



EVALUASI MANAJEMEN BUDAYA KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI PKBM AL BAYAN YOGYAKARTA

Ibnu Fajar, Damrah Khoir², Sri Lestari³, Etika Pujianti

¹⁻⁴Universitas Islam An Nur Lampung, Indonesia

Email: ¹ibnufajar1982@gmail.com

Abstract:

The purpose of this study was to determine the stages of curriculum development in PKBM Al Bayan. This study uses a qualitative approach. While the method used in this research is descriptive research method. The data collection technique used is observation, interview and documentation techniques. This participatory observation technique was carried out to observe the geographical location in the form of a location plan and environmental conditions, the school's vision, mission, strategy and motto as well as the condition of human resources at PKBM Al Bayan. Interviews were conducted for the work culture and work motivation of PKBM Al Bayan teachers. Based on the results of the description that has been described, the management of work culture and work motivation not only affect teacher performance, but also affect other factors such as guidance and counseling, student achievement, student learning activities and so on. Given the limitations of data and knowledge sources, the authors examined the relationship between work culture and work motivation with teacher performance.

Keywords: Work Culture, Work Motivation, Teacher Performance.

Abstrak:

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui tahap pengembangan kurikulum yang ada di PKBM Al Bayan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Sedangkan metode yang digunakan dalam penelitian ini ialah metode penelitian deskriptif. Teknik pengumpulan data yang dilakukan ialah dengan teknik observasi, wawancara dan dokumentasi. Teknik observasi partisipasi ini dilakukan untuk mengamati letak geografis berupa denah lokasi dan kondisi lingkungan, visi, misi, strategi dan motto Sekolah serta keadaan sumber daya manusia di PKBM Al Bayan. Wawancara dilakukan untuk budaya kerja dan motivasi kerja guru PKBM Al Bayan. Berdasarkan hasil uraian yang sudah dijabarkan bahwa manajemen Budaya kerja dan Motivasi kerja tidak hanya berpengaruh terhadap kinerja guru, namun juga berpengaruh terhadap faktor-faktor yang lain seperti bimbingan dan konseling, prestasi belajar siswa, aktivitas belajar siswa dan lain sebagainya. Mengingat keterbatasan sumber data dan pengetahuan maka penulis meneliti tentang hubungan budaya kerja dan motivasi kerja dengan kinerja guru.

Kata kunci: Budaya Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Guru.

PENDAHULUAN

Dalam sebuah pendidikan sekolah merupakan organisasi (institusi) pelaksana teknis penyelenggaraan pendidikan, yang jati dirinya akan terbentuk oleh budaya kerja. Bentuk budaya kerja yang tumbuh dan berkembang di sekolah akan mempengaruhi kinerja anggota organisasi yang ada di dalamnya, yang sekaligus merupakan bagian dari budaya kerja itu sendiri. Dengan demikian hidup atau matinya suatu sekolah akan sangat ditentukan oleh budaya kerja manusia di dalamnya. 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. Budaya kerja adalah berpijak dari nilai-nilai yang dimiliki oleh bangsa atau masyarakat Indonesia yang diolah sedemikian rupa menjadi nilai-nilai baru yang akan menjadi sikap dan perilaku manajemen yang diharapkan dalam upaya menghadapi tantangan baru (Kurniawan 2018).

Pendidikan yang diselenggarakan di setiap satuan pendidikan, mulai dari pendidikan dasar sampai pendidikan tinggi, bahkan yang dilakukan di lembaga-lembaga nonformal dan informal seharusnya dapat menjadi landasan bagi pembentukan pribadi peserta didik dan masyarakat pada umumnya. Namun demikian, pada kenyataannya mutu pendidikan, khususnya mutu output pendidikan masih rendah jika dibanding dengan mutu output pendidikan di Negara lain, baik di Asia maupun di kawasan ASEAN. Rendahnya mutu pendidikan memerlukan penanganan secara menyeluruh, karena dalam kehidupan suatu bangsa, pendidikan memegang peranan yang amat penting untuk menjamin kelangsungan hidup Negara dan bangsa, juga merupakan wahana untuk meningkatkan dan mengembangkan kualitas sumber daya manusia (Mulyasa 2022). Kemampuan manusia terbatas dan kebutuhan semakin tidak terbatas maka dibutuhkan pengaturan kegiatan dan pembagian kerja, sehingga manajemen di dalam dunia pendidikan sangatlah berperan penting, karena manajemen yang baik akan meningkatkan daya guna dan hasil guna semua potensi yang dimiliki, manajemen menetapkan tujuan dan usaha mewujudkan dengan memanfaatkan 6M (man, money, method, material, machines, dan market) dalam proses manajemen (Andini 2018). Manajemen dapat diartikan sebagai suatu proses yang khas terdiri atas tindakan-tindakan berupa perencanaan, pengorganisasian, penggerakkan dan pengendalian yang dilaksanakan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran atau tujuan yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya. Dapat juga ditegaskan manajemen adalah proses pengkoordinasian dan pengintegrasian semua sumber daya untuk mencapai tujuan yang ditetapkan (Saajidah 2018). Budaya kerja juga di pengaruhi oleh Pemimpin karena merupakan salah

satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi karena sebagian besar keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh peran kepemimpinan dalam organisasi tersebut (Nugraha, Warisno, and Uliya n.d.). Dalam memberikan motivasi, pemimpin tidak sekedar mendorong sebisanya, akan tetapi harus menggunakan strategi agar apa yang dilakukan itu dapat menghasilkan yang lebih baik secara optimal. Beberapa faktor yang diperlukan untuk strategi antara lain, seperti tujuan, cara kerja, teknologi dan sumber daya lainnya. Dengan mengenal faktor-faktor tersebut akan dapat disusun suatu langkah bagaimana membuka peluang keberhasilan melalui kesadaran/hati nurani sumber daya manusia yang ada untuk merubah sikap dan prilaku yang kondusif terhadap tantangan yang dihadapinya. Hal ini merupakan bentuk tanggung jawab pemimpin dalam upaya mencapai keberhasilan organisasi.

Berdasarkan survey awal yang dilakukan oleh peneliti diketahui bahwa Kepala Ponpes Al Bayan memiliki peranan sangat besar dalam memotivasi para guru, hal tersebut bisa terlihat dari hubungan yang dibangun oleh kepala sekolah selaku pemimpin dari Ponpes Al Bayan hubungan yang baik dan akrab terlihat dari keseharian para guru disana. Guru sebagai sumber daya potensial merupakan sumber kekuatan organisasi, sebab gurulah yang menggerakan organisasi. Dalam menggerakan organisasi, guru membutuhkan motivasi/dorongan agar mau/bersedia meningkatkan kinerjanya. Motivasi merupakan pendorong yang menyebabkan seseorang rela untuk menggerakan kemampuan, tenaga dan waktunya untuk menjalankan semua pekerjaan yang telah menjadi tugas dan tanggung jawabnya agar kewajibannya terpenuhi serta sasaran dan tujuan yang ingin dicapai organisasi terwujud. Meskipun pekerjaan yang dilakukan oleh guru didukung oleh kemampuan (ability) yang tinggi, tetapi bila tidak termotivasi dengan baik maka hasilnya tidak efektif.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Sedangkan metode yang digunakan dalam penelitian ini ialah metode penelitian deskriptif (Sari et al. 2022). Teknik pengumpulan data yang dilakukan ialah dengan teknik observasi, wawancara dan dokumentasi. Teknik observasi partisipasi ini dilakukan untuk mengamati letak geografis berupa denah lokasi dan kondisi lingkungan, visi, misi, strategi dan motto PKBM Al Bayan. Kemudian teknik wawancara dilakukan terlebih dahulu dengan menentukan *key informant*. Sedangkan teknik dokumentasi dilakukan dengan cara penelusuran, dokumen dan buku yang dapat berkaitan dengan penelitian. Teknik ini dilakukan untuk mempermudah peneliti mendapatkan informasi mengenai profil madrasah, sejarah madrasah, visi, misi, strategi dan motto madrasah, struktur organisasi dan keadaan sumber daya manusia yang terdapat di PKBM Al Bayan.

Teknik analisis yang digunakan adalah analisis data sebelum di lapangan yakni data yang ditemukan ketika telah melaksanakan studi pendahuluan, yakni analisis data mengenai kondisi PKBM Al Bayan. Fokus analisis data disini adalah mengenai budaya dan motivasi kerja guru PKBM Al Bayan. Analisis data di lapangan yang terdapat 3 kegiatan yakni reduksi data, penyajian data dan verifikasi data yang dilakukan berdasarkan fokus penelitian yang diambil. Uji absah data dilakukan dengan perpanjangan pengamatan, peningkatan ketekunan, triangulasi, analisis kasus negatif, menggunakan bahan referensi dan melakukan membercheck. Uji abash data dilakukan untuk membuktikan bahwa data yang diterima merupakan data yang sebenarnya terdapat pada tempat penelitian (Agustianti et al. 2022).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pemimpinan merupakan salah satu unsur terpenting dalam perkembangan sebuah organisasi, karena maju tidaknya sebuah organisasi terutama ditentukan oleh pemimpin. Kepentingan kepemimpinan adalah tanggung jawab seseorang pemimpin untuk mampu memilih strategi untuk dapat organisasi sukses, bertumbuh dan berhasil dalam menghadapi persaingan. Keberhasilan pemimpin dalam memotivasi kerja pegawai sangat erat kaitannya dengan pencapaian tujuan organisasi dalam konteks pengelolaan di bidang pendidikan. Dimana pendidikan dalam hal ini institusi merupakan tonggak penentu keberhasilan atau kegagalan pemimpin dalam menumbuhkan kemampuan dan kemauan bawahannya dalam melaksanakan tugas sebagai tanggung jawab untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Pemimpin pada hakekatnya adalah seseorang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain di dalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaan dalam organisasi. Kekuasaan adalah kemampuan untuk mengerahkan dan mempengaruhi bawahan sehubungan dengan tugas-tugas yang harus dilaksanakannya. Menurut Stonner, seperti yang dikutip Nanang Fatah, "semakin banyak jumlah sumber kekuasaan yang tersedia bagi pemimpin, akan semakin besar potensi kepemimpinan yang efektif."

Dalam memberikan motivasi, pemimpin tidak sekedar mendorong sebisanya, akan tetapi harus menggunakan strategi agar apa yang dilakukan itu dapat menghasilkan yang lebih baik secara optimal. Beberapa faktor yang diperlukan untuk strategi antara lain, seperti tujuan, cara kerja, teknologi dan sumber daya lainnya. Dengan mengenal faktor-faktor tersebut akan dapat disusun suatu langkah bagaimana membuka peluang keberhasilan melalui kesadaran/hati nurani sumber daya manusia yang ada untuk merubah sikap dan prilaku yang kondusif terhadap tantangan yang dihadapinya. Hal ini merupakan bentuk tanggung jawab pemimpin dalam upaya mencapai keberhasilan organisasi.

Berdasarkan survey awal yang dilakukan oleh peneliti diketahui bahwa Kepala Ponpes Al Bayan memiliki peranan sangat besar dalam memotivasi para guru, hal tersebut bisa terlihat dari hubungan yang dibangun oleh kepala sekolah selaku pemimpin dari Ponpes Al Bayan hubungan yang baik dan akrab terlihat dari keseharian para guru disana. Guru sebagai sumber daya potensial merupakan sumber kekuatan organisasi, sebab gurulah yang menggerakan organisasi. Dalam menggerakan organisasi, guru membutuhkan motivasi/dorongan agar mau/bersedia meningkatkan kinerjanya. Motivasi merupakan pendorong yang menyebabkan seseorang rela untuk menggerakan kemampuan, tenaga dan waktunya untuk menjalankan semua pekerjaan yang telah menjadi tugas dan tanggung jawabnya agar kewajibannya terpenuhi serta sasaran dan tujuan yang ingin dicapai organisasi terwujud. Meskipun pekerjaan yang dilakukan oleh guru didukung oleh kemampuan (ability) yang tinggi, tetapi bila tidak termotivasi dengan baik maka hasilnya tidak efektif. Dengan adanya motivasi, guru memperoleh suatu dorongan dari dalam dirinya untuk bekerja lebih baik atau memberikan yang terbaik bagi kelompoknya dengan berbagai macam alasan yang luhur agar bisa mencapai tujuan orgnisasi. Namun tidak semudah itu setiap guru mempunyai dorongan yang positif, mereka perlu dibantu oleh orang lain yang berperan sebagai pimpinan atau atasan.

Dalam hal pelaksanaan atau pergerakan kegiatan sekolah, kepemimpinan kepala madrasah sangat diharapkan agar dapat mempengaruhi semua pihak agar secara sukarela dapat melakukan tugas-tugasnya dengan baik dalam rangka peningkatan motivasi kerja seluruh komponen pendidikan. Dalam hal ini Kepala sekolah PKBM Al Bayan terlihat memberikan motivasi serta dorongan yang positif kepada guru-guru agar dapat memberikan yang terbaik untuk sekolah dan murid-murid. Dengan membiasakan kerja berkualitas, seperti berupaya melakukan cara kerja tertentu, sehingga hasilnya sesuai dengan standar atau kualifikasi yang ditentukan organisasi. Jika hal ini dapat terlaksana dengan baik atau membudaya dalam diri pegawai, sehingga pegawai tersebut menjadi tenaga yang bernilai ekonomis, atau memberikan nilai tambah bagi orang lain dan organisasi. Selain itu, jika pekerjaan yang dilakukan pegawai dapat dilakukan dengan benar sesuai prosedur atau ketentuan yang berlaku, berarti pegawai dapat bekerja efektif dan efisien.

Manusia sebagai insan individual dan sosial selalu mempunyai keinginan untuk meningkatkan kemajuan serta taraf hidupnya. Kebutuhan hidupnya selalu ingin terpenuhi dengan berbagai macam cara, agar keinginan tersebut tercapai dengan baik, Allah memerintahkan kepada makhluk-Nya agar berusaha dan bekerja untuk mendapatkan rezeki yang halal dan baik. Kerja produktif adalah kerja yang menghasilkan nilai tambah. Produktifitas kerja berkaitan dengan hasil yang lebih besar daripada sumber daya yang ada. Jika banyak tenaga kerja, tetapi sedikit hasil maka yang demikian disebut tidak produktif. Semangat dalam bekerja

adalah modal utama dalam produktifitas. Semangat dalam bekerja harus menjadi ciri khas (etos) setiap muslim karena dewasa ini umat Islam berada pada keterbelakangan. Tanpa etos kerja yang tinggi sulit sekali dicapai produktivitas dalam bekerja. Dalam Islam, kepemimpinan adalah amanat, dan oleh karenanya tidak boleh disia-siakan oleh pengembang amanat tersebut.

Di Sekolah yang dapat mengembangkan budaya kerja yang baik adalah kepala sekolah, dia sebagai seorang pemimpin di sekolah yang dipimpinnya harus mampu menciptakan budaya kerja yang baik sehingga guru yang mengajar memiliki kinerja yang baik pula. Selain itu seorang pemimpin setelah memberikan motivasi kepada bawahan mempunyai tujuan yang baik agar budaya kerja guru menjadi semakin terarah, sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Guru adalah salah satu tenaga kependidikan yang mempunyai peranan yang sangat vital dalam dunia pendidikan khususnya pendidikan formal, karena seorang guru yang langsung bersinggungan dengan siswa, untuk memberikan bimbingan yang muaranya akan menghasilkan tamatan yang diharapkan. Untuk itu kinerja seorang guru harus selalu ditingkatkan. Upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja itu biasanya dilakukan dengan cara menciptakan budaya kerja yang baik, memberikan motivasi, mengadakan supervisi, memberikan insentif, memberikan kesempatan yang baik untuk berkembang dalam karir. Sementara kinerja guru dapat ditingkatkan apabila yang bersangkutan mengetahui apa yang diharapkan dan kapan bisa menetapkan harapan-harapan yang diakui hasil kerjanya.

Kinerja guru (performance) merupakan hasil yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta penggunaan waktu. Kinerja guru akan baik jika guru telah melaksanakan unsur-unsur yang terdiri dari kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar, menguasai dan mengembangkan bahan pelajaran, kedisiplinan dalam mengajar dan tugas lainnya, kreativitas dalam pelaksanaan pengajaran, kerjasama dengan semua warga belajar pendidikan kesetaraan, kepemimpinan yang menjadi panutan warga belajar, kepribadian yang baik, jujur dan obyektif dalam membimbing siswa, serta tanggung jawab terhadap tugasnya. Oleh karena itu tugas kepala sekolah selaku manager pendidikan adalah melakukan penilaian terhadap kinerja guru. Penilaian ini penting sekali dilakukan mengingat fungsinya sebagai alat motivasi bagi pemimpin kepada guru maupun bagi guru itu sendiri. Jika kebutuhan guru tersebut terpenuhi berarti guru memperoleh dorongan dan daya gerak untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Ini berarti kinerja guru dapat tercapai dengan baik. Kinerja yang tercapai dengan baik itu terlihat dari guru yang rajin hadir di sekolah dan rajin dalam mengajar, guru mengajar dengan sungguh-sungguh, guru mengajar dengan semangat dan senang hati. Apa yang dilakukan oleh guru

ini akan berdampak kepada keberhasilan siswa dalam proses belajar mengajar.

Untuk mendapatkan kinerja yang baik tentunya tidak terlepas dari faktor-faktor yang mempengaruhinya, sehingga kinerja guru menjadi lebih baik lagi, adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja atau hasil kerja yaitu :

1. Variabel individual, terdiri dari:
 - a. Kemampuan dan keterampilan: mental dan fisik
 - b. Latar belakang: keluarga, tingkat social, penggajian
 - c. Demografis: umur, asal-usul, jenis kelamin
2. Variabel organisasional, terdiri dari:
 - a. Sumberdaya
 - b. Kepemimpinan
 - c. Imbalan
 - d. Struktur
 - e. Budaya kerja
3. Variabel psikologis, terdiri dari:
 - a. Persepsi
 - b. Sikap
 - c. Kepribadian
 - d. Belajar
 - e. Motivasi.

Jadi pada dasarnya kinerja seorang guru juga dipengaruhi oleh budaya kerja walaupun hanya salah satu variabel saja yang dalam hal ini variabel organisasi, akan tetapi budaya kerja ini memiliki pengaruh terhadap kinerja, dalam hal ini yang mempengaruhi adalah budaya kerja yang baik yang ada di sekolah. Dalam penelitian ini penulis mencoba mengkaji fenomena yang terjadi pada guru yang ada di Ponpes Al Bayan. Dari hasil awal penelitian didapat gambaran tentang kinerja guru di Ponpes Al Bayan, bahwa banyak dari guru yang mengajar pada pendidikan ini masih kurang baik kinerjanya, hal ini dilihat dari angka kehadiran guru di kelas menurut absensi yang ada pada absen guru ada 45%, yang tidak hadir selama satu bulan kemudian guru dalam mengajar hanya melakukan rutinitas belaka, dan tidak melakukan inovasi pengembangan lebih lanjut, lebih dari 35% dari para guru tidak membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) karena RPP ini sangat menentukan jalannya kegiatan belajar mengajar yang dilakukan oleh guru, selain dari itu ada sebagian guru datang ke Ponpes Al Bayan tidak tepat waktu dan pulang tidak sesuai dengan jadwal yang seharusnya. Pada saat jam mengajar atau waktu mengajar masuk, masih ada guru yang tidak langsung mengajar didalam kelas sehingga siswa kadang-kadang berkeliaran diluar ruang belajar dan gurupun hanya kadang-kadang saja mengadakan evaluasi (pretest maupun postest) tentang materi yang baru diajarkan”.

Dari paparan tersebut terlihat bahwa kinerja guru yang ada di Ponpes Al Bayan masih kurang baik. Disisi lain budaya kerja yang di

terapkan di Ponpes Al Bayan sudah baik dimana di sekolah dibudayakan untuk dapat kerja dengan disiplin, terbuka, saling menghargai dan saling bekerjasama antara yang satu dengan yang lainnya. Dari hasil awal penelitian didapat gambaran tentang budaya kerja serta motivasi kerja PKBM Al Bayan sudah dijalankan dengan baik dari segi budaya kerja dan motivasi kerja yang diterapkan, dimana dari budaya kerja dan pemberian motivasi kerja kepada guru yang diterapkan adalah datang dan pulang tepat waktu, saling menghargai, saling terbuka dan saling kerjasama dalam menjalankan tugas di sekolah, dan ini sudah diterapkan dengan baik oleh kepala sekolah.

KESIMPULAN

Berdasarkan deskripsi yang telah dipaparkan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa Budaya kerja memiliki hubungan yang besar dan tinggi dengan kinerja guru yang ada di PKBM Al Bayan Yogyakarta. Budaya kerja berhubungan dengan kinerja guru. Dengan demikian apabila Budaya kerja semakin baik maka kinerja guru juga semakin baik atau semakin meningkat begitu juga sebaliknya apabila Budaya kerja semakin buruk maka kinerjanya juga semakin buruk. Motivasi kerja menunjukkan terdapat hubungan yang cukup dan sedang hubungannya dengan kinerja guru di Pkbm Al Bayan Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan kuesioner. manajemen Budaya kerja dan Motivasi kerja tidak hanya berpengaruh terhadap kinerja guru, namun juga berpengaruh terhadap faktor-faktor yang lain seperti bimbingan dan konseling, prestasi belajar siswa, aktivitas belajar siswa dan lain sebagainya. Mengingat keterbatasan sumber data dan pengetahuan maka penulis meneliti tentang hubungan budaya kerja dan motivasi kerja dengan kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustianti, Rifka, Lissiana Nussifera, L. Angelianawati, Igat Meliana, Effi Alfiani Sidik, Qomarotun Nurlaila, Nicholas Simarmata, Irfan Sophan Himawan, Elvis Pawan, and Faisal Ikhram. 2022. *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*. TOHAR MEDIA.
- Andini, Gita Tri. 2018. "Manajemen Pengembangan Kurikulum." *Jurnal Isema: Islamic Educational Management* 3(2):159–69.
- Kurniawan, Ferdy. 2018. "Pengaruh Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening."
- Mulyasa, H. Enco. 2022. *Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bumi Aksara.
- Nugraha, Hendika Adi, Andi Warisno, and Taqwatal Uliya. n.d. "1,2,3,4."
- Saajidah, Luthfiyyah. 2018. "Fungsi-Fungsi Manajemen Dalam Pengelolaan Kurikulum." *Jurnal Isema: Islamic Educational Management* 3(2):201–8.
- Sari, Ifit Novita, Lilla Puji Lestari, Dedy Wijaya Kusuma, Siti Mafulah, Diah Puji Nali Brata, Jauhara Dian Nurul Iffah, Asri Widiatsih, Edy Setiyo

Utomo, Ifdlolul Maghfur, and Marinda Sari Sofiyana. 2022. *Metode Penelitian Kualitatif*. UNISMA PRESS.