

Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru

Novientry Sangiang Dauhan

SD Negeri 72 Manado
novientry@gmail.com

Article History

received 14/11/2020

revised 21/11/2020

accepted 26/11/2020

Abstract

The teacher as one of the implementers of education in schools is an important factor in achieving the success of the quality of education. Teachers in producing their performance can not be separated from the work culture that is applied in an educational institution. Therefore, work culture will affect teacher performance. The purpose of this study are describe concept of work culture, concept of teachers' performance, and the influence of work culture on teachers' performance. The result of this study is work culture influence on teachers' performance.

Keywords: *Work culture, teachers' performance*

Abstrak

Guru sebagai salah satu pelaksana pendidikan di sekolah merupakan faktor penting dalam mencapai keberhasilan mutu pendidikan. Guru dalam menghasilkan kinerjanya tidak lepas dari budaya kerja yang diterapkan di suatu lembaga pendidikan. Oleh karena itu, budaya kerja akan mempengaruhi kinerja guru. Tujuan kajian ini adalah mendeskripsikan konsep budaya kerja, konsep kinerja guru, dan pengaruh budaya kerja terhadap kinerja guru. Hasil kajian ini adalah pengaruh budaya kerja terhadap kinerja guru.

Kata Kunci: *Budaya kerja, kinerja guru*



PENDAHULUAN

Majunya suatu negara tidak terlepas oleh peranan dari sumber daya manusianya. Sumber daya manusia yang berkualitas tentunya menjadi hal utama yang dibutuhkan dalam penyelenggaraan pembangunan nasional di segala bidang secara optimal. Tanpa adanya sumber daya manusia yang berkualitas, suatu bangsa tidak akan mampu mengembangkan potensi yang dimilikinya secara efektif dan optimal demi kemajuan dan kesejahteraan hidup bangsa itu sendiri. Peningkatan sumber daya manusia menjadi salah satu tugas dan tanggung jawab pemerintah yang sangat penting untuk selalu diupayakan. Salah satu upaya untuk meningkatkan suatu kualitas sumber daya manusia adalah pendidikan, sehingga kualitas pendidikan perlu terus ditingkatkan sebagai faktor penentu keberhasilan pembangunan.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Bab I pasal 1 ayat 1 menyebutkan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik. Oleh karena itu, guru merupakan tokoh sentral dalam penyelenggaraan pendidikan karena bagaimanapun guru adalah pihak yang berinteraksi langsung dengan siswa dalam proses pembelajaran dan penentu utama dalam mewujudkan peserta didik yang berkualitas. Guru adalah yang bertanggung jawab langsung terhadap pembentukan watak peserta didik melalui pengembangan dan peningkatan kepribadian serta menanamkan nilai moral yang diinginkan dan itu harus dimulai dari pendidikan tingkat sekolah dasar karenanya guru SD harus memiliki kinerja dan disiplin yang baik. Guru harus menjadi teladan yang baik bagi peserta didiknya. Maka guru dituntut untuk memiliki kompetensi sosial dan kepribadian yang baik selain kompetensi mengajar.

Kunci keberhasilan dalam pengelolaan kegiatan belajar-mengajar salah satunya adalah kompetensi sosial guru. Guru dianggap sebagai orang yang memiliki keahlian tertentu dalam bidang pendidikan, disertai tugas dan wewenang untuk mengelola kegiatan belajar-mengajar agar dapat mencapai tujuan tertentu. Keberhasilan tugas guru dalam pengelolaan pembelajaran sangat ditentukan oleh beberapa hal, diantaranya adalah: hubungan interpersonal guru dengan siswa, adanya perbedaan individual dan kemampuan siswa, tidak adanya balikan berupa saran atau kritik untuk pengembangan kompetensi profesionalnya dari teman sejawat atau guru lain, padahal apa yang sudah dilakukannya selama ini belum tentu benar. Keberhasilan guru dalam mengajar menunjukkan kenaikan dalam kualitas pendidikan. (Rohani dan Ahmadi, 2010:91)

Guru yang produktif melaksanakan berbagai tugas pembelajaran dan pendidikan di sekolah dengan pengetahuan yang tinggi, pengalaman yang banyak dan keterampilan yang menarik sehingga menjadi guru yang profesional. Yang menjadi permasalahan sekarang ini adalah, di lingkungan sekolah-sekolah dasar yang ada di Kelurahan Mahawu Kecamatan Tuminting Kota Manado banyak guru SD yang menunjukkan kinerjanya belum optimal dan cenderung variatif. Hal ini tampak ketika pengawas sekolah melakukan supervisi di sekolah-sekolah dan melaporkan bahwa masih banyak guru yang tidak menyusun perencanaan pembelajaran secara lengkap, kurang menggunakan media pembelajaran secara efektif, kurang mengembangkan metode pembelajaran dalam melaksanakan proses belajar mengajar, serta tidak menyusun instrumen penilaian secara lengkap. Kecenderungan belum kuatnya budaya kerja, nampak pada gejala-gejala sebagai berikut antara lain ada guru yang tidak tepat waktu memenuhi ketentuan jam kerja di sekolah, penyelesaian tugas pokok serta tidak berupaya memperbaiki dan meningkatkan kreativitas dan kualitas kerja sebagaimana yang diharapkan.

Berdasarkan uraian di atas, rumusan penelitian ini, yaitu: (1) Bagaimana konsep budaya kerja? (2) Bagaimana konsep kinerja guru? (3) Apakah budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja guru?

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Budaya Kerja

1. Konsep Budaya Kerja

Suatu organisasi memiliki budaya kerja yang kuat, maka pegawai akan cenderung mengikuti arah yang telah ditentukan. Budaya kerja yang lemah cenderung mengakibatkan pegawai tidak memiliki kiblat yang jelas sehingga pegawai memilih berjalan sendiri-sendiri dan akan berakibat ke lembaga organisasinya menjadi tidak tercapainya tujuan organisasi.

Menurut Muchlisin Riadi (2019) "budaya kerja adalah suatu asumsi, nilai dan norma yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai atau karyawan yang dikembangkan dalam organisasi yang tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja sebagai kekuatan untuk meningkatkan efisiensi kerja". Pendapat ahli lainnya Hartanto (2009), "budaya kerja adalah perwujudan dari kehidupan yang dijumpai di tempat kerja. Budaya kerja adalah suatu sistem makna yang terkait dengan kerja, pekerjaan, interaksi kerja, yang disepakati bersama, dan digunakan dalam kehidupan kerja sehari-hari".

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa budaya kerja guru merupakan kebiasaan, tradisi yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau kewajibannya. Kebiasaan dan tradisi kerja guru tersebut terlihat dari bagaimana pemahaman guru mengenai pekerjaannya, sikap dan perilaku pada saat bekerja.

2. Tujuan Budaya Kerja

Menurut Feriyanto dan Triana (2015), tujuan budaya kerja adalah sebagai berikut:

- a. Budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dan yang lain.
- b. Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.
- c. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang telah lebih luas daripada kepentingan diri individual seseorang.
- d. Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk dilakukan oleh karyawan.
- e. Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.

3. Indikator Budaya Kerja

Menurut Nurhadijah (2017), indikator budaya kerja adalah sebagai berikut:

- a. Disiplin, perilaku yang senantiasa berpijak pada peraturan dan norma yang berlaku di dalam maupun di luar perusahaan.
- b. Keterbukaan, kesiapan untuk memberi dan menerima informasi yang benar dan kepada sesama mitra kerja untuk kepentingan perusahaan.
- c. Saling menghargai, perilaku yang menunjukkan penghargaan terhadap individu, tugas dan tanggung jawab orang lain sesama mitra kerja.

- d. Kerja sama, kesediaan untuk memberi dan menerima kontribusi dari dan atau kepada mitra kerja dalam mencapai sasaran dan target perusahaan.

B. Kinerja Guru

1. Konsep Kinerja Guru

Guru memiliki peran dalam proses pembelajaran tidak hanya sebagai pendidik, akan tetapi juga sebagai pengajar dan pelatih. Setiap individu yang memiliki tanggung jawab diharapkan untuk mampu menunjukkan kinerja yang memuaskan dan memberikan kontribusi untuk lembaga atau organisasi secara maksimal.

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja (prestasi kerja) menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Barnawi & Arifin (2012) “kinerja guru diartikan sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam rangka mencapai tujuan pendidikan.”

Yusrizal dkk (2015) “Kinerja guru merupakan suatu kecakapan yang akan menumbuhkan rasa percaya diri untuk tampil dan dapat diakui oleh pihak lain. Kemampuan yang diperoleh baik aspek kognitif, afektif, dan psikomotornya yang harus dapat dimanfaatkan hasilnya dalam memecahkan persoalan yang terjadi pada kehidupan sehari-hari, kemampuan kinerja guru dapat dinilai dari cara berpikir, bertindak, dan memahami sesuatu masalah”.

David dkk dalam Vela Miari Nurma Arimbi (2011) mengungkapkan:

“untuk dapat mengetahui tingkat kualifikasi kinerja guru dan tingkah lakunya harus melingkupi tiga kategori guru dalam pelaksanaan pembelajaran yang dikelolanya, yaitu merencanakan atau memprediksi aktivitas ruang kelas, mengorganisasikan sekaligus melakukan control terhadap sikap siswa dalam proses belajarnya, dan mengajar dalam arti terfokus pada penyedia bimbingan belajar bagi siswa. Belajar mengajar pada hakikatnya dapat menjadi dua aktivitas, yaitu kegiatan belajar dan kegiatan mengajar dan masing-masing kegiatan memiliki makna berbeda.”

Dengan demikian dari berbagai pendapat tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja guru merupakan prestasi guru yang dapat dicapai oleh seorang guru di lembaga pendidikan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan pendidikan yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman dan kesungguhannya.

2. Aspek Kinerja Guru

Menurut Karwati (2014) terdapat 3 aspek kinerja guru, yaitu: penyusunan rencana pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran dan evaluasi dan penilaian pembelajaran.

3. Indikator Kinerja Guru

Menurut Ningsih (2017) terdapat 8 indikator kinerja guru, yaitu:

- a. Kehadiran melaksanakan tugas
- b. Membangun suasana kelas yang menyenangkan
- c. Menggunakan media tambahan untuk menunjang pembelajaran
- d. Menerapkan metode pembelajaran

- e. Melaksanakan tes akhir kegiatan pembelajaran
- f. Merumuskan materi pembelajaran
- g. Relevan dengan kehidupan
- h. Mendokumentasikan bukti keberhasilan belajar peserta didik

C. Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru

Menurut Subianto dalam Noer Rohman (2016:4) manfaat yang diharapkan dari penerapan budaya kerja dalam suatu pekerjaan antara lain sebagai berikut:

- a. Menjamin hasil kerja dengan kualitas yang baik.
- b. Keterbukaan antara para individu dalam melakukan pekerjaan.
- c. Saling bergotong royong apabila dalam suatu pekerjaan ada masalah yang sulit.
- d. Menimbulkan rasa kebersamaan antara individu dengan individu lain dalam pekerjaan.
- e. Cepat menyesuaikan diri dengan perkembangan yang terjadi di dunia luar.
- f. Membuka seluruh jaringan komunikasi, kegotongroyongan, kekeluargaan, sehingga cepat menemukan dan memperbaiki kesalahan dan cepat menyesuaikan diri dengan perkembangan dari luar.
- g. Mengurangi laporan berupa data-data dan informasi yang salah dan palsu (teknologi, masyarakat, sosial, ekonomi dll).

Hal di atas sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Triguno dan Robbins. Triguno (2004) mengemukakan bahwa melaksanakan fungsi budaya kerja mempunyai arti yang sangat dalam karena akan merubah sikap dan perilaku sumber daya manusia untuk mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan masa depan. Selanjutnya, Robins dalam Ndraha (2003) mengungkapkan bahwa budaya kerja juga berfungsi sebagai substitusi (pengganti) formalisasi, "*strong cultures increase behavioral consistency*" (kebudayaan yang kuat meningkatkan konsistensi perilaku) sehingga tanpa diperintah orang melakukan tugasnya.

Hasil kajian ini membuktikan bahwa kinerja guru dalam proses pembelajaran sangat dipengaruhi oleh budaya kerja. Budaya kerja dalam proses pembelajaran merupakan perilaku guru yang menjadi suatu kebiasaan dalam melaksanakan tugas dan kewajiban yang dapat berupa cara pandang guru terhadap pekerjaan serta perilaku seperti kedisiplinan, ketelitian, serta tanggung jawab. Kinerja guru merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh guru dalam proses belajar mengajar yang meliputi merencanakan pengajaran, pelaksanaan, penilaian prestasi, serta tindak lanjut hasil pembelajaran. Setiap guru memiliki cara pandang berbeda terhadap pekerjaan dan memiliki banyak keragaman perilaku yang menjadi dasar dalam melaksanakan tugas serta kewajibannya yang dapat mempengaruhi pelaksanaan proses belajar mengajar di sekolah. Budaya kerja dapat berpengaruh pada pelaksanaan proses belajar mengajar di sekolah. Budaya kerja dapat berpengaruh pada pelaksanaan proses belajar mengajar di kelas. Budaya kerja yang kuat seperti tingkat kedisiplinan, tanggung jawab, serta ketelitian sangat diperlukan dalam proses pembelajaran untuk menunjang keberhasilan dalam mencapai tujuan yang sudah ditentukan sehingga hasil dalam proses pembelajaran dapat dicapai secara maksimal.

SIMPULAN

Sesuai dengan rumusan masalah dan pembahasan di atas, dapat diambil simpulan bahwa (1) Budaya kerja merupakan sekumpulan pola perilaku yang melekat secara keseluruhan pada diri setiap individu dalam sebuah organisasi. (2) Kinerja guru merupakan tampilan perilaku guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang pendidik yang tentu memiliki latar belakang yang relevan dengan tugas yang dihadapi dan hubungannya dengan lingkungan. (3) Budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, K. Y. & Murniati. (2015). *Pengaruh Sertifikasi Dan Kinerja Guru Terhadap Peningkatan Hasil Belajar Siswa Di SMP Negeri 2 Banda Aceh*. . *Jurnal Administrasi Pendidikan*.3(2) Aceh: Pascasarjana Universitas Syiah Kuala.
- Barnawi & Mohammad Arifin. (2012). *Kinerja Guru Profesional*. Jogyakarta: Ar- Ruzz Media.
- Feriyanto, A. & Triana Endang Shyta. (2015). *Pengantar Manajemen (3 in 1)*. Yogyakarta: Mediaterra.
- Hartanto, F. M. (2009). *Paradigma Baru Manajemen Indonesia*. Bandung: Mizan.
- Karwati, E. & Donni Juni Priansa. (2014). *Manajemen Kelas*. Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Ndraha, T. (2003). *Teori Budaya Organisasi*. Cetakan Kedua. Jakarta: PT.Rineka Cipta
- Ningsih, S. M. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di MA Al-Hikmah Wayhalim Kedaton Bandar Lampung*. Bandar Lampung: Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung. Fakultas Tarbiyah dan Keguruan.
- Nurhadijah. (2017). *Studi tentang Budaya Kerja Pegawai Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Penajam Paser Utara*. *ejournal Administrasi Negara*, Vol.V, No.1.
- Riadi, M. (2009). *Pengertian, Fungsi, Aspek, dan Jenis Budaya Kerja*. Diakses dari <https://www.kajianpustaka.com/2019/08/pengertian-fungsi-aspek-dan-jenis-budaya-kerja.html>
- Rohani dan Ahmadi. (2010). *Pengelolaan Pengajaran*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Rohman, N. (2016). *Strategi Pimpinan dalam Peningkatan Budaya Kerja Di Perguruan Tinggi*, *Jurnal MPI*, Vol.1 No.2.
- Triguno. (2004). *Budaya Kerja: Menciptakan Lingkungan Yang Kondusif Untuk Meningkatkan Produktifitas Kerja*. Jakarta: Golden Trayon Press