

## Nilai Nilai Budaya Kerja guru SMK Negeri Bulango Utara Kab. Bone Bolango

Ramli Nggilu, Syamsu Qamar Badu, Asrin

### Abstract

*Pendidikan merupakan usaha untuk mengembangkan segala potensi yang dimiliki oleh peserta didik melalui proses pembelajaran. Dalam bidang pendidikan, guru kerap dianggap sebagai pihak yang paling bertanggungjawab atas kualitas pendidikan, sehingga timbul harapan agar guru yang menangani langsung masalah pendidikan adalah guru yang memiliki kualitas memadai, yaitu guru dengan nilai-nilai budaya kerja yang baik. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis nilai-nilai budaya kerja guru SMK Negeri 1 Bulango Utara yang bertempat di Kabupaten Bone Bolango, Gorontalo. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dengan mengkombinasikan penelitian kualitatif dan kuantitatif. Sampel ditentukan dengan menggunakan teknik probability sampling, sedangkan pengumpulan data menggunakan empat macam instrumen, yaitu observasi, kuesioner, wawancara, dan studi dokumen. Data yang diperoleh kemudian diolah dengan menggunakan rumus Weighted Means Score (WMS). Indikator yang termasuk dalam nilai-nilai budaya kerja guru yang diukur dalam penelitian ini terdiri dari komitmen, disiplin, kerjasama, komunikasi, tanggungjawab, profesionalitas, dan integritas. Diantara ketujuh nilai tersebut, yang termasuk kategori sangat baik yaitu komitmen, komunikasi, tanggungjawab, profesionalitas, dan integritas, sedangkan dua lainnya, yaitu disiplin dan kerjasama, termasuk dalam kategori*

**Kata kunci:** Budaya Kerja, Nilai nilai, Guru

### Pendahuluan

Menurut Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003, pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mengembangkan segala potensi yang dimiliki oleh peserta didik melalui proses pembelajaran (Bidang Dikbud KBRI Tokyo 2003). Dalam bidang pendidikan, guru kerap dianggap sebagai pihak yang paling bertanggungjawab terhadap kualitas pendidikan, sehingga timbul harapan agar guru yang menangani langsung masalah pendidikan adalah guru yang memiliki kualitas yang memadai.

Budaya kerja pada dasarnya merupakan nilai-nilai yang menjadi kebiasaan seseorang dan menentukan kualitas seseorang dalam bekerja. Nilai-nilai tersebut dapat berasal dari adat kebiasaan, ajaran agama, norma, dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat. Jika seseorang memiliki budi pekerti, taat agama, dan menghormati nilai-nilai luhur, maka orang tersebut akan memiliki kinerja yang baik dan selalu berupaya untuk memperbaiki kualitas hasil pekerjaannya.

Triguno (2004) menegaskan bahwa budaya kerja merupakan suatu falsafah yang didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan, serta tindakan yang terwujud sebagai kerja (Triguno 2004). Peningkatan dan perbaikan budaya kerja berkaitan erat dengan peran pemimpin dalam lingkungan kerja. Pemimpin yang baik akan memberikan pengaruh yang baik terhadap bawahannya, termasuk dalam hal disiplin kerja, komitmen, produktivitas, dan disiplin para pekerjanya.

Adanya budaya kerja, diharapkan, akan mampu menumbuhkan sikap ikhlas dalam mengikuti berbagai ketentuan, peraturan, hukum, norma, etika, dan moral yang berlaku dalam kehidupan bermasyarakat. Namun, pada kenyataannya, hal ini

belum bisa terlaksana dengan maksimal. Hal ini dapat terlihat dari pihak kepala sekolah yang jarang memantau proses pembelajaran, masih adanya guru yang memiliki prestasi kerja yang relatif kurang baik, masih adanya guru yang memiliki tanggungjawab rendah, juga adanya guru yang memiliki dedikasi dan loyalitas yang relatif rendah.

Bertolak dari latar belakang tersebut, penelitian ini dibuat dengan tujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis nilai-nilai budaya kerja guru SMK Negeri 1 Bulango Utara yang bertempat di Kabupaten Bone Bolango, Gorontalo.

### Metode Penelitian

Penelitian dilaksanakan di SMK Negeri 1 Bulango Utara Kabupaten Bone Bolango dengan fokus penelitian ini adalah nilai-nilai budaya kerja para tenaga pendidik di lingkungan SMK Negeri 1 Bulango Utara. Penelitian dilakukan selama ± 6 bulan dengan jumlah sampel sebanyak 30 orang. Penentuan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *probability sampling*, yaitu sebuah teknik pengambilan sampel yang memberi peluang yang sama kepada setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel (Sugiyono 2011).

Penelitian ini berupa penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan kualitatif. Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang dimaksudkan untuk mengumpulkan informasi mengenai status suatu gejala yang ada, yaitu keadaan gejala menurut apa adanya pada saat dilaksanakannya penelitian (Airasian & Gay, 2000; Suharsimi, 1998). Proses pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan empat macam instrumen, yakni observasi (pengamatan), kuesioner, wawancara, dan studi dokumen. Data yang diperoleh kemudian diolah menggunakan rumus *Weighted Means Score* (WMS) sebagai berikut:

$$\bar{x} = \frac{\sum X_i}{N}$$

Keterangan:

$\bar{x}$  = skor rata-rata yang dicari

$\sum X_i$  = jumlah skor gabungan (hasil kali frekuensi dengan bobot nilai untuk setiap alternatif jawaban)

N = jumlah responden

Teknik pengolahan data dengan rumus WMS biasanya digunakan untuk menghitung kecenderungan umum jawaban responden terhadap variabel penelitian (Sudjana 2005). Skor rata-rata yang didapat dari hasil perhitungan dengan rumus WMS kemudian dibandingkan dan ditafsirkan dengan melihat tabel I.

**Tabel I. Tabel konsultasi hasil perhitungan WMS**

Rentang Nilai	Kriteria	Penafsiran
4,01 - 5,00	Sangat baik	Selalu
3,01 - 4,00	Baik	Sering
2,01 - 3,00	Cukup	Kadang-kadang
1,01 - 2,00	Jarang cukup	Jarang
0,01 - 1,00	Rendah	Tidak pernah

## Hasil Penelitian

### 1. Komitmen

**Tabel II. Tabel hasil pengukuran komitmen guru SMK Negeri 1 Bulango Utara**

Kategori	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Selalu	24	80
Sering	6	20
Kadang-kadang	0	0
Jarang	0	0
Tidak pernah	0	0
Jumlah	30	100

Komitmen yang dimaksud dalam penelitian ini adalah usaha para guru untuk berpegang pada jadwal yang sudah ditetapkan dalam setiap pembelajaran. Pengukuran indikator ini menunjukkan hasil bahwa guru memiliki kecenderungan untuk selalu berkomitmen dalam melaksanakan pembelajaran sebagaimana yang tercantum dalam tabel II. Hal ini didukung oleh hasil wawancara dengan Bapak Abidin,

“...dalam melakukan pekerjaan sehari-hari, guru telah tertanam dalam dirinya yaitu komitmen untuk melaksanakan pembelajaran...” (W/BA/10/07/2012)

Pengolahan data dengan menggunakan rumus WMS juga menunjukkan bahwa indikator komitmen termasuk dalam kategori sangat baik.

**Tabel III. