

ANALISIS BUDAYA KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU (STUDI KASUS DI PAUD PURI MULYA)

¹Sri Ratna Ningsih, ²Budi Rismayadi, ³Neni Sumarni
¹mn17.sriningsih@mhs.ubpkarawang.ac.id, ²budi.rismayadi@ubpkarawang.ac.id,
³neni.sumarni@ubpkarawang.ac.id.
Program Manajemen FEB Universitas Buana Perjuangan Karawang
Korespondensi: neni.sumarni@ubpkarawang.ac.id

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui budaya kerja dalam meningkatkan kinerja sehingga memiliki kinerja yang baik. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan teknik yang digunakan adalah teknik triangulasi metode, teknik triangulasi data dan teknik triangulasi teori atau referensi. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa budaya kerja yang ada pada PAUD Puri Mulya ini dilihat dari instrument budaya antar rekan kerja terjalin dengan baik, akan tetapi kinerja para guru masih dapat dinilai sangat baik karena dedikasi peran guru sebagai pendidik sangat tinggi.
Kata kunci: budaya kerja, kinerja, kualitatif

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the work culture in improving performance so that it has good performance. This study uses a qualitative method with the techniques used are method triangulation techniques, data triangulation techniques and theory or reference triangulation techniques. Based on the results of the study, it was found that the work culture at Puri Mulya PAUD is seen from the cultural instrument between co-workers that is well established, but the performance of the teachers can still be assessed as very good because the dedication of the teacher's role as an educator is very high.

Keywords: work culture, performance, qualitative

PENDAHULUAN

Pendidikan adalah proses perubahan sikap dan perilaku seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan latihan, proses perbuatan, cara mendidik (Depdiknas, 2013: 326). Dalam Undang-Undang No.20 Tahun 2003 Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Suardi (2010: 7) mengemukakan bahwa tujuan pendidikan adalah seperangkat hasil yang dicapai oleh peserta didik setelah diselenggarakan kegiatan pendidikan. Unsur

pendukung dan penentu keberhasilan proses pendidikan di sekolah adalah guru dan tenaga kependidikan. Keberadaan mereka sebagai SDM (Sumber Daya Manusia) yang berperan penting sebagai salah satu tumpuan dan kepercayaan yang besar dalam mengubah dan meningkatkan kualitas peserta didik. Kinerja guru tidak terbentuk begitu saja, karena guru merupakan pilar utama tercapainya proses pembelajaran. Mangkunegara (2005) memberi batasan kinerja (prestasi kerja) sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Keberhasilan kerja berakar pada nilai-nilai yang dimiliki dan perilaku yang menjadi kebiasaannya. Nilai-nilai tersebut bermula dari adat kebiasaan, agama, norma dan kaidah yang

menjadi keyakinannya menjadi kebiasaan dalam perilaku kerja atau organisasi. Nilai-nilai yang telah menjadi kebiasaan tersebut dinamakan budaya. Oleh karena itu, budaya dikaitkan dengan mutu atau kualitas kerja, maka dinamakan budaya kerja.

Budaya kerja juga berkaitan erat dengan pemberdayaan pegawai (*employee*) di suatu organisasi. Budaya sendiri merupakan suatu nilai-nilai yang dijadikan pedoman dalam bertingkah laku para guru dalam berorganisasi di lingkungan kerja sehari-hari. Nilai-nilai yang dianut bersama membuat pegawai merasa nyaman bekerja, memiliki komitmen dan kesetiaan serta membuat pegawai berusaha lebih keras, meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja serta mempertahankan keunggulan kompetitif.

Berdasarkan penelitian di lapangan, pelaksanaan budaya kerja belum berjalan optimal, hal ini dibuktikan oleh guru yang tidak mematuhi disiplin kerja seperti ketidakhadiran. Tindakan yang disebutkan di atas dapat mengakibatkan proses pembelajaran yang kurang optimal dilakukan di PAUD. Tercapainya kinerja pegawai yang efektif merupakan suatu usaha, kegiatan dalam rangka terlaksananya kegiatan kerja yang produktif serta penyelesaian kerja secara tepat waktu. Tugas dan fungsi pegawai adalah melaksanakan kerja sesuai dengan fungsinya.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif untuk menggali informasi secara mendalam dengan metode wawancara dan observasi. Bogdan dan Taylor (Moleong, 2007) mengemukakan bahwa metodologi kualitatif merupakan prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis maupun lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati.

Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada tanggal 30 Mei s/d 10 Juni di PAUD Puri Mulya yang beralamat di Kampung Laban Mulya, Desa Kertawaluya, Kecamatan Tirtamulya, Kabupaten Karawang, Jawa Barat.

Sampel penelitian kualitatif yang diambil dalam penelitian ini adalah 2 orang guru PAUD untuk diwawancara dan dilakukan observasi mendalam. Teknik yang digunakan adalah

teknik triangulasi metode, teknik triangulasi data dan teknik triangulasi teori atau referensi.

Uji Keabsahan Data

Uji keabsahan data dengan menggunakan uji triangulasi sumber yaitu pengambilan sumber informasi dari guru dan staf sekolah, hasil triangulasi kemudian menghasilkan informasi dari persepsi, pertemuan, dan dokumentasi yang membahas informasi yang terkoordinir (Sugiyono: 2014).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Guru adalah salah satu komponen dalam proses pembelajaran, yaitu sebagai komponen yang memiliki peran dalam pengembangan intelektual peserta didik. Guru sebagai pendidik menurut sagala (2013: 6) adalah tokoh yang paling banyak bergaul dan berinteraksi dengan para murid dibandingkan dengan para personel lainnya di sekolah.

Tugas dari seorang guru adalah memberikan pendidikan kepada seluruh siswa, yang meliputi *transfer of knowledge* (transfer pengetahuan) *transfer of value* (transfer nilai) dan *transfer of skill* (transfer keterampilan).

Salah satu tolak ukur akan profesionalitas guru dapat dilihat dari kinerja yang dilakukan.

Maka dari itu kinerja seorang guru menjadi suatu hal yang sangat penting juga merupakan penentu tinggi rendahnya kualitas pendidikan.

Kinerja dikemukakan oleh Robbins dan Coulter (2012: 492) sebagai hasil dari sebuah aktivitas dengan kriteria apakah hasil tersebut dikatakan efisien dan efektif. Sedangkan menurut Daft (2010: 8), kinerja adalah upaya untuk mencapai hasil kerja dan tujuan dengan menggunakan sumber daya dengan cara-cara yang efektif dan efisien. Adapun menurut Daft beberapa dimensi yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja diantaranya (a) Pencapaian Tujuan, (b) Produktivitas, (c) Kepuasan Pelayanan, (d) Efisiensi dan (e) Efektivitas.

Tabel 1 Hasil Kinerja Guru PAUD Puri Mulya

No	Nama	Jabatan	Hasil Kinerja
1	Nengsah Purwangsih	Guru	Baik
2	Nurindah	Guru	Baik

Pertanyaan Wawancara (KEPALA SEKOLAH) Senin, 30 Mei 2022

1. Menurut Ibu perlukah pendidikan usia dini?

Jawab : Perlu, karena zaman sekarang untuk masuk SD (SD favorit) itu diutamakan anak harus bisa baca tulis, hitung. Jadi di PAUD sedikit-sedikit mulai diterapkan belajar huruf, membaca, menulis dan menghitung lancar.

Karena sekarang sudah diwajibkan 1 tahun PAUD, untuk anak pra persiapan masuk SD baru diajarkan membaca, jadi ketika masuk sd anak sudah siap, kalo nulis sudah kita ajarkan dari awal.

2. Bagaimana perkembangan pendidikan anak pada usia dini jaman sekarang?

Jawab : Sebenarnya, saya sebagai guru PAUD sangat sayang/miris. Sekarang di SD kelas 1 harus bisa baca tulis, sedangkan di PAUD sendiri saya disuruh atau dilarang mengajarkan baca, tulis, hitung. Di PAUD sebenarnya anak itu cuma belajar sambil bermain, karena yang difokuskan itu bermain bukan belajarnya. Itulah yang menjadi beban kita sebagai guru PAUD, kalo kita ajarin baca tulis hitung, kita yang dimarahin sama atasan karena gaboleh baca tulis hitung. Sedangkan untuk masuk SD sekarang anak harus bisa baca tulis hitung.

3. Bagaimana perkembangan pendidikan anak ditempat ibu mengajar?

Jawab : Baik, karena sebagian anak bisa cepat tangkap dan sebagian anak masih harus belajar terus menerus di bagian itu agar cepat menguasainya.

4. Apakah disekolah ibu mengajar, anak diwajibkan bisa membaca dan berhitung?

Jawab : Tidak, karena sebenarnya di PAUD itu hanya difokuskan belajar dan bermain. Namun, sedikit-sedikit mulai diterapkan belajar huruf, membaca, menulis dan menghitung. Hanya saja untuk sekarang masuk SD diutamakan sudah bisa baca tulis dan hitung.

(Kamis, 2 Juni 2022)

1. Menurut pandangan ibu, bagaimana gambaran umum tentang kinerja guru di sekolah ini? Apakah peran guru dalam mendukung kegiatan pendidikan di sekolah sudah terpenuhi?

Jawab : Menurut saya, kinerja itu cara kerja seorang guru terhadap pekerjaannya. Terpenuhi atau ngganya itu bisa dikatakan relatif, karena dari pendapat orang tua murid ada yang bilang sudah terpenuhi, ada yang bilang belum. Kita selaku guru semampunya

memenuhi proses pembelajaran. Kalau kita bilang sudah terpenuhi ya belum tentu karena yang menilai itu dari orang lain bukan kita sendiri.

2. Bolehkah ibu menjelaskan, bagaimana pembinaan yang dilakukan kepada guru di sekolah ini untuk meningkatkan kinerja guru dalam bekerja?

Jawab : Dari sekolah, mengikutsertakan guru untuk pelatihan-pelatihan dari HIMPAUDI Kabupaten, seperti diklat dasar dan pelatihan gerak dan lagu.

3. Selain pembinaan apa yang ibu lakukan untuk meningkatkan kinerja guru?

Jawab : Yang dilakukan paling sharing, ngobrol, bertukar pikiran dan pendapat.

4. Bolehkah ibu menjelaskan, apa saja pelanggaran-pelanggaran yang pernah dilakukan pendidik (guru) yang dapat mengganggu proses belajar mengajar.

Jawab : Kalo di PAUD paling ketidakhadiran guru

5. Apa yang ibu ketahui tentang budaya kerja?

Jawab : Menurut saya, budaya kerja yaitu perilaku dan tanggung jawab yang ditunjukkan seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Budaya kerja dapat dilihat dari sifat dan perilaku kerja yang disampaikan ketika mengajar.

6. Menurut ibu apakah budaya kerja dapat meningkatkan kinerja guru?

Jawab : Bisa, karena budaya kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja seseorang baik guru/pun pegawai untuk lebih bersemangat dalam bekerja dan mempertahankan pegawai yang ada.

Pertanyaan Wawancara (GURU) Senin, 30 Mei 2022

1. Apakah yang ibu ketahui tentang kinerja?

Jawab : Menurut saya, kinerja itu bisa diartikan sebagai sesuatu yang telah dicapai seseorang dalam melakukan suatu pekerjaannya untuk mencapai tujuan dalam pendidikan secara efektif dan efisien.

2. Hal apa saja yang sudah diberikan kepala sekolah untuk mendukung kinerja guru di sekolah ini?

Jawab : Pengarahan dan bimbingan kepada guru agar dapat menjalankan tugasnya dengan profesional ketika mengajar agar materi yang nantinya disampaikan dapat diterima oleh siswa.

3. Apa saja dukungan yang diberikan kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru?

Jawab : Kepala sekolah memberikan kesempatan kepada setiap guru untuk mengikuti seminar, bimtek agar kinerja guru semakin kompeten dalam mengajar.

4. Apa yang ibu ketahui tentang budaya kerja yang dimiliki kepala sekolah?

Jawab : Awal-awal masih mengajar dengan bahasa daerah, tapi sekarang mulai sedikit-sedikit menggunakan bahasa Indonesia ketika mengajar

5. Bisakah ibu menjelaskan budaya kerja seperti apa yang diberikan kepala sekolah pada guru disekolah ini?

Jawab : Bertanggung jawab pada pekerjaannya, disiplin waktu, saling membantu sesama guru/pengajar ketika ada kendala dalam proses pembelajaran.

6. Selain pembinaan apa lagi yang kepala sekolah lakukan untuk meningkatkan kinerja guru?

Jawab : Mengikutsertakan para guru untuk mengikuti pelatihan-pelatihan, seminar dan bimtek untuk meningkatkan kompetensi guru agar proses mengajarnya menjadi lebih semangat

7. Hal apa saja yang sudah diberikan kepala sekolah untuk mendukung kinerja guru di sekolah ini?

Jawab : Melakukan pembinaan, mengarahkan para guru untuk mengikuti kegiatan-kegiatan diluar sekolah, seperti pelatihan-pelatihan, seminar dan bimtek

8. Apa yang ibu lihat terkait perilaku kepala sekolah dalam memberikan pembinaan dan pengarahan?

Jawab : Selalu antusias dan bersemangat, karena ini menyangkut kompetensi guru jadi kepala sekolah akan menjamin bahwa kompetensi yang dimiliki guru akan menjadi lebih baik

Pembahasan

PAUD Puri Mulya berdiri pada tanggal 8 Agustus 2008 yang memiliki visi "Membentuk anak usia dini menjadi anak-anak yang berakhlaq mulia, bertanggung jawab, mandiri, dan kreatif, sehingga mampu secara fisik dan mental untuk beradaptasi dengan dunia pendidikan selanjutnya". Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang sistem Pendidikan Nasional Pasal 1 ayat 14 mendefinisikan Pendidikan Anak Usia Dini sebagai suatu upaya pembinaan yang dilakukan melalui pemberian rangsangan

pendidikan untuk membantu pertumbuhan dan perkembangan jasmani dan rohani agar anak memiliki kesiapan dalam memasuki pendidikan lebih lanjut. Cakupan institusi pendidikan anak usia dini dapat dibagi menjadi 3 jalur, yaitu formal, non-formal dan informal. PAUD Puri Mulya masih termasuk jalur pendidikan non-formal.

Seperti wawancara dengan kepala sekolah, Pendidikan Anak Usia Dini sangat diperlukan karena zaman sekarang untuk masuk SD (SD favorit) diutamakan anak harus sudah bisa baca, tulis dan hitung. Saat ini di PAUD sedikit-sedikit sudah mulai diterapkan belajar huruf, membaca, menulis dan menghitung. Karena sekarang sudah diwajibkan 1 tahun PAUD, untuk anak pra persiapan masuk SD sudah diajarkan membaca, jadi ketika masuk SD anak sudah siap memasuki pendidikan lebih lanjut. Namun, menurut kepala sekolah perkembangan pendidikan PAUD saat ini sangat disayangkan, karena sebenarnya anak itu cuma belajar sambil bermain dan yang difokuskan itu bermain bukan belajarnya. Itulah yang menjadi beban kita sebagai guru PAUD, karena tidak dianjurkan, sedangkan untuk masuk pendidikan lebih lanjut sekarang anak harus bisa baca, tulis, dan hitung. Namun, perkembangan pada peserta didik cukup baik, ada yang cepat tangkap dan mudah paham, meskipun masih ada beberapa anak yang belum menguasai.

