

BUDAYA ORGANISASI DAN PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI SEKOLAH

Renda Amalia

Universitas Negeri Malang, Jalan Semarang 5 Malang 65145

E-mail: rendamalia@gmail.com

Abstrak: Pendidikan yang unggul adalah lembaga yang mampu melakukan inovasi-onovasi dalam budaya organisasinya. Dimana budaya organisasi adalah sebagai penyaluran nilai-nilai dan norma dalam suatu upaya pencapaian tujuan organisasi. Tentunya budaya organisasi memiliki dampak positif dan negative dalam pelaksanaannya. Budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi suatu produktivitas kerja seseorang. Dimana apabila budaya yang ada pada organisasi sangat positif dan sehat maka akan memberikan dampak yang baik pula dalam proses produktivitas seseorang. Selain itu budaya organisasi memainkan peranan yang penting dalam mengelola suatu organisasi. Agar suatu budaya organisasi dalam organisasi dapat berjalan baik maka ada beberapa langkah yang perlu dilakukan.

Kata kunci: budaya organisasi, produktivitas kerja, pegawai sekolah

Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam organisasi yang mana manusia merupakan alat penggerak dalam menjalankan roda organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia juga merupakan suatu asset yang keberadaannya tidak dapat dipisahkan dari sebuah organisasi atau dapat dikatakan sangat penting demi keberlangsungan organisasi, selain itu berkembang atau tidaknya suatu organisasi ada pada sumber daya manusianya sebagai kunci organisasi (Gunawan & Benty, 2017; Kusumaningrum, dkk., 2019).

Sebagai suatu kebutuhan organisasi yang penting yaitu tercapainya produktivitas kerja oleh sumber daya manusia yang ada secara optimal. Hal tersebut tentunya diharapkan agar sumber daya manusia dapat melewati sekaligus menjawab tantangan-tantangan era sekarang ini, salah satunya seperti tantangan yang datang dari lingkungan luar organisasi maupun dalam lingkup organisasi. Kegiatan organisasi tentunya banyak terjadi perubahan karena berhubungan dengan manusia dimana manusia terus mengalami perkembangan baik fisiknya maupun sosialnya yang mampu membawa dampak dalam organisasi. Adapun perubahan yang ada dalam organisasi merupakan baik berupa perubahan budaya, identitas organisasi dan lingkungan organisasi.

Budaya organisasi merupakan bagian dari bidang manajemen, budaya organisasi sebagian besar mempengaruhi sikap dan perilaku anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja anggota dan organisasi. Baik atau buruknya perilaku pelaku manajerial dalam memberikan layanan dapat dilihat dari puas atau tidaknya konsumen pada perilaku pemberi layanan. Definisi budaya organisasi adalah suatu asumsi dasar yang ditemukan atau dikembangkan oleh suatu kelompok orang selagi mereka belajar untuk menyelesaikan problem-problem, menyesuaikan diri dengan lingkungan eksternal, dan berintegrasi dengan lingkungan internal organisasi (Wirawan, 2007).

Menurut Siagian (2002) budaya organisasi merupakan persepsi yang sama oleh setiap anggota organisasi tentang makna hakiki kehidupan bersama dalam berorganisasi. Artinya, dengan budaya organisasi yang kuat akan menumbuhkan rasa tanggung jawab yang besar dalam diri setiap anggota organisasi sehingga dalam melakukan pekerjaannya akan selalu berupaya semaksimal mungkin tanpa harus dilakukan dorongan diawasi maupun dipaksa. Dari hal tersebut maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan salah satu faktor utama dalam pembentukan produktivitas kerja seseorang lebih maksimal.

BUDAYA ORGANISASI

Lingkungan merupakan faktor utama yang mampu mempengaruhi bagaimana pola hubungan disekitarnya. Begitu pula jika suatu organisasi berada pada lingkungan yang baik maka akan memberikan dampak yang baik pula pada organisasi tersebut. Suatu lingkungan pasti memiliki karakteristiknya masing-masing. Sama halnya dengan organisasi yang memiliki budaya atau karakteristiknya sendiri baik dari segi kepemimpinannya maupun manajemennya. Budaya organisasi merupakan alat untuk menyalurkan atau menyebarkan nilai maupun norma yang ada dalam organisasi sebagai pedoman atau pengarah perilaku anggota organisasi. Budaya organisasi sangat penting dalam keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Budaya organisasi dipertahankan melalui proses seleksi dan sosialisasi organisasi serta tindakan manajemen puncak (Wahab, 2008).

Adanya budaya organisasi yaitu untuk mempertahankan budaya organisasi yang baik dan patut diperhentikan apabila membawa dampak yang baik dalam pencapaian tujuan sekolah. Jika suatu budaya organisasi dirasa mulai tidak cocok maka pemimpin harus pintar dalam melakukan inovasi tanpa ada pergolakan anggota organisasi yang artinya budaya organisasi yang asli tetap dipertahankan dengan memberikan sedikit pembaharuan agar relevan dilakukan disaat sekarang ini (Wirawan, 2007; Ihsani, 2017).

