

PENINGKATAN KINERJA GURU MELALUI BUDAYA KERJA

Hardian Mursito¹, Nur Amega Setiawati², Tjipto Djuhartono³
Pendidikan Ekonomi, FIPPS, Universitas Indraprasta PGRI Jakarta
ianmursito@mail.com¹, nur_amega@yahoo.com², tjiptodjuhartono@gmail.com³

Abstract

The purpose of this study was to determine the improvement of teacher performance through work culture. The research method used is a survey method with quantitative approach. In determining population and the sample using the entire population as a sample (saturated sample). The results of the study can be concluded that there is a positive and significant influence between work culture on teacher performance. From the calculation results obtained by the number R is equal to 0.121 which means that the influence of work culture on teacher performance is equal to 0.121 which indicates that the influence is low.

Keywords: teacher performance; work culture

PENDAHULUAN

Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal mempunyai harapan menghasilkan lulusan yang sesuai dengan visi dan misi sekolah tersebut. Visi sekolah tentunya cita-cita masa depan yang mulia yang diimplemetasikan dalam misi pendidikan di sekolah. Proses pendidikan sekolah yang melibatkan banyak pihak seperti pimpinan, guru, karyawan, siswa serta guru dan pihak lain seperti orang tua dan pemerintah sangat mempengaruhi hasil misi yang diemban.

Salah satunya adalah peran guru yang berhadapan langsung dalam proses pendidikan, harapan lembaga adalah kinerja guru yang maksimal dalam melakukan proses pembelajaran dengan siswa. Ini tentunya karean penugasan guru untuk mengajar mata pelajaran sesuai dengan kemampuan dan kompetensi guru. Tetapi dalam kenyataannya banyak guru dalam menjalankan tugasnya hanya sekedar kewajiban saja tanpa memperhatikan kualitas pengajarannya seperti masih dirasakan guru yang kurang siap mengajar dalam kelas karena tidak punya Rencana Program Pengajaran (RPP), atau padatnya tugas mengajar sehingga tingkat konsentrasi mengajar rendah karena kelelahan sampai dengan pekerjaan peroses evaluasi yang kurang sesuai dengan apa yang diajarkan.

Selain itu juga kinerja guru juga dipengaruhi oleh faktor luar diri sang guru seperti lingkungan kerja, teman sejawat, row input siswa, fasilitas belajar atau pimpinan sekolah. Adanya ketidaksiapan sekolah dalam mendukung fasilitas belajar juga akan membentuk kinerja guru yang malas dan masa bodoh terhadap

pekerjaannya, begitu pula teman sejawat yang tidak akrab akhirnya tidak saling peduli mengakibatkan proses pendidikan menjadi semaunya saja. Hal ini tentu akan merugikan siswa sebagai peserta didik yang ingin mendapatkan ilmu menjadi malas. Bila kondisi ini terus berjalan maka akan menjadi proses penurunan mutu lulusan dan yang lebih buruk adalah menjadi budaya guru yang jelek dalam dunia pendidikan.

Budaya kerja yang baik sangat mendukung terbentuknya suasana kerja nyaman bagi guru dalam menjalankan tugas profesinya. Harapan ini tentunya merupakan yang diinginkan oleh pihak lembaga dalam mengentaskan siswanya melalui kinerja guru yang tinggi. Terkadang sekolah juga masih belum bisa menentukan arah budaya kerja yang tinggi dikarenakan belum adanya suatu aturan dan komitmen yang terbentuk diantara warga sekolah itu sendiri. Pimpinan kurang tegas menjalankan aturan dan diantara guru juga tidak menegakkan dan masa bodoh terhadap keadaan proses pembelajaran seperti membiasakan berdoa sebelum belajar, menertibkan anak yang tidak menggunakan seragam. Sehingga kenyamanan dalam bekerja guru terganggu. Inisiatif dalam bekerja bagi seorang guru mengembangkan metode dan memperkaya keilmuan harus ada sehingga akan terlihat kinerja sang guru tersebut.