Analisis Budaya Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Keberhasilan kerja bermula pada nilai-nilai yang dimiliki dan perilaku yang menjadi kebiasaannya. Nilai-nilai tersebut bermula dari adat kebiasaan, agama, norma dan kaidah yang menjadi keyakinannya menjadi kebiasaan dalam perilaku kerja atau organisasi. Nilai-nilai yang telah menjadi kebiasaan tersebut dinamakan budaya. Oleh karena itu, budaya dikaitkan dengan mutu atau kualitas kerja, maka dinamakan budaya kerja. Budaya kerja yang dibentuk dari budaya organisasi akan berdampak pada kinerja dan produktivitas. Hal ini tercermin dari sikap guru dalam memandang pekerjaannya, sikap dalam bekerja, etos kerja, dan pemanfaatan waktu dalam bekerja. Menurut salah seorang guru, budaya kerja menurut salah satu guru, di PAUD Puri Mulya budaya kerja dapat dilihat dari sifat dan perilaku kerja yang disampaikan

ketika mengajar. Hal ini membuat guru dalam menjalankan pekerjaannya menjadi puas dan rasa bahagia ketika mengajar, sehingga dapat mempertahankan kinerja guru yang ada. Dalam hubungan kerja dengan rekan kerja dalam hal ini antara guru terjalin baik, sehingga budaya pertemanan dan hubungan rekan kerja dinilai positif dan dapat memberikan pengaruh positif dalam meningkatkan kinerja.

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa budaya kerja yang ada pada PAUD Puri Mulya ini dilihat dari instrument budaya antar rekan kerja terjalin dengan baik, akan tetapi kinerja para guru masih dapat dinilai sangat baik karena dedikasi peran guru sebagai pendidik sangat tinggi, dimana niat awalnya ingin memberikan Pendidikan bagi para generasi khususnya anak-anak usia dini.

Adapun implikasinya adalah bahwa penelitian ini masih sempit karena hanya berorientasi pada dua sampel yang dijadikan respondenya.

DAFTAR PUSTAKA

- Hidayat, Rahmat. Abdilah. (2019). *Ilmu Pendidikan (Konsep, Teori dan Aplikasinya)*. Medan: LPPPI
- Khalimah, S. N., Soegito, A. T., & Nurkolis, N. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak di Kecamatan Tembalang Kota Semarang*. *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)*, 7(3).
- Murdiyanto, Eko. (2020). *Penelitian Kualitatif (Teori dan Aplikasi disertai contoh proposal)*. Yogyakarta: Lembaga Penelitian dan Pengabdian pada Masyarakat UPN "Veteran".
- Pitriyani, A., Sanda, Y., Remi, S. N., Yesepa, Y., & Mulawarman, W. G. (2022). *Sistem Kompensasi dalam Menjamin Kesejahteraan Guru Honorer di Sekolah Menengah Pertama Negeri*. *Jurnal Basicedu*, 6(3), 4004-4015.
- Rahmat, M. S. (2022). *Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru: Studi Kasus di Yayasan Manbaul Ulum Banyuwangi*. *Taklimuna: Journal of Education and Teaching*, 1(1), 42-55.
- Samuel Y. Warella., dkk. (2021). *Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia*. Yayasan Kita Menulis.
- Sedarmayanti, S., & Rahadian, N. (2018). *Hubungan Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pendidikan Tinggi*. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 15(1), 63-77.
- Situmorang, K., Batubara, R., Ningsih, W., & Nasution, N. (2022). *Sistem Kompensasi dalam Meningkatkan Kinerja Pendidik: Studi Kasus SDN 014687 Rawang Pasar IV*. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 6(1), 703-709.
- Suwanto, S. (2018). *Budaya Kerja Guru Madrasah Tsanawiyah Di Kabupaten Way Kanan*. *Ijtimaiyya: Jurnal Pengembangan Masyarakat Islam*, 11(2), 231-248.
- Utaminingsih, S., MM, P., Hardhienata, H. S., & Surnardi, H. O. (2022). *PENINGKATAN KINERJA GURU (Tuntutan Profesionalitas Guru PAUD)*. Pascal Books.