting, Bunaken, dan Bunaken Kepulauan. Setiap kecamatan memiliki beberapa sekolah dasar negeri maupun swasta, yang menunjukkan distribusi pendidikan yang relatif merata secara spasial. Sekolah negeri umumnya terletak di area pemukiman padat dan dekat dengan fasilitas pemerintahan, seperti di Kecamatan Tikala (contohnya SD Negeri 02 Manado) yang berada tidak jauh dari pusat administrasi kota. Sekolah-sekolah ini dibangun untuk menjangkau populasi lokal dengan akses yang mudah melalui transportasi umum maupun jalan kaki bagi siswa sekitar. Sementara itu, sekolah dasar swasta lebih bervariasi dalam lokasi geografisnya. Beberapa sekolah dasar swasta berada di pusat kota dengan fasilitas modern, seperti SD Kristen Eben Haezar di Kecamatan Wenang, sedangkan yang lain berdiri di area perbukitan, pinggir kota, atau dekat kawasan perumahan elit. Lokasi sekolah swasta umumnya ditentukan oleh yayasan pengelola dan menyesuaikan dengan target peserta didik. Selain berada di wilayah daratan utama, beberapa sekolah dasar negeri maupun swasta juga terdapat di wilayah pesisir dan kepulauan, seperti di Kecamatan Bunaken Kepulauan. Kondisi geografis ini menambah tantangan dan kekayaan konteks pendidikan, termasuk dalam hal transportasi, budaya lokal, serta dukungan infrastruktur.

Guru-guru di sekolah negeri dan swasta di Kota Manado mencerminkan keragaman latar belakang, status kepegawaian, serta dinamika profesional yang khas di masing-masing jenis sekolah. Guru Sekolah Dasar Negeri di Kota Manado umumnya berstatus sebagai guru PNS yang diangkat oleh pemerintah melalui Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Mereka tersebar di lebih dari 100 SD negeri di seluruh kecamatan, seperti Tikala, Wenang, Tuminting, dan Mapanget. Identitas profesional mereka ditandai dengan: Sertifikasi pendidik dan Nomor Unik Pendidik dan Tenaga Kependidikan (NUPTK) dengan kualifikasi pendidikan minimal S1 kependidikan, Keterlibatan dalam program pelatihan nasional seperti Kurikulum Merdeka dan Guru Penggerak, tugas tambahan administratif yang cukup besar, sesuai regulasi pemerintah. Sedangkan Guru Sekolah Dasar Swasta di Manado berasal dari berbagai latar belakang, dengan status kepegawaian yang lebih fleksibel—ada yang tetap, kontrak, atau honorer yayasan. Mereka mengajar di lebih dari 120 SD swasta yang tersebar di seluruh kota, termasuk sekolah berbasis keagamaan dan nasional plus. Ciri khas identitas mereka meliputi kualifikasi pendidikan yang bervariasi, namun sebagian besar juga lulusan S1 kependidikan, Tuntutan profesionalisme tinggi karena persaingan antar sekolah, Keterlibatan aktif dalam pelatihan internal yayasan atau lembaga mitra, Tantangan kesejahteraan yang lebih besar dibanding guru negeri, namun sering lebih inovatif dalam pendekatan pembelajaran. Data dan Sistem Informasi Identitas resmi guru-guru di Kota Manado tercatat dalam Portal Data Induk Pendidik dan Tenaga kependidikan Kemendikbud, yang mencakup informasi seperti nama, NUPTK, status kepegawaian, jenjang pendidikan, dan tempat tugas. Data ini menjadi dasar dalam perencanaan kebijakan pendidikan daerah.

Budaya kerja guru di sekolah dasar negeri dan swasta di Kota Manado memiliki karakteristik yang berbeda, dipengaruhi oleh sistem kelembagaan, kepemimpinan, dan nilai-nilai organisasi masing-masing. Budaya Guru di Sekolah Dasar Negeri umumnya bekerja dalam sistem yang lebih birokratis dan terstruktur. Budaya kerja mereka ditandai oleh kepatuhan terhadap regulasi pemerintah, seperti kurikulum nasional dan standar operasional prosedur, fokus pada administrasi dan pelaporan, karena sistem evaluasi kinerja sering kali menekankan kelengkapan dokumen, stabilitas kerja dan status PNS, yang memberikan rasa aman namun kadang mengurangi dorongan untuk berinovasi, kepemimpinan formal, di mana kepala sekolah berperan sebagai pengarah

kebijakan dan pengawas pelaksanaan tugas. Namun, guru banyak menunjukkan bahwa budaya organisasi dan gaya kepemimpinan tetap berpengaruh terhadap kreativitas dan kinerja guru, meskipun tidak selalu signifikan secara statistik. Budaya Guru di Sekolah Dasar Swasta bekerja dalam lingkungan yang lebih fleksibel dan kompetitif. Budaya kerja mereka cenderung berorientasi pada hasil dan kepuasan orang tua siswa, karena keberlangsungan sekolah sangat bergantung pada kepercayaan mereka. menekankan inovasi dan adaptasi, terutama dalam penggunaan teknologi dan pendekatan pembelajaran yang kontekstual, dipengaruhi oleh nilai-nilai yayasan, seperti spiritualitas, pelayanan, atau karakter kemudian mereka menghadapi tantangan kesejahteraan, karena tidak semua guru swasta memiliki gaji dan tunjangan setara dengan guru negeri. Di sekolah swasta di Manado menunjukkan bahwa budaya sekolah yang kondusif dan kepemimpinan digital yang mendukung dapat mendorong perilaku kerja inovatif guru, meskipun tantangan seperti pergantian guru dan literasi digital masih menjadi perhatian. Keberagaman kelembagaan pendidikan dasar di Kota Manado tidak hanya mencerminkan pluralitas penyelenggara pendidikan, tetapi juga menandakan kompleksitas tantangan dan peluang dalam membangun kualitas pendidikan yang merata. Sekolah-sekolah negeri, sebagai bagian dari sistem pendidikan nasional, cenderung mengacu pada regulasi yang ditetapkan oleh pemerintah pusat dan daerah. Hal ini menjadikan pelaksanaan kurikulum, standar evaluasi, hingga mekanisme rekrutmen tenaga pendidik berlangsung dengan pola yang seragam dan terstruktur. Di sisi lain, sistem yang birokratis juga dapat membatasi ruang inovasi dan pengambilan keputusan di tingkat satuan pendidikan. Sebaliknya, sekolah dasar swasta di Kota Manado menghadirkan variasi dalam pendekatan manajerial dan pedagogis. Banyak di antaranya dikelola oleh yayasan keagamaan, komunitas lokal, maupun lembaga pendidikan swasta nasional. Dengan otonomi yang lebih besar, sekolah swasta memiliki keleluasaan dalam merancang kurikulum tambahan, memilih strategi pembelajaran yang kontekstual, serta membangun budaya kerja yang khas sesuai dengan visi yayasan. Namun, fleksibilitas ini juga disertai dengan tantangan kestabilan pendanaan dan ketimpangan fasilitas antar sekolah. Perbedaan karakteristik ini berdampak langsung pada pola kerja guru, dinamika organisasi sekolah, dan lingkungan belajar siswa. Guru di sekolah negeri seringkali menghadapi beban administratif yang tinggi dan rutinitas yang ketat, sedangkan guru di sekolah swasta dituntut untuk adaptif, kreatif, dan mampu membangun relasi yang kuat dengan siswa dan orang tua, sebagai bagian dari upaya menjaga mutu layanan pendidikan

Hasil analisis dari Budaya Guru Sekolah Dasar Negeri dan Swasta adalah :

3.1. Aspek Budaya Kerja

Kecenderungan budaya kerja guru sekolah dasar negeri, berfokus pada Administrasi Penelitian menunjukkan bahwa guru sekolah dasar negeri di Kota Manado cenderung lebih menitikberatkan pada penyelesaian tugas administratif dibanding pengembangan pembelajaran yang kreatif. Hal ini dipicu oleh sistem evaluasi kinerja yang lebih menekankan pada kelengkapan dokumen, seperti RPP, jurnal harian, dan pelaporan daring, dibanding pada kualitas proses pembelajaran. Akibatnya, waktu guru untuk merancang pembelajaran inovatif menjadi terbatas. Dampaknya terlihat pada mutu pembelajaran yang stagnan dan rendahnya variasi metode mengajar di kelas. Dinamika budaya kerja guru sekolah dasar swasta, adaptif tapi terbebani guru sekolah dasar swasta menunjukkan semangat adaptasi dan inovasi dalam pembelajaran, terutama dalam menjawab ekspektasi orang tua dan yayasan. Mereka aktif menggunakan media digital, pendekatan kontekstual, dan metode berbasis proyek. Namun, keterbatasan kesejahteraan menjadi tantangan serius. Banyak guru mengajar lebih dari satu kelas atau rangkap tugas tanpa kompensasi