Menurut Siagian (2002) menekankan ada lima fungsi budaya organisasi yaitu: (1) sebagai penentu batas-batas berperilaku dalam organisasi; (2) sebagai pendorong rasa memiliki organisasi yang membuat para anggota organisasi bangga menjadi bagian dari anggota organisasi; (3) sebagai perekat antara anggota satu dengan anggota yang lainnya sehingga mampu kerjasama antar kelompok; (4) sebagai wahana untuk memelihara stabilitas organisasi dalam organisasi karena kuatnya rasa kekeluargaan dan kebersamaan; dan (5) sebagai pengganti instrument pengendalian formal.

Strategi penguatan budaya organisasi disekolah yaitu kepala sekolah menghimbau dan membiasakan pendidik dan staf untuk melakukan dan mengamalkan ajaran-ajaran islam disetiap harinya baik saat mengajar peserta didik maupun dalam hubungan antar guru dan staf lainnya. Budaya organisasi yang dilakukan warga sekolah antara lain: (1) penggunaan bahasa yang baik dan benar sesuai dengan pedoman EYD sebagai pengantar antara guru dan peserta didik, selain itu untuk bahasa pengantar antara guru ataupun yang lainnya yaitu menggunakan bahasa jawa krama inggil untuk yang lebih tua sedangkan untuk yang seusia menggunakan bahasa Indonesia yang baik dan sopan; (2) melakukan 5S (salam, senyum, sapa, dan sopan santun); (3) menekankan untuk berperilaku yang baik dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat; (4) kerjasama serta gotong royong yang dilakukan semua warga sekolah dalam mengatasi sesuatu masalah yang ada maupun dalam menyelesaikan pekerjaan; (5) pedoman beretika dan pedoman pekerjaan dalam lingkungan organisasi sehingga dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien; (6) membiasakan peserta didik, guru, dan staf untuk membaca Asmaul Husna setiap mengawali pelajaran maupun akan memulai pekerjaan; (7) melakukan pengajian atau tahlilan rutin oleh guru dan staf setiap satu minggu sekali secara bergilir, yakni dengan tujuan untuk memelihara kekeluargaan antar guru dan staf sekolah sehingga keakraban antara satu sama lain tidak diragukan dan tidak ada yang disembunyikan satu sama lain, (9) dalam penerimaan staf atau guru tentu ada beberapa kriteria namun tidak memberatkan dan mempersulit, mengingat sebenarnya sekolah membutuhkan sumber daya manusia untuk memenuhi kebutuhan; dan (8) menjunjung tinggi produktivitas dalam mencapai tujuan organisasi bersama-sama.

PRODUKTIVITAS KERJA

Produktivitas adalah kemampuan seseorang dalam memanfaatkan fasilitas berupa sarana dan prasarana yang tersedia dengan mampu menghasilkan produk atau output yang memiliki kualitas yang baik. Produktivitas akan meningkat apabila output yang dihasilkan dapat dikatakan berkualitas, jika tidak maka produktivitas akan menurun. Dapat disimpulkan bahwa produktivitas merupakan kemampuan seseorang untuk selalu menjadi yang lebih baik, tidak takut melakukan perbaikan dan memiliki tekad yang kuat untuk terus menghasilkan output yang berkualitas dengan optimal.

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja seseorang yaitu: (1) faktor kelembagaan, artinya meningkatnya produktivitas kerja yaitu harus memperhatikan pemilihan dan penggunaan tipe dan struktur organisasi; (2) kepemimpinan, pemimpin memiliki tempat yang dominan dalam produktivitas kerja seseorang karena produktivitas kerja tidak hanya dari sudut pandang pekerja saja tetapi juga pemimpin; (3) motivasi, motivasi adalah alasan kuat dalam pembentukan produktivitas kerja seseorang karena jika seseorang tidak memiliki motivasi menjadi yang terbaik maka produktivitasnya akan sewajarnya; dan (4) budaya organisasi, lingkungan atau budaya yang ada di organisasi akan mempengaruhi seseorang dalam melakukan pekerjaan dengan maksimal atau tidak.

Faktor di atas tentu yang dapat mempengaruhi kualitas produktivitas kerja seseorang dan faktor tersebut tentu bisa meningkatkan produktivitas kerja dan tentu dapat menurunkan produktivitas kerja seseorang. Maka untuk mengukur atau mengetahui bagaimana produktivitas seseorang dapat dikatakan meningkat, berikut adalah empat indikator produktivitas kerja, antara lain: (1) tingkat perolehan hasil; (2) kualitas output yang dihasilkan; (3) tingkat kesalahan selama proses maupun hasilnya; dan (4) waktu pengerjaan yang dibutuhkan.

Produktivitas kerja yang dihasilkan oleh guru dan staf di sekolah dapat diuraikan sebagai berikut: (1) guru dan staf dapat menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan perintah, tepat waktu, serta rapi dan teliti; (2) guru dan staf dalam menyelesaikan pekerjaan selalu berpedoman dengan pedoman yang ada; (3) guru dan staf telah mampu memanfaatkan teknologi khususnya computer dalam mengerjakan tugasnya secara optimal; (4) guru dan staf selalu berusaha mengurangi masalah dalam menyelesaikan pekerjaan; (5) pengawai menggunakan anggaran secara efektif dan efisien serta dapat mempertanggungjawabkan penggunaan anggaran; dan (6) guru dan staf selalu mempertanggungjawabkan laporan kepada pimpinan secara transparan.

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA

Budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi suatu produktivitas kerja seseorang. Dimana apabila budaya yang ada pada organisasi sangat positif dan sehat maka akan memberikan dampak yang baik pula dalam proses produktivitas seseorang. Selain itu budaya organisasi memainkan peranan yang penting dalam mengelola suatu organisasi. Agar suatu budaya organisasi dalam organisasi dapat berjalan baik maka ada beberapa langkah yang perlu dilakukan. *Pertama*, mengidentifikasi budaya masyarakat yang hendak dijadikan dasar dari budaya organisasi. *Kedua*, langkah apa yang dilakukan manajemen untuk melestarikan budaya organisasi. *Ketiga*, evaluasi apakah manajemen berhasil menfungsikan budaya organisasi yang dipimpinnya. *Keempat*, melakukan analisis apakah anggota organisasi mampu menerima dan menyesuaikan terhadap budaya tersebut. *Kelima*, melakukan sosialisasi budaya organisasi yang akan diterapkan.

Dapat disimpulkan bahwa suatu budaya organisasi disesuaikan dengan budaya masyarakat yang ada. Budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja bahwa dari budaya organisasi yang telah diciptakan membawa dampak positif sehingga sumber daya manusia mau bersinergi untuk bekerja dengan lebih baik dan maksimal. Dari adanya budaya organisasi gotong royong yang dibentuk kepala sekolah sehingga para guru dan staf tidak pernah merasa sendiri dan iba dalam melakukan pekerjaannya karena akan banyak yang membantu. Selain itu dengan pembiasaan menghafal Asmaul Husna dan melakukan tahlil rutin membuat kualitas sumber daya manusia meningkat dalam hal spiritual yang dapat disalurkan kepada peserta didik dan mengamalkannya dikehidupannya sehari-hari sehingga selalu membawa energy yang positif untuk terus semangat dan menjalankan tugas yang lainnya. Sehingga hal-hal tersebut tentu akan meningkatkan produktivitas kerja para guru dan staf di sekolah.

SIMPULAN

Lembaga pendidikan yang unggul adalah lembaga yang mampu melakukan inovasi-inovasi dalam budaya organisasinya. Dimana budaya organisasi adalah sebagai penyaluran nilai-nilai dan norma dalam suatu upaya pencapaian tujuan organisasi. Tentunya budaya organisasi memiliki dampak positif dan negative dalam pelaksanaannya. Tetapi budaya organisasi berpengaruh juga dalam kurun waktu yang ada akan memberikan dampak positif yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Yang artinya budaya organisasi sebagai panutan dalam melaksanakan tugas yang ada. Demikian bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang dominan dalam pembentukan produktivitas kerja dalam lembaga pendidikan. Selain itu tidak hanya organisasi budaya saja yang menjadi faktor pembentukan produktivitas kerja, karena ada banyak faktor lainnya yang mampu membentuk produktivitas kerja yang maksimal.

DAFTAR RUJUKAN

- Gunawan, I., & Benty, D. D. N. 2017. *Manajemen Pendidikan: Suatu Pengantar Praktik*. Jakarta: Alfabeta.
- Ihsani, E. 2017. *Hubungan Budaya Organisasi dengan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Mitra Konservasi Indonesia*. (Online), (<http://jom.unpak.ac.id/index.php/ilmumanajemen/article>), diakses 2 April 2019.
- Kusumaningrum, D. E., Sumarsono, R. B., & Gunawan, I. 2019. Budaya Sekolah dan Etika Profesi: Pengukuran Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Sekolah dengan Pendekatan Soft System Methodology. *JAMP: Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan*, 2(3), 90-97.
- Siagian, S. P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Asdi Mahasatya.
- Wahab, A. A. 2008. *Anatomi Organisasi dan Kepemimpinan Pendidikan (Telaah terhadap Organisasi dan Pengelolaan Organisasi Pendidikan)*. Jakarta: Alfabeta.
- Wirawan. 2007. *Budaya dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.