Kondisi budaya kerja ini sangat mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tugas pokoknya sebagai pendidik. Oleh sebab itu pembentukan budaya dalam lingkungan kerja sekolah sangat penting karena keharmonisan pendidikan akan terwujud dan tentunya harapan kinerja guru juga akan menjadi tinggi. Berdasarkan hal tersebut diatas peneliti sangat fokus untuk meneliti tentang peningkatan kinerja guru melalui budaya kerja di MTs. Azzuriyah Bekasi.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Kinerja Guru

Kinerja (unjuk kerja) merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Daryanto dkk, (2013: 92). Menurut Rusyan dkk, (2000:17), kinerja guru adalah melaksanakan proses pembelajaran baik dilakukan di dalam kelas maupun di luar kelas disamping mengerjakan kegiatan-kegiatan lainnya, seperti mengerjakan administrasi sekolah dan administrasi pembelajaran,

melaksanakan bimbingan dan layanan pada para peserta didik, serta melaksanakan penilaian.

Kinerja guru mempunyai spesifikasi tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berkaitan dengan kinerja guru, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran.

UU Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas pasal 39 ayat (2), menyatakan bahwa pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.

Keterangan lain menjelaskan dalam UU No. 14 Tahun 2005 Bab IV Pasal 20 (a) tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa standar prestasi kerja guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya, guru berkewajiban merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu serta menilai dan mengevaluasi hasil 18 pembelajaran. Tugas pokok guru tersebut yang diwujudkan dalam kegiatan belajar mengajar merupakan bentuk kinerja guru.

Sedangkan berdasarkan Permendiknas No. 41 Tahun 2007 tentang Standar Proses untuk Satuan Pendidikan Menengah dijabarkan beban kerja guru mencakup kegiatan pokok: (1) merencanakan pembelajaran; (2) melaksanakan pembelajaran; (3) menilai hasil pembelajaran; (4) membimbing dan melatih peserta didik; (5) melaksanakan tugas tambahan.

Kinerja guru dapat dilihat saat dia melaksanakan interaksi belajar mengajar di kelas termasuk persiapannya baik dalam bentuk program semester maupun persiapan mengajar.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru menurut Rusyan dkk (2000: 17) yaitu:

1) Motivasi Kinerja Guru

Dorongan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik bagi guru sebaiknya muncul dari dalam diri sendiri, tetapi upaya motivasi dari luar jugadapat juga memberikan semangat kerja guru, misalnya dorongan yang diberikan dari kepala sekolah kepada guru.

2) Etos Kinerja Guru

Guru memiliki etos kerja yang lebih besar untuk berhasil dalam melaksanakan proses belajar mengajar dibandingkan dengan guru yang tidak ditunjang oleh etos Kinerja. Dalam melaksanakan tugasnya guru memiliki etos yang berbeda-beda. Etos kerja perlu dikembangkan oleh guru, karena:

- a) Pergeseran waktu yang mengakibatkan segala sesuatu dalam kehidupan manusia berubah dan berkembang.
- b) Kondisi yang terbuka untuk menerima dan menyalurkan kreativitas.
- c) Perubahan lingkungan terutama bidang teknologi.

3) Lingkungan Kinerja guru

Lingkungan kerja yang dapat mendukung guru melaksanakan tugas secara efektif dan efisien, meliputi:

- a) Lingkungan social-psikologis, yaitu lingkungan serasi dan harmonis antarguru, guru dengan kepala sekolah, dan guru, kepala sekolah, dengan staf TU dapat menunjang berhasilnya kinerja guru.
- b) Lingkungan fisik, ruang kinerja guru hendaknya memenuhi syarat-syarat sebagai berikut: (1) Ruang harus bersih, (2) Ada ruangan khusus untuk kerja, (3) Peralatan dan perabotan tertata baik, (4) Mempunyai penerangan yang baik, (5) Tersedia meja kerja yang cukup, (6) Sirkulasi udara yang baik, dan (7) Jauh dari kebisingan.

4) Tugas dan tanggung jawab guru

- a) Tanggung jawab moral, guru harus memiliki kemampuan menghayati perilaku dan etika yang sesuai dengan moral Pancasila.
- b) Tanggung jawab dan proses pembelajaran di sekolah, yaitu setiap guru harus menguasai cara pembelajaran yang efektif, mampu membuat persiapan mengajar dan memahami kurikulum dengan baik.
- c) Tanggung jawab guru dibidang kemasyarakatan, yaitu turut mensukseskan pembangunan masyarakat, untuk itu guru harus mampu membimbing, mengabdikan, dan melayani masyarakat.
- d) Tanggung jawab guru dibidang keilmuan, yaitu guru turut serta memajukan ilmu dengan melaksanakan penelitian dan pengembangan.
- e) Optimalisasi kelompok kerja guru

2. Budaya Kerja

Menurut Robbins (dalam Amalia dkk. 2009: 128) “Budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai yang dipegang dan dilakukan oleh anggota organisasi yang menjadi pembeda organisasi tersebut dari organisasi lainnya.” Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (dalam Sedarmayanti, 2009: 50) “kerja diartikan sebagai kegiatan untuk melakukan sesuatu yang dilakukan atau diperbuat dan sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah, mata pencaharian.” “Kerja adalah sebagai suatu rangkaian pekerjaan-pekerjaan, jabatan-jabatan, dan kedudukan yang mengarah pada kehidupan dalam dunia kerja.” (Ketut, 2015: 17).

“Budaya kerja adalah keseluruhan kepercayaan (beliefs) dan nilai-nilai (values) yang tumbuh dan berkembang dalam suatu organisasi, menjadi dasar cara

berpikir, berperilaku, dan bertindak dari seluruh insane organisasi, dan diturunkan dari satu generasi ke generasi berikutnya” (Muchtar, 2010: 56).

Budaya kerja atau dikatakan budaya organisasi merupakan kebiasaan dan tingkah laku individu atau kelompok dalam organisasi yang perlu dikembangkan, dengan membangun hubungan yang saling menguntungkan antara perusahaan dengan stokeholders, untuk memperoleh dukungan dari stokeholders dalam proses mengoptimalkan efisiensi (Akmaluddin, 2012: 56).

Manfaat Budaya Kerja

Menurut Muchtar (2010: 57) Budaya kerja dapat didayagunakan sebagai daya dorong, dan daya ungkit yang efektif dalam mencapai tujuan sesuai dengan visi dan misi organisasi. Budaya kerja yang efektif dapat :

1. Menyatukan cara berpikir, berperilaku dan bertindak dari seluruh insan organisasi.
2. Mempermudah penetapan dan implementasi visi, misi dan strategi dalam korporasi.
3. Memperkuat kerjasama tim dalam korporasi, meminimalisir konflik manajemen, dan menghilangkan friksi-friksi internal yang pasti terjadi di setiap waktu.
4. Memperkuat ketahanan dalam menghadapi tekanan-tekanan eksternal.

Model Budaya Kerja

Menurut Akmaluddin (2012: 57) budaya kerja terdiri dari :

1. Budaya profesional berupa kebiasaan dan tingkah laku individu atau kelompok dalam organisasi yang memanfaatkan pengetahuan, konsep, asas, dan menunjang standar praktik kerja dan kode etik yang diakui bersama pada pelaksanaan tugasnya
2. Budaya kewirausahaan berupa kebiasaan dan tingkah laku individu atau kelompok dalam organisasi yang mampu melihat dan memanfaatkan kesempatan berupa produk baru, dan cara baru dalam memproduksi, memasarkan, serta mengatur permodalan operasi.
3. Budaya global berupa kebiasaan dan tingkah laku individu atau kelompok dalam organisasi yang mampu membaca dampak perubahan lingkungan global terhadap organisasi dan proaktif melakukan perbaikan.

4. Budaya inovasi berupa kebiasaan dan tingkah laku individu atau kelompok dalam organisasi yang mampu mengkreasikan penemuan baru berupa gagasan, metode atau alat.

METODE

Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei dengan pendekatan model regresi sederhana. Pengaruh antara variabel bebas dan variable terikat penelitian ini dapat digambarkan seperti pada gambar berikut.



Gambar 1. kerangka berpikir

Yang menjadi populasi dalam penelitian ini seluruh guru di Mts. Azzuhriyah yang berjumlah 12 orang guru. Karena jumlah populasi dibawah 100 orang, maka seluruh anggota populasi dalam penelitian ini akan menjadi anggota sampel. Penelitian ini menggunakan pengumpulan data angket yang kemudian disusun berdasarkan instrumen variable dengan skala likert. Kemudian dilakukan proses uji vaiditas dan reliabilitas yang selanjutnya uji hipotesinya menggunakan uji T dengan signifikansi alpa 5%.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Proses pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis korelasi sederhana, yaitu mencari koefisien pengaruh antar variabel yang satu terhadap variabel lain. Proses perhitungan ini dilakukan dengan bantuan SPSS 20.00. Dari perhitungan akan didapatkan hasil koefisien korelasi untuk masing-masing variabel. Dalam penelitian ini terdapat sebuah hipotesis dan diuji dalam pengujian regresi sederhana, data yang dipakai dalam pengujian ini adalah kinerja guru (Y) dan budaya kerja (X). Hipotesis penelitian ini adalah terdapat pengaruh antara budaya kerja dalam meningkatkan kinerja guru di Mts. Azzuhriyah Bekasi.

Dari hasil analisis regresi sederhana, seperti tercantum pada tabel yang berikut maka dapat dianalisis:

Tabel 1. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.121 ^a	.015	-.084	10.75486

a. Predictors: (Constant), X

Berdasarkan tabel di atas diperoleh angka R yaitu korelasi antara budaya kerja terhadap kinerja guru adalah sebesar 0,121. Hasil ini mengindikasikan bahwa hubungan antara budaya kerja terhadap kinerja guru mempunyai pengaruh yang rendah. Sedangkan R square atau koefisien determinasi adalah sebesar 0,015 atau 1,5%, hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen (budaya kerja) terhadap dependen variabel (kinerja guru) sebesar 1,5% sedangkan 98,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Berikut ini adalah tabel yang merupakan hasil perhitungan analisis regresi sederhana dari variabel kinerja guru atas budaya kerja. Selanjutnya akan dilakukan pengujian keberartian dan kelinieran regresi. Uji keberartian regresi ini perlu dilakukan untuk meyakinkan dalam pengambilan kesimpulan.

Tabel 2. ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	17.329	1	17.329	.150	.707 ^a
Residual	1156.671	10	115.667		
Total	1174.000	11			

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

Dari hasil perhitungan pada tabel di atas diperoleh nilai signifikansi 0,707 hal ini berarti bahwa nilai signifikansi hitung lebih besar dibanding nilai $\alpha=0,05$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa regresi Y atas X adalah signifikan pada taraf $\alpha = 0,05$. Sehubungan dengan hasil ini maka dapat dikatakan bahwa koefisien arah regresinya nyata sifatnya, sehingga persamaan regresi yang diperoleh memiliki keberartian. Persamaan regresi $Y=70,7+0,118X$ menunjukkan

bahwa setiap kenaikan 1 point budaya kerja akan diikuti kenaikan kinerja guru sebesar 0,118 dengan nilai konstanta 70,7.

Sementara itu, persamaan garis regresinya disajikan sebagai berikut:

Tabel 3. Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	50.811	16.288		3.120	.011
	X	.118	.305	.121	.387	.707

a. Dependent Variable: Y

Dari hasil analisis regresi di atas dapat diketahui nilai t hitung seperti pada tabel coefficient, yaitu sebesar 0,011. Nilai t tabel pada taraf $\alpha = 0,05:2$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) = n-k-1 atau 12-2-1 = 9 Dengan pengujian 2 sisi (signifikansi = 0,025) hasil diperoleh untuk t tabel sebesar 2,262.

Kriteria pengujian adalah: Ho diterima jika $-t \text{ tabel} \leq t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$, Ho ditolak jika $-t \text{ hitung} < -t \text{ tabel}$ atau $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$. Nilai $-t \text{ tabel} > t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($0,011 < 2,262$), dengan demikian maka Ho ditolak dan H_1 diterima yang artinya terdapat pengaruh budaya kerja terhadap kinerja guru.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya kerja (X) terhadap kinerja guru (Y). Dari hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS 20.00 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya kerja terhadap kinerja guru. Dari hasil perhitungan diperoleh angka R adalah sebesar 0,217^a yang berarti bahwa pengaruh budaya kerja terhadap kinerja guru adalah sebesar 0,217 yang mengindikasikan bahwa pengaruh tersebut adalah rendah. Sedangkan Rsquare atau dikenal pula dengan istilah koefisien determinasi sebesar 0,047 atau 4,7%, hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen (budaya kerja) terhadap dependen variabel (kinerja guru) sebesar 4,7% sedangkan 95,3% dipengaruhi oleh faktor lain.

Sedangkan untuk keterpengaruhan variabel budaya kerja terhadap kinerja guru dapat dilihat dari nilai sig. 0,707. Hal ini menunjukkan bahwa nilai sig.

$0,707^b < 0,05$ dimana hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya kerja terhadap kinerja guru.