memadai. Hal ini berdampak pada kestabilan motivasi dan potensi burnout, meskipun dorongan untuk berprestasi tetap tinggi karena persaingan antar sekolah swasta yang ketat. Pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan, dan nilai institusional. Perbedaan budaya kerja guru antara sekolah negeri dan swasta sangat dipengaruhi oleh iklim organisasi dan gaya kepemimpinan. Sekolah yang memiliki kepala sekolah visioner dan partisipatif cenderung membangun semangat kolektif dan kolaboratif di kalangan guru. Sebaliknya, di sekolah dengan kepemimpinan birokratis, semangat inovasi guru cenderung melemah. Nilai-nilai institusional seperti kekeluargaan, religiusitas, dan pelayanan juga membentuk karakteristik budaya kerja di berbagai sekolah swasta, sedangkan sekolah negeri lebih mengikuti nilai formal dari regulasi pemerintah. Faktor internal dan eksternal pembentuk budaya kerja guru terbentuk dari interaksi antara faktor internal seperti motivasi kerja, nilai pribadi, dan pengalaman profesional dan faktor eksternal, seperti dukungan kepala sekolah, hubungan antar guru, serta keterlibatan orang tua. Guru dengan motivasi intrinsik yang kuat tetap menunjukkan komitmen tinggi, bahkan dalam kondisi kerja yang kurang ideal. Di sisi eksternal, sekolah yang memiliki struktur komunikasi terbuka dan kepemimpinan suportif cenderung berhasil menciptakan budaya kerja yang sehat dan produktif. Identifikasi dan adaptasi praktik-praktik terbaik. Penelitian menemukan sejumlah praktik baik di kedua jenis sekolah yang layak diadaptasi secara lintas kelembagaan. Di sekolah swasta, praktik seperti briefing pagi, pembinaan karakter guru, dan evaluasi berbasis refleksi terbukti meningkatkan kualitas pembelajaran. Sementara itu, sekolah negeri menunjukkan praktik kolektif seperti supervisi rutin dan forum diskusi guru sebagai sarana berbagi strategi pembelajaran. Praktik-praktik ini dapat disintesis menjadi model pengembangan budaya kerja yang kontekstual dan berkelanjutan. Pendekatan sistematis untuk penguatan budaya kerja untuk membangun budaya kerja guru yang konsisten dan kontekstual, pemangku kebijakan perlu mengadopsi pendekatan sistematis yang mencakup pelatihan berkelanjutan yang tidak hanya bersifat teknis, tetapi juga menanamkan nilai-nilai kerja dan etika profesional, kepemimpinan transformatif yang mampu menginspirasi guru, membuka ruang partisipasi, dan memberikan teladan, sistem insentif berbasis kinerja yang adil dan transparan, terutama untuk guru non-PNS di sekolah swasta, kolaborasi dengan masyarakat dan orang tua, agar tercipta ekosistem sekolah yang mendukung, kebijakan daerah yang fleksibel dan responsif, agar mampu menjawab tantangan geografis dan budaya lokal di Kota Manado.

3.2. Aspek Kedisiplinan

Di sekolah dasar negeri, kedisiplinan guru umumnya tercermin dari kehadiran yang relatif stabil dan kepatuhan terhadap jam kerja yang telah ditetapkan. Hal ini didorong oleh sistem birokrasi yang ketat dan pengawasan administratif yang rutin dilakukan oleh kepala sekolah maupun pengawas dari dinas pendidikan. Namun, kedisiplinan ini cenderung bersifat formalistik, di mana guru hadir tepat waktu tetapi belum sepenuhnya menunjukkan kedisiplinan dalam hal persiapan pembelajaran atau penggunaan waktu secara efektif di kelas. Sebaliknya, di sekolah dasar swasta, kedisiplinan guru lebih banyak dipengaruhi oleh sistem evaluasi kinerja internal dan ekspektasi dari pihak yayasan atau manajemen sekolah. Guru swasta cenderung menunjukkan kedisiplinan yang lebih fleksibel namun berorientasi pada hasil. Misalnya, meskipun jam kerja lebih longgar, guru dituntut untuk menyelesaikan tugas-tugas pembelajaran secara tepat waktu dan berkualitas. Beberapa sekolah swasta bahkan menerapkan sistem insentif dan sanksi berbasis kinerja, yang secara tidak langsung mendorong guru untuk menjaga kedisiplinan dalam berbagai aspek, termasuk kehadiran, ketepatan waktu mengajar, dan pelaporan hasil belajar siswa. Tetapi dibalik itu ada tantangan kedisiplinan tetap ditemukan di kedua jenis sekolah. Di sekolah negeri,

beberapa guru masih menunjukkan keterlambatan dalam menyusun perangkat pembelajaran dan kurang aktif dalam kegiatan pengembangan profesi. Di sekolah swasta, tekanan kerja yang tinggi dan keterbatasan kesejahteraan kadang memengaruhi konsistensi kedisiplinan guru, terutama dalam hal kehadiran dan kesiapan mengajar.

3.3. Aspek Tanggungjawab

Aspek ini merupakan salah satu indikator budaya kerja yang sangat menentukan kualitas pembelajaran di sekolah dasar. Di sekolah dasar negeri, tanggung jawab guru umumnya tercermin dalam pelaksanaan tugas-tugas pokok seperti menyusun RPP, mengelola kelas, dan melakukan penilaian hasil belajar. Namun, masih ditemukan guru yang menjalankan tanggung jawab secara minimal, sekadar memenuhi kewajiban administratif tanpa menunjukkan inisiatif lebih dalam mendampingi perkembangan siswa secara menyeluruh. Hal ini dipengaruhi oleh beban kerja yang tinggi, keterbatasan pelatihan, serta kurangnya sistem penghargaan yang memotivasi. Sementara itu, guru di sekolah dasar swasta menunjukkan variasi tanggung jawab yang lebih dinamis. Karena adanya tekanan dari pihak yayasan dan ekspektasi orang tua yang tinggi, guru swasta cenderung lebih aktif dalam merancang pembelajaran yang menarik, melakukan komunikasi intensif dengan wali murid, serta terlibat dalam kegiatan pengembangan sekolah. Namun, tantangan muncul ketika tanggung jawab tersebut tidak diimbangi dengan kesejahteraan yang memadai, sehingga dalam beberapa kasus, guru mengalami kelelahan kerja (burnout) yang berdampak pada konsistensi kinerja.

3.4. Aspek Profesionalisme

Guru merupakan aspek budaya kerja yang sangat menentukan kualitas pembelajaran dan citra institusi pendidikan. Di sekolah dasar negeri, profesionalisme guru tercermin dalam kepatuhan terhadap standar kompetensi, keterlibatan dalam kegiatan musyawarah guru, serta partisipasi dalam pelatihan yang diselenggarakan oleh pemerintah. Namun, masih ditemukan guru yang menjalankan tugas secara rutin tanpa upaya pengembangan diri yang berkelanjutan. Beberapa guru cenderung mengandalkan pengalaman lama tanpa memperbarui pendekatan pembelajaran sesuai dengan perkembangan kurikulum dan kebutuhan siswa. Sementara itu, guru di sekolah dasar swasta menunjukkan kecenderungan profesionalisme yang lebih adaptif, terutama dalam hal penggunaan teknologi pembelajaran dan pendekatan tematik yang kontekstual. Hal ini didorong oleh tuntutan kompetisi antar sekolah swasta serta ekspektasi tinggi dari orang tua siswa. Namun, tantangan muncul ketika profesionalisme tidak didukung oleh sistem pelatihan yang terstruktur atau insentif yang memadai. Beberapa guru swasta mengaku kesulitan mengikuti pelatihan eksternal karena keterbatasan biaya dan waktu, sehingga pengembangan profesional lebih banyak bersifat mandiri. Perbedaan konteks kelembagaan antara sekolah negeri dan swasta turut memengaruhi bentuk dan intensitas profesionalisme guru. Sekolah negeri cenderung memiliki akses lebih luas terhadap program pelatihan dari pemerintah, tetapi implementasinya belum merata. Di sisi lain, sekolah swasta lebih fleksibel dalam mengadopsi inovasi, namun sering kali tidak memiliki sistem pembinaan profesional yang berkelanjutan. Temuan ini menunjukkan bahwa profesionalisme guru tidak hanya ditentukan oleh individu, tetapi juga oleh dukungan struktural dan budaya organisasi sekolah.

4. KESIMPULAN

Sesuai dengan rumusan masalah dan pembahasan diatas, maka dapat di simpulkan bahwa 1) Budaya Kerja Guru Sekolah Dasar Negeri dan Swasta di Kota Manado yang difokuskan pada

aspek disiplin, tanggung jawab, dan profesionalisme menunjukkan bahwa terdapat perbedaan karakteristik budaya kerja antara kedua jenis sekolah. Guru di sekolah negeri cenderung memiliki kedisiplinan yang formal dan terstruktur karena adanya sistem pengawasan birokratis, namun dalam praktiknya belum sepenuhnya mencerminkan pemanfaatan waktu yang efektif dan optimal di kelas. Sebaliknya, guru di sekolah swasta menunjukkan disiplin yang lebih fleksibel tetapi berorientasi pada hasil, meskipun tetap menghadapi tekanan kerja dan keterbatasan kesejahteraan.

2) Faktor-faktor yang mempengaruhi budaya kerja adalah disiplin kerja yang tinggi, tanggungjawab pekerjaan dan profesionalisme guru dalam pelaksanaan tugas untuk meningkatkan mutu pendidikan. Profesionalisme guru juga dipengaruhi oleh konteks kelembagaan masing-masing. Guru negeri memiliki akses terhadap program pelatihan dari pemerintah, namun belum seluruhnya dimanfaatkan secara maksimal untuk peningkatan kualitas pembelajaran. Sebaliknya, guru swasta menunjukkan kemampuan adaptif terhadap perubahan, terutama dalam pemanfaatan teknologi dan pendekatan pembelajaran kontekstual.

3) Dampak budaya kerja Guru SDN dan Swasta dalam meningkatkan kualitas pendidikan, dimana SDN dapat meningkatkan mutu pendidikan yang baik bagi siswa dari latar belakang ekonomi yang berbeda-beda, sedangkan SD Swasta secara spesifik dapat meningkatkan kualitas pendidikan hanya bagi siswa yang memiliki kemampuan ekonomi yang lebih baik.

UCAPAN TERIMA KASIH

Artikel penelitian ini dapat terselesaikan karena dorongan dan bantuan dari berbagai pihak demi kemajuan pendidikan yang lebih baik, oleh karena itu penulis patut menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya atas bantuan yang diberikan secara langsung atau tidak langsung dalam penulisan ini. Apresiasi yang tinggi penulis berikan kepada Politeknik Negeri Manado melalui jurusan Administrasi Bisnis yang selalu memotivasi dan mendorong untuk dapat melakukan penulisan artikel ini. Penulis sangat mengharapkan kritikan dan saran yang sifatnya membangun demi penyempurnaan artikel ini diwaktu yang akan datang. Tuhan kiranya memberkati.

DAFTAR PUSTAKA

- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, (2017), *Evaluasi Kinerja Manajemen SDM*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Akib, Ridwan dan Elpisah, (2022), Peran Budaya Kerja Sekolah terhadap Peningkatan Kinerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan, *Jambura Economic Education Journal*, No. 1, Vol. 4, P-ISSN: 2655-5689.
- Dauhan, Novientry S., (2020), Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru, *Social, Humanities, Educational Studies: Conference Series*, No. 3, Vol. 3, pp. 2301-2306.
- Dewi, Ratna dan Khotimah, S. Husnul, (2020), Pengaruh Profesionalisme dan Disiplin Kerja Guru terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan di Sekolah Dasar, *Elementary Islamic Teacher Journal*, No. 2, Vol. 8.
- Mugiwati, (2020), Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri.
- Oktaviani, Kadek Widya N. dan Putra, Made, (2021), Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar, *Jurnal Ilmiah Pendidikan dan Pembelajaran*, No. 2, Vol. 5, pp. 294-302.



Risdiany, Hani, (2021), Pembangunan profesionalisme Guru dalam Mewujudkan Kualitas Pendidikan di Indonesia, *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, No. 3, Vol. 3, pp. 817-822.

Saragih, I. Syahputra dan Suhendro D., (2020), Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah, Budaya Kerja Guru dan Kepuasan Kerja Guru, *Jurnal Akuntabilitas manajemen Pendidikan*, No. 1, Vol. 8, pp. 44-52.

Utami, Gita Setya, N.L, dan Negara, Agung Oka, (2021), Kontribusi Budaya Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru, *Jurnal Pedagogi dan Pembelajaran (JP2)*, No. 1, Vol. 4, pp.168-178.

Utari, K. Teja dan Rasto, (2019), Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru, *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, No. 2, Vol. 4, pp. 238-245.
