

STUDI TENTANG BUDAYA KERJA PEGAWAI SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN NEGERI 1 PENAJAM PASER UTARA

Nurhadijah¹

Abstrak

Nurhadijah, Studi tentang Budaya Kerja Pegawai Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Penajam Paser Utara di bawah bimbingan Bapak Prof. Dr. H. Adam Idris, M. Si dan Ibu Dr. Fajar Apriani, S.Sos., M.Si.

Tujuan untuk mengetahui Evaluasi Kinerja Pegawai Pelayanan Publik di Kantor Kecamatan Busang Sangatta Kabupaten Kutai Timur dengan indikator: kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, kualitas pekerjaan yang dihasilkan pegawai, responsibilitas serta disiplin kerja dan faktor-faktor yang mendukung serta menghambat kinerja pegawai. Jenis penelitian yang dilakukan termasuk deskriptif kualitatif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kesimpulan dari penelitian ini bahwa budaya kerja pegawai cukup baik dalam peran lembaga penyelenggara pendidikan yang tampak dari sikap saling menghargai dan kerjasama yang tinggi diantara pegawainya. Namun demikian, dilihat dari aspek disiplin kerja dan keterbukaan informasi masih menghadapi kendala, yaitu tempat tinggal guru dan pegawai yang jauh di daerah terpencil pelosok desa sehingga ketepatan waktu guru dalam kehadiran dan tugas mengajar siswa menjadi tidak maksimal. Sedangkan untuk keterbukaan informasi SMK N 1 kepada publik sudah dilakukan dalam hal informasi SIM, tetapi informasinya masih dibatasi. Kemudian untuk aspek sikap saling menghargai dan kerjasama pegawai sudah baik.

Kata kunci : Budaya Kerja dan Pegawai.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi. Pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sanksi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan. Budaya kerja guru dan tenaga kependidikan dalam proses pembelajaran sangat menentukan ketercapaian tujuan pendidikan. Budaya kerja tersebut dapat terlihat dari rasa bertanggungjawabnya dalam menjalankan amanah dan rasa tanggungjawab moral. Semua itu akan terlihat pada kepatuhan dan loyalitasnya dalam menjalankan tugas pokok dan

¹Mahasiswa Program Sru di Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman, Email : nurdijah@yahoo.com

fungsinya dalam proses pembelajaran. Sikap ini akan disertai dengan rasa tanggungjawabnya untuk membuat dan mempersiapkan administrasi proses belajar mengajar, pelaksanaan proses belajar mengajar, serta pelaksanaan evaluasi dalam kegiatan belajar-mengajar.

Hasil observasi yang ditemukan dilapangan menunjukkan bahwa terdapat permasalahan pada budaya kerja pegawai Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Penajam Paser Utara, antara lain : sebagian guru belum mentaati peraturan-peraturan yang berlaku di sekolah, dan kedisiplinan guru maupun tenaga kependidikan dalam hal kehadiran masih kurang baik karena seringkali hadir pada saat mendekati dimulainya jam pelajaran. Hal ini menunjukkan bahwa guru dan tenaga kependidikan di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Penajam Paser Utara kurang menjunjung tinggi nilai-nilai penghargaan terhadap peraturan kerja yang berlaku.

Walaupun terdapat kecenderungan bahwa budaya kerja pegawai di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Penajam Paser Utara tersebut masih kurang baik, namun prestasi siswa Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Penajam Paser Utara masih bernilai baik, yang ditunjukkan dari peraihan dua medali emas dan satu medali perak dalam Lomba Keterampilan Siswa (LKS) Automobile Technology SMK Tingkat Kabupaten serta juara II Lomba Sepak bola Putra pada Pekan Olahraga Kabupaten (Porkab) di Kabupaten Penajam Paser Utara. Dengan demikian, dibalik permasalahan yang terjadi terkait dengan budaya kerja guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Penajam Paser Utara tetap memiliki prestasi yang berasal dari siswa siswinya.

Penulis berpendapat bahwa potensi siswa di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Penajam Paser Utara hendaknya dipelihara atau justru dapat dikembangkan melalui dukungan peningkatan budaya kerja guru maupun pegawai secara lebih baik agar sekolah tersebut semakin memiliki keunggulan dalam mencetak anak bangsa yang berkualitas. Berdasarkan uraian permasalahan tersebut di atas, maka judul yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah “Studi tentang Budaya Kerja Pegawai Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Penajam Paser Utara”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dipaparkan diatas maka dapat dikemukakan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah budaya kerja pegawai Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Penajam Paser Utara ?
2. Apa saja faktor pendukung dan faktor penghambat budaya kerja pegawai Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Penajam Paser Utara ?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui budaya kerja pegawai Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Penajam Paser Utara.
2. Untuk mengetahui faktor pendukung dan faktor penghambat budaya kerja pegawai Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Penajam Paser Utara.

Manfaat Penelitian

Penelitian ini dapat memberikan dua jenis manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis menambah kajian Ilmu Administrasi Negara, khususnya mengenai pengelolaan sumberdaya manusia pada lembaga penyelenggara kebutuhan publik di bidang pendidikan menengah.
2. Manfaat Praktis merupakan manfaat yang dapat diperuntukkan bagi berbagai pihak yang bersangkutan paut dengan obyek penelitian, antara lain :
 - a. Bagi SMK Negeri 1 Penajam Paser Utara, hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadi sumber informasi bagi pengambilan keputusan yang terkait dengan manajemen sekolah yang berhubungan dengan pengelolaan pegawainya.
 - b. Bagi penulis, hasil penelitian ini menjadi sarana untuk mengkaji permasalahan yang terkait dengan tema penelitian, secara ilmiah.
 - c. Bagi pembaca, hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadi sumber rujukan maupun bahan perbandingan yang bermanfaat mengenai budaya kerja pegawai pada lembaga pendidikan di daerah.

KERANGKA DASAR TEORI

Manajemen Personalia Organisasi Pendidikan

Evans (dalam Pidarta, 2004:109) menyatakan bahwa manajemen personalia ialah bagian manajemen yang memperhatikan orang-orang dalam organisasi, yang merupakan salah satu sub sistem manajemen. Sejalan dengan pendapat tersebut, Massie dalam Pidarta (2004:109) mengemukakan bahwa perhatian terhadap orang-orang mencakup merekrut, menempatkan, melatih dan mengembangkan, dan meningkatkan kesejahteraan mereka yang dikatakan sebagai fungsi manajemen personalia. Fungsi ini menunjukkan apa yang harus ditangani oleh manajer pada segi personalia.

Berbeda dengan kedua pendapat tersebut di atas, ruang lingkup manajemen personalia lebih dari hal-hal tersebut di atas menurut Sikula (dalam Pidarta, 2004:109). Ia menyatakan bahwa ruang lingkup manajemen personalia meliputi pembentukan staf dan penilaian, melatih dan mengembangkan, memberikan kesejahteraan uang dan layanan, memperhatikan kesehatan dan keamanan, memperbaiki antar hubungan, merencanakan personalia, dan mengadakan penelitian personalia.

Personalialia, merupakan kunci keberhasilan atau kegagalan organisasi, baik organisasi secara umum maupun organisasi pendidikan. Sebab walaupun sumberdaya pendidikan yang lain lengkap, misalnya dana mencukupi, media

lengkap, bahan pelajaran tersedia, sarana dan prasarana baik, lingkungan belajar menyenangkan, namun pelaksanaannya tidak berkompeten dan tidak berdedikasi, maka tujuan pendidikan pun belum tentu dapat tercapai. Sebaliknya, bila personalia pendidikan memiliki kompetensi dan dedikasi yang baik, walaupun sumber-sumber pendidikan yang lain kurang lengkap atau beberapa daripadanya tidak tersedia, para pelaksana pendidikan akan tetap dapat melaksanakan tugasnya melalui inisiatif dan kreativitas yang dimiliki, dengan membawa para siswanya dalam proses belajar yang relatif baik.

Budaya Kerja

Pengertian Budaya Kerja

Schein (2002:12) mengartikan budaya kerja adalah suatu pola asumsi dan keyakinan dasar yang dirasakan bersama oleh para anggotanya, yang telah bekerja dengan cukup baik untuk dapat dikatakan valid dan karenanya dapat diajarkan kepada anggota organisasi yang baru sebagai cara yang tepat dalam mengamati, berpikir, merasakan dalam hubungannya dengan masalah-masalah tersebut.

Pentingnya budaya dalam mendukung keberhasilan satuan kerja menurut Newstrom dan Davis (2004:132) adalah bahwa budaya memberikan identitas pegawainya, budaya juga sebagai sumber stabilitas serta kontinuitas organisasi yang memberikan rasa aman bagi pegawainya, dan yang lebih penting adalah budaya membantu merangsang pegawai untuk antusias akan tugasnya.

Hampir sejalan dengan pendapat tersebut, Triguno (2004:1) menyatakan bahwa budaya kerja adalah nilai-nilai yang menjadi kebiasaan dan bermula dari adat istiadat, agama, norma dan kaidah yang menjadi keyakinan pada diri perilaku kerja atau organisasi. Budaya kerja sudah lama dikenal oleh manusia, namun belum disadari bahwa suatu keberhasilan kerja berakar pada nilai-nilai yang dimiliki dan perilaku yang menjadi kebiasaan. Nilai-nilai tersebut bermula dari adat istiadat, agama, norma dan kaidah yang menjadi keyakinan pada diri pelaku kerja atau organisasi. Nilai-nilai yang menjadi kebiasaan tersebut dinamakan budaya dan mengingat hal ini dikaitkan dengan mutu kerja, maka dinamakan budaya kerja.

Budaya kerja adalah cara kerja sehari-hari yang bermutu dan selalu mendasari nilai-nilai yang penuh makna, sehingga menjadi motivasi, memberi inspirasi, untuk senantiasa bekerja lebih baik, dan memuaskan bagi masyarakat yang dilayani (Kepmenpan Nomor 25/KEP/M.PAN/04/2002).

Dengan demikian, budaya kerja merupakan perwujudan dari nilai-nilai yang diyakini kebenarannya dan telah menjadi kebiasaan dalam melaksanakan pekerjaan di dalam suatu organisasi, dalam bentuk sikap dan perilaku anggota di dalam organisasi. Dapat dipahami pula bahwa setiap fungsi atau proses kerjasama di dalam suatu organisasi dapat memiliki perbedaan dalam cara kerjanya yang diakibatkan oleh adanya perbedaan-perbedaan nilai di dalam kerangka kerja organisasi tersebut. Diantaranya terkait nilai-nilai yang dimiliki, bagaimana perilaku setiap anggota dalam bekerja, termasuk falsafah yang dianut bersama

dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Proses tersebut berjalan dalam waktu yang panjang dan bersifat turun-temurun selama nilai-nilai yang menjadi kebiasaan dalam kehidupan organisasi dianggap memiliki manfaat positif bagi organisasi dan anggota-anggotanya.

Terbentuknya Budaya Kerja

Budaya kerja terbentuk menurut Sithi (dalam Ndraha, 2003:76) begitu satuan kerja organisasi itu berdiri. Pembentukan budaya kerja terjadi tatkala lingkungan kerja atau organisasi belajar menghadapi masalah, baik yang menyangkut perubahan-perubahan eksternal maupun internal yang menyangkut persatuan dan keutuhan organisasi.

Lebih lanjut dikemukakan oleh Sithi (dalam Ndraha, 2003:76) bahwa pembentukan budaya kerja diawali oleh (para) pendiri atau founders atau pimpinan paling atas (top management) atau pejabat yang ditunjuk, dimana besarnya pengaruh yang dimilikinya akan menentukan suatu cara tersendiri atas apa yang dikerjakan dalam satuan kerja atau organisasi yang dipimpinya.

Dengan demikian, budaya kerja dibangun dan dipertahankan dari filsafat pendiri atau pimpinan organisasi. Sehingga tindakan pimpinan akan sangat berpengaruh terhadap perilaku yang dapat diterima oleh anggota organisasi, tindakan yang baik maupun yang tidak baik.

Unsur Nilai Dasar Budaya Kerja

Implementasi nilai-nilai luhur Pancasila dalam organisasi menuntut perubahan cara komunikasi dan yang biasa dilakukan secara vertikal dari atas ke bawah, menjadi hubungan lebih horizontal dan partisipatif. Hal ini sangat penting bagi pengembangan Sumberdaya manusia agar mampu memberikan hasil kerja yang terbaik dan optimal bagi manajemen. Dengan masuknya nilai-nilai budaya dalam manajemen diharapkan akan terjadi peningkatan kualitas SDM, kualitas cara kerja dan kualitas produknya (Supriyadi & Triguno, 2006:37).

Kemudian menurut Supriyadi & Triguno, (2006:38) yang dimaksud dengan nilai-nilai budaya kerja dalam pedoman dimaksud, antara lain (1) komitmen dan konsisten terhadap visi, misi dan tujuan organisasi, dalam pelaksanaan kebijakan negara serta peraturan perundangan yang berlaku, (2) wewenang dan tanggungjawab, (3) keikhlasan dan kejujuran, (4) integritas dan profesional, (5) kreativitas dan kepekaan terhadap lingkungan tugas, (6) kepemimpinan dan keteladanan (7) kebersamaan dan dinamika kelompok kerja, (8) kecepatan dan ketepatan, (9) rasionalitas dan kecerdasan emosi, (10) keteguhan dan ketegasan, (11) disiplin dan keteraturan kerja, (12) keberanian dan kearifan dalam mengambil keputusan dan konflik, (13) semangat dan motivasi, (14) ketekunan dan kesabaran, (15) keadilan dan keterbukaan dan (16) penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi

Beberapa unsur nilai dasar budaya kerja berdasarkan landasan normatif tersebut di atas menunjukkan bahwa kuatnya budaya kerja akan terlihat dari bagaimana pegawai memandang budaya kerja sehingga berpengaruh terhadap

perilakunya yang terwujud dari adanya motivasi, dedikasi, kreativitas, kemampuan dan komitmen yang tinggi.

Dimensi-dimensi Budaya Kerja

Robbins (dalam Sembiring, 2012:68) mengemukakan budaya organisasi mengandung tujuh dimensi budaya kerja, sebagai berikut :

1. Inovasi dan pengambilan resiko.
2. Perhatian terhadap detail.
3. Orientasi hasil.
4. Orientasi orang.
5. Orientasi tim.
6. Keagresifan.
7. Kemantapan.

Ketujuh dimensi budaya kerja tersebut di atas menjadi hal-hal yang dapat dipergunakan untuk mengkaji budaya kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi.

Makna Nilai Budaya Kerja Guru

Nilai budaya kerja perawat pendidik merupakan suatu yang esensial dari pengembangan budaya kerja di perguruan tinggi, karena itu nilai budaya kerja perawat pendidik dibangun dari fondasinya yakni nilai budaya yang bersifat universal maupun lokal. Linda dan Eyre (dalam Arwildayanto, 2012:82) mengatakan bahwa nilai budaya kerja yang bisa diterima secara universal adalah nilai yang menghasilkan suatu perilaku, sedangkan perilaku itu berdampak positif baik bagi yang menjalankan maupun bagi oranglain. Sedangkan nilai-nilai yang bersifat lokal berisikan tradisi kerja yang bersifat pewarisan untuk mendukung pelaksanaan kerja yang produktif dan berbasiskan kultural.

Subianto (dalam Arwildayanto, 2012:48) juga mengatakan bahwa nilai budaya kerja dalam pribadi seseorang atau kelompok tidak bisa dideterminasi dalam dua kelompok kontrasi yang benar dan salah. Nilai budaya kerja yang berbeda harusnya dipandang sebagai khasanah hidup yang beraneka ragam, nilai budaya itu harus dihormati dijunjung tinggi seirama dengan konsep-konsep menghargai multi kultural dalam sebuah instansi.

Dengan demikian, personalia pendidikan yang kreatif dan berpartisipasi aktif dalam pengembangan organisasi sangat dibutuhkan. Sebab mereka adalah orang-orang yang mampu mempertahankan kelangsungan hidup organisasi dari kepunahan akibat tuntutan perubahan jaman. Disamping itu, orang-orang ini pula yang mampu merealisasi salah satu misi pendidikan, yaitu sebagai agen pembaruan terhadap lingkungannya.

Definisi Konsepsional

Budaya kerja pegawai SMK Negeri 1 Penajam Paser Utara adalah nilai-nilai, kepercayaan-kepercayaan, asumsi-asumsi yang dituangkan dalam wujud sikap

kerja yang telah menjadi kebiasaan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas/pekerjaannya oleh para pelaksana pendidikan di lokasi penelitian, yang meliputi pendidik/guru dan tenaga kependidikan berdasarkan disiplin kerja, keterbukaan, saling menghargai dan kerjasama.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Untuk mendapatkan gambaran yang lebih mendalam, maka penelitian tersebut akan dianalisis secara kualitatif. Menurut Maleong (2005:90) penelitian kualitatif yaitu suatu penelitian yang bersifat alamiah, yang bergantung pada suatu pengamatan pada manusia dalam kawasannya sendiri berhubungan dengan orang-orang, latar dan perilaku secara menyeluruh dalam hal ini mengenai budaya kerja pegawai di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Penajam Paser Utara.

Fokus Penelitian

Adapun fokus penelitian dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Budaya kerja pegawai :
 - a. Disiplin Kerja.
 - b. Keterbukaan.
 - c. Saling Menghargai.
 - d. Kerjasama.
2. Faktor pendukung budaya kerja pegawai di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Penajam Paser Utara.
3. Faktor penghambat budaya kerja pegawai di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Penajam Paser Utara.

Sumber Dan Jenis Data

Dalam penelitian ini sumber data penelitian terdiri atas dua jenis sumber data yaitu :

1. Sumber Data Primer
 - a. *Key informan* adalah Kepala SMK N 1 Penajam Paser Utara.
 - b. Informan yaitu Wakil Kepala SMK N 1 Penajam Paser Utara.
 - c. Informan Lain pada penelitian ini yaitu guru dan pegawai administrasi.

2. Sumber Data Sekunder

Untuk menunjang penelitian ini diambil dari dokumen-dokumen yang ada pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Penajam Paser Utara.

Tehnik Pengumpulan Data

Adapun metode pengumpulan datanya yaitu dengan menggunakan :

1. Studi Kepustakaan (*Library Research*).
2. Penelitian lapangan (*Field Work Research*), darinya penulis langsung mengadakan penelitian ke lapangan dengan mempergunakan beberapa cara yaitu :
 - a. Observasi.

b. Wawancara (*interview*).

3. Penelitian dokumen atau *documen research*.

Tehnik Analisis Data

Untuk menganalisa data kualitatif menurut Milles, Huberman dan Saldana (2014:33), analisa data kualitatif terdiri dari 3 komponen, antara lain :

1. Kondensasi data,
2. Penyajian data, dan
3. Penyimpulan/verifikasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Budaya Kerja Pegawai di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Penajam Paser Utara.

Disiplin Kerja.

Sebagai pimpinan di Sekolah SMK Negeri 1 Penajam Paser Utara, Kepala Sekolah berkewajiban memperhatikan disiplin kerja guru dan pegawainya. Karena, hal tersebut merupakan pondasi pendidikan SMK Negeri 1 Penajam Paser Utara. Disiplin dimulai dari jam kerja hadir dan pulang kerja jam 16.10 sesuai dengan UUD Kepegawaian. Kepala Sekolah melakukan observasi absensi ke semua guru dan pegawai. Bagi guru atau dari pegawai yang berhalangan hadir, diwajibkan membuat surat keterangan ijin dan sakit. Disiplin kerja guru dan pegawai terkontrol melalui instrumen absensi seperti PKG dan adanya jadwal pembelajaran tugas-tugas..

Hal yang masih menghambat dari penerapan disiplin kerja di SMK Negeri 1 PPU terjadi pada guru yang tinggal di daerah terpencil pelosok desa. Guru menjadi tidak maksimal dalam mengajar, dikarenakan rumahnya yang jauh di luar Sepaku, karena tidak adanya rumah dinas serta kurangnya reward dan punishment dari sekolah karena hal tersebut dapat ditoleransi. Dukungan untuk penerapan disiplin kerja guru juga belum dilakukan dari layar LCD dan media pembelajaran Laptop.

Keterbukaan.

Pada SMK Negeri 1 PPU yang memberikan keterbukaan informasi sekolah kepada publik yaitu Waka Humas, dalam hal informasi SIM, kemajuan sekolah kepada orangtua murid, masyarakat, informasi prestasi, keberhasilan dan pendapatan siswa yang dilakukan via online. Tetapi informasi yang diberikan kepada masyarakat masih terbatas. Melalui proses rapat Dinas Sekolah di awal tahun, keterbukaan informasi sekolah kepada publik diberikan kepada guru dan siapa saja yang ikut dari kegiatan rapat, komunikasi, aplikasi media sosial What's App guru, media sosial lain seperti Line dan BBM. Orangtua murid memiliki hak, sehingga sekolah SMK Negeri 1 membuat surat undangan yang melibatkan murid, surat izin/orangtua.

Hal yang masih terbatas dalam keterbukaan informasi sekolah kepada masyarakat diantaranya media yang tidak bisa digunakan seperti wifi sekolah, jaringan yang kurang lancar apalagi saat listrik padam.

Saling Menghargai.

Tolak ukur Kepala Sekolah terhadap sikap saling menghargai, dari guru dan pegawai di SMKN 1 PPU yaitu sikap yang cukup persuasif, menjalin kebersamaan, kekeluargaan yang profesional. Sikap pegawai administrasi saling membantu. Seluruh siswa dan kelas sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Tolak ukur dari keharmonisan selalu dijaga, menghargai pegawai yang lain. Keharmonisan juga tampak dari kinerja guru maupun pegawai. Sikap saling menghargai yang dilakukan oleh guru dengan sesama guru dan pegawai cukup baik. Indikator lain dari belum adanya masalah kriminal antara guru dan pegawai. Sikap guru dengan orangtua juga sudah saling menghargai, karena tidak ada laporan dari ketidakpuasan orangtua murid terhadap sikap guru dan pegawai. Sikap pegawai administrasi SMK Negeri 1 PPU juga sangat baik. Tata Usaha selalu siap dalam memberikan pelayanan.

Sikap saling menghargai yang dilakukan oleh guru dan pegawai, sudah diterapkan secara langsung. Semua diselesaikan secara kekeluargaan. Bentuk kerjasama yang sering dilakukan dari berkomunikasi, bersimpati dan menghibur dengan sesama pegawai. Pegawai selalu berupaya saling menghormati, keterbukaan, tidak membeda-bedakan. Tingkah laku, pembicaraan, sopan, santun dan ramah. Penerapan sikap saling menghargai, dilakukan dari saling senyum, saling tegur dan komunikasi yang baik dan sering bercanda. Saling menyapa dan jika terjadi masalah cepat diatasi. Dalam organisasi apapun, kondisi budaya kerja yang seperti itu sangat baik bagi pencapaian tujuan organisasi.

Kerjasama.

Kerjasama diukur dari pelaksanaan tugas pokok dan fungsi guru dan pegawai pada SMK Negeri 1 Penajam Paser Utara, kerjasama sudah dilakukan dengan baik. Bentuk kerjasama yang baik tampak dari hal praktek siswa, rekrutmen alumni, guru dan dalam bantuan-bantuan Corporate Social Responsibility (CSR) perusahaan sekitar, komite sekolah, pembinaan, kebijakan sekolah dan siswa/instansi pemerintah, bantuan-bantuan Direktoratinya sekolah. Pada komite jurusan sekolah ada lima jurusan, sehingga ada perubahan kemajuan untuk kerjasama.

Kerjasama seluruh guru SMK Negeri 1 Penajam Paser Utara dalam melaksanakan kegiatan atau pekerjaan sudah cukup baik dalam hal apa saja mulai dari kerjasama yang biasa dilakukan terkait mata pelajaran, menyusun perangkat pembelajaran, penyusunan DPP guru berprestasi, pelayanan yang diberikan oleh guru dan pegawai hingga sikap-sikap saling membantu dan berdiskusi dalam mencari solusi, seperti pada bidang olahraga dan kelengkapan data-data. Pegawai membuat kegiatan fisik maupun nonfisik dan selalu koordinasi membuat praktek kerja nyata kegiatan langsung. Kondisi kerjasama yang demikian, dalam

organisasi apapun tentu akan membantu dalam hal pencapaian tujuan organisasi sebab terdapat kekompakan diantara SDM organisasi.

Faktor Pendukung Budaya Kerja Pegawai Di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Penajam Paser Utara.

Faktor pendukung adalah hal-hal yang mendukung budaya kerja pegawai di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Penajam Paser Utara. Berdasarkan hal penelitian, penulis menemukan enam faktor pendukung budaya kerja pegawai di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Penajam Paser Utara, yang dibahas lebih lanjut di bawah ini :

1. Budaya kerja dilakukan berdasarkan kerjasama yang berlandaskan prinsip kekeluargaan, tidak memandang perbedaan budaya dari beberapa suku dan mewajibkan figur pemimpin jadi acuan dan tolak ukur. Pelaksanaan tugas yang berdasarkan kerjasama yang berlandaskan prinsip kekeluargaan artinya para guru dan pegawai mampu terkoordinasi dan saling mendukung dalam pelaksanaan tugas dalam bekerja dan contoh disiplin kerja Kepala Sekolah sebagai pemimpin di SMK Negeri 1 PPU, menjadi acuan dan tolak ukur bawahannya tentang kedisiplinan dalam bekerja. Menurut Bachtiar (2004:48), kerjasama adalah perilaku yang menunjukkan penghargaan terhadap individu, tugas dan tanggungjawab oranglain sesama mitra kerja. Kerjasama merupakan sinergisitas kekuatan dari beberapa orang dalam mencapai satu tujuan yang diinginkan. Kerjasama akan menyatukan kekuatan ide-ide yang akan mengantarkan pada kesuksesan.
2. Tim sekolah dalam menentukan manajemen senantiasa menjaga sistem dan daya dukung pemerintah dari konsep-konsep budaya kerja Dinas Pendidikan. Peraturan pemerintah yang diterapkan dalam ruang lingkup Dinas Pendidikan, seluruh sekolah di Indonesia dapat mentaati peraturan yang ditetapkan oleh pemerintah. SMK Negeri 1 PPU mengikuti prosedur kerja dan budaya kerja yang telah ditetapkan pemerintah. Menurut Koonzt (dalam Sutarto, 2002:17) manajemen adalah proses merencanakan, mengorganisasikan, memimpin dan mengendalikan kegiatan anggota serta sumber daya yang lain untuk mencapai sasaran organisasi yang telah ditentukan.
3. Guru memiliki toleransi yang baik dalam memberikan pelajaran. Pada saat jam belajar dimulai, guru memberikan kesempatan kepada siswa-siswinya untuk berpendapat lain jika ada siswa-siswi yang berbeda pendapat dengannya. Hal tersebut dilakukan agar tidak mengganggu dan menghindari perilaku siswa siswi yang pada umumnya akan merasakan takut dengan guru di SMK Negeri 1 PPU dalam waktu pelajaran dimulai.
4. Guru dan pegawai selalu berkomunikasi dalam melakukan hal-hal yang positif. Budaya kerja SMK Negeri 1 PPU sangat didukung dengan kerjasama antara guru dan pegawai dalam melaksanakan tugas dengan melakukan komunikasi yang baik di antara kedua belah pihak. Menurut Effendy (2003:13), komunikasi adalah proses penyampaian pikiran atau perasaan oleh seseorang

kepada orang lain dengan menggunakan lambang-lambang yang bermakna bagi kedua pihak, dalam situasi yang tertentu komunikasi menggunakan media tertentu untuk merubah sikap atau tingkah laku seseorang atau sejumlah orang sehingga ada efek tertentu yang diharapkan.

5. Ketersediaan fasilitas kursi meja, LCD dan kelengkapan perpustakaan yang dimaksud pada fasilitas yang dimiliki SMK Negeri 1 Penajam Paser Utara pada ketersediaan kursi dan meja belajar ketika ada yang rusak dapat diganti dengan cepat, ketersediaan LCD yang digunakan oleh seluruh guru-guru yang mengajar pada saat jam mengajar siswa siswi dikelas tidak kurang, dan kelengkapan buku diperpustakaan yang dibutuhkan siswa siswi sudah ada disediakan. Menurut Arikunto dan Yuliana (2008:36), fasilitas dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang dapat memudahkan dan memperlancar pelaksanaan segala sesuatu usaha. Adapun yang dapat memudahkan dan melancarkan usaha ini dapat berupa benda-benda maupun uang, jadi dalam hal ini fasilitas dapat disamakan dengan sarana yang ada di sekolah.
6. Tidak terbatasnya dana bantuan dari Badan Penyelenggara Sekolah. Budaya kerja SMK Negeri 1 PPU sangat didukung dari adanya bantuan-bantuan dari Badan Penyelenggara Sekolah seperti anggaran dana dari Dinas Pendidikan pemerintah, Corporate Social Responsibility (CSR) perusahaan, komite sekolah atau beberapa orang yang mendukung dari pendanaan sekolah yang tidak bukan dari pemerintah dan perusahaan, melainkan dari dana pribadi.

Faktor Penghambat Budaya Kerja Pegawai Di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Penajam Paser Utara.

Faktor penghambat adalah hal-hal yang menghambat budaya kerja pegawai di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Penajam Paser Utara. Berdasarkan hal penelitian, penulis menemukan enam faktor penghambat budaya kerja pegawai di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Penajam Paser Utara, yang dibahas lebih lanjut di bawah ini :

1. Kurangnya infrastruktur sekolah. Budaya kerja di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 PPU terhambat dari kondisi jalan yang rusak belum diperbaiki, belum tersedianya rumah dinas bagi guru dan pegawai sehingga menimbulkan keterlambatan dalam kehadiran kerja guru dan pegawai.
2. Kurangnya sarana alat otomotif, pada jurusan otomotif di SMK Negeri 1 PPU masih kekurangan alat mesin otomotif untuk siswa siswi yang pada saatnya melakukan praktek di sekolah.
3. Masalah pribadi antara guru atau antara pegawai. Budaya kerja di SMK Negeri 1 PPU akan terhambat jika ada masalah pribadi diluar sekolah, dibawa ke dalam lingkungan sekolah di antara guru atau antara pegawai.
4. Guru dan pegawai tidak menjaga dan tidak merawat fasilitas sekolah. Ada beberapa orang guru dan pegawai yang tidak menjaga dan tidak merawat fasilitas sekolah, seperti komputer atau printer. Kerusakan yang terjadi tidak diperbaiki dan tidak mencari solusinya.

5. Belum tersedianya laboratorium. Bagi jurusan peternakan, kimia dan fisika yang membutuhkan laboratorium sampai sekarang, belum disediakan oleh pihak sekolah atau Badan Penyelenggara Sekolah.
6. Tidak tersedianya genset dengan watt yang besar, yang mampu mengangkat daya listrik yang digunakan sekolah apabila terjadi pemadaman listrik di daerah sekitar sekolah. Penyediaan genset sampai saat ini, belum juga terpenuhi memiliki genset.

PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil berdasarkan pembahasan, maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Budaya kerja pegawai di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Penajam Paser Utara.
 - a. Dilihat dari aspek disiplin kerja, SMK Negeri 1 PPU masih menghadapi kendala, yaitu tempat tinggal guru dan pegawai yang jauh di daerah terpencil pelosok desa sehingga ketepatan waktu guru dalam kehadiran dan tugas mengajar siswa di SMK Negeri 1 PPU menjadi tidak maksimal dalam mengajar. Disiplin kerja guru dan pegawai sudah baik.
 - b. Dilihat dari aspek keterbukaan, informasi SMK Negeri 1 PPU kepada publik sudah dilakukan dalam hal informasi SIM, kemajuan sekolah kepada orang tua murid dan masyarakat hingga prestasi siswa via online tetapi informasinya masih dibatasi, informasi yang diberikan, hanya tentang prestasi siswa siswi SMK Negeri 1 PPU dan informasi sekolah untuk pemberitahuan nilai dan informasi kepada orangtua siswa siswi SMK Negeri 1 PPU. Tidak menginformasikan tentang permasalahan dan kendala yang ada di SMK Negeri 1 PPU.
 - c. Dilihat dari aspek saling menghargai, guru dan pegawai di SMK Negeri 1 PPU sudah baik. Sikap saling menghargai yang dilakukan oleh guru dan pegawai, sudah diterapkan langsung secara kekeluargaan. Sikap Pegawai selalu berupaya saling menghormati, keterbukaan, tidak membeda-bedakan, tingkah laku, pembicaraan, sopan, santun, ramah, saling senyum, saling tegur dan berkomunikasi dengan baik dan bercanda.
 - d. Kemudian untuk aspek kerjasama pegawai di SMK Negeri 1 PPU sudah baik. Bentuk kerjasama dari hal praktek siswa, rekrutmen alumni, kerjasama dengan perusahaan dari bantuan CSR, komite sekolah, pembinaan, kebijakan sekolah dan siswa/instansi pemerintah.
2. Faktor pendukung budaya kerja pegawai di SMK Negeri 1 PPU antara lain adanya kerjasama yang dilakukan guru dan pegawai berdasarkan prinsip kekeluargaan dan figur pemimpin menjadi acuan dan tolak ukur pegawai, tim sekolah dalam menentukan manajemen senantiasa menjaga sistem dan daya dukung pemerintah dari konsep-konsep budaya kerja Dinas Pendidikan, guru memiliki toleransi yang baik dalam memberikan pelajaran, guru dan pegawai

selalu mudah berkomunikasi dalam melakukan hal yang positif di sekolah, ketersediaan kursi meja, LCD dan kelengkapan perpustakaan serta bantuan atau dukungan dana dari Badan Penyelenggara Sekolah yang tidak terbatas.

3. Faktor penghambat budaya kerja pegawai di SMK Negeri 1 PPU antara lain : kurangnya infrastruktur di SMK Negeri 1 PPU dalam hal jalan yang rusak dan belum tersedianya rumah dinas bagi guru dan pegawai, kurangnya sarana alat otomotif, adanya permasalahan pribadi di luar sekolah yang dibawa ke dalam lingkungan sekolah antara guru atau antara pegawai, masih adanya beberapa orang guru dan pegawai yang tidak menjaga dan merawat fasilitas sekolah, belum tersedianya laboratorium jurusan peternakan, kimia, fisika serta tidak tersedianya genset dengan watt yang besar yang mampu mengangkat daya listrik yang digunakan sekolah, apabila terjadi pemadaman listrik.

Saran

Adapun saran-saran yang mungkin bermanfaat kepada SMK Negeri 1 Penajam Paser Utara :

1. Kepala Sekolah harus mengajukan usulan kepada Dinas Pendidikan Kabupaten PPU untuk mengatasi kurangnya infrastruktur sekolah, yaitu rusaknya jalan SMK N 1 PPU dan pengadaan rumah dinas bagi guru dan pegawai, serta pengadaan laboratorium jurusan peternakan, kimia dan fisika, serta menyelesaikan masalah jaringan internet dan pengadaan genset disekolah.
2. Dengan tersedianya dana dari Badan Penyelenggara Sekolah yang tidak terbatas, maka Kepala Sekolah SMK Negeri 1 PPU perlu menyediakan genset dengan kapasitas watt yang memadai untuk kebutuhan sekolah saat terjadi pemadaman listrik dan menyediakan jaringan internet yang baik.
3. Guru dan pegawai hendaknya membangun kesadaran yang lebih baik dalam penggunaan fasilitas sekolah seperti komputer dan internet secara lebih bertanggung jawab.
4. Kepala Sekolah SMK Negeri 1 PPU hendaknya memperhatikan periode perawatan fasilitas-fasilitas sekolah secara lebih baik dengan berkoordinasi pada kepala Bagian Tata Usaha, agar kondisi fasilitas tersebut dapat menunjang kegiatan pembelajaran secara baik.

Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi dan Lia Yuliana. 2008. *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta : Aditya Media.
- Arwildayanto. 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perguruan Tinggi : Pendekatan Budaya Kerja Dosen Profesional*. Bandung : Alfabeta.
- Bachtiar. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Batam : Iteraksa.
- Davis, Keith dan Newstrom. 2004. *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi Ketujuh. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Effendy, Onong Uchjana. 2003. *Ilmu, Teori dan Filsafat Komunikasi*. Bandung : PT. Citra Aditya Bakti.

Studi tentang Budaya Kerja Pegawai Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Penajam Paser Utara (Nurhadijah)

- Milles, Mathew B., A, Michael Huberman dan Johnny Saldana. 2014. *Qualitative Data Analysis, A Methods Sourcebook*. Edisi Ketiga. USA : Sage Publications, Inc.
- Ndraha, Taliziduhu. 2003. *Budaya Organisasi*. Edisi Kedua. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Pidarta, Made. 2004. *Manajemen Pendidikan Indonesia*. Cetakan Kedua. Edisi Revisi. Jakarta : Rineka Cipta.
- Schein, Edgar H. 2002. *Organizational Culture and Leadership*. San Fransisco : Jossey Bass Publisher.
- Sembiring, Masana. 2012. *Budaya dan Kinerja Organisasi (Perspektif Organisasi Pemerintah)*. Bandung : Fokus media.
- Supriyadi, Gering & Triguno. 2006. *Budaya Kerja Organisasi Pemerintah*. Jakarta : LAN-RI.
- Sutarto. 2006. *Dasar-dasar Organisasi*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Triguno. 2004. *Budaya Kerja : Menciptakan Lingkungan Yang Kondusif Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Edisi Keenam. Jakarta : PT. Golden Terayon Press.

Perundang-undangan :

Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 25 Tahun 2002 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Negara. Jakarta.