Dari hasil penelitian disertasi terdahulu dari Taurisa, C. M. (2012;10) “bahwa terdapat pengaruh yang searah antara budaya organisasi dan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin kuat budaya organisasi pada PT. Sido Muncul, maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawannya. Indikator budaya organisasi yang paling mendominasi adalah perasaan dihargai, di mana hal ini menunjukkan bahwa ketika seorang karyawan merasa dihargai dalam sebuah organisasi, maka ketika itu pula keberadaan budaya dirasakan oleh karyawan dan diharapkan perilaku mereka sesuai dengan budaya tersebut sehingga nantinya akan dapat meningkatkan kinerjanya.”

Dari hasil penelitian inipun lebih cenderung sama dalam kinerja guru pun meningkat, karena hal yang berkaitan dengan perasaan dihargai oleh atasan dan sesama kolega kerja, disamping itu juga melihat tempat penelitian adalah sekolah Mts. Azzuriyah termasuk kategori kecil dari sisi jumlah siswa tetapi kinerja guru termasuk kategori baik karena guru merasa nyaman sehingga inisiatif melakukan pekerjaan profesinya tinggi.

SIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya kerja terhadap kinerja guru. Dari hasil perhitungan diperoleh angka R adalah sebesar 0,121 yang berarti bahwa pengaruh budaya kerja terhadap kinerja guru adalah sebesar 0,121 yang mengindikasikan bahwa pengaruh tersebut adalah rendah.

B. Saran

Dari kesimpulan dan implikasi diatas maka penulis dapat mengajukan saran yang dapat meningkatkan kinerja guru, yaitu;

1. Kepala sekolah diharapkan dapat memaksimalkan kondisi budaya kerja agar kinerja guru-guru dapat menjadi lebih maksimal.
2. Kepala sekolah dapat meningkatkan lagi pembinaan kepada guru-guru untuk dapat mengatasi permasalahannya yang berhubungan dengan proses belajar mengajar.

DAFTAR PUSTAKA

- Alain Mitrani, et al. (1995). *Manajemen Sumber Daya Manusia Berdasarkan Kompetensi*. Jakarta: Pustaka Utama Graffiti.
- Daryanto, Dkk. (2013). *Konsep Dasar Manajemen Pendidikan di Sekolah*. Yogyakarta: Gava Media.
- F, Muchtar A. (2010). *Panduan Praktis Strategi Memenangkan Persaingan Usaha Dengan Menyusun Business Plan*. Jakarta: Kompas Gramedia
- Jelantika, Ketut. (2015). *Menjadi Kepala Sekolah Yang Profesional: Panduan Menuju PKKS*. Yogyakarta: Deepublish.
- Hasibuan, Akhmaluddin. (2012). *Manajemen Perubahan Membalik Arah Menuju Usaha Perkebunan Yang Tangguh Melalui Strategi Optimalisasi Efisiensi*. Yogyakarta: Andi
- Maulana, Amalia E. dkk. (2009). *Indonesian Top Ceo Wisdom Precious Lessons*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Mulyasa, E. (2013). *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*. Bandung. Remaja Rosda Karya.
- Oemar Hamalik. (2006). *Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Bumi Aksara.
- Permendiknas No. 41 Tahun 2007 tentang Standar Proses untuk Satuan Pendidikan Menengah
- Purwanto, Ngalm. (2003). *Ilmu Pendidikan Teoritis dan Praktis Edisi Revisi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Soedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sudjana, Nana. (2004). *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*. Bandung: PT. Remaja Rosdikarya.
- Supriadi, Dedi. (1999). *Mengangkat Citra dan Martabat Guru*. Yogyakarta: Adicita Karya Nusa.
- Syah, Muhibbin. (2008). *Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Baru*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Tabrani Rusyan, A dkk. (2000). *Upaya Meningkatkan Budaya Kinerja Guru*, Cianjur: CV. Dinamika Karya Cipta.
- Taurisa, C. M., Djastuti, I., & Ratnawati, I. (2012). *Analisis pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dalam meningkatkan kinerja karyawan (Studi pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang)* (Doctoral dissertation, Diponegoro University). [http://eprints.undip.ac.id/47555/1/JURNAL_TESIS_CHATERINA_MELIN_A_TAURISA_\(12010110400021\).pdf](http://eprints.undip.ac.id/47555/1/JURNAL_TESIS_CHATERINA_MELIN_A_TAURISA_(12010110400021).pdf)
- UU Republik Indonesia No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
- UU Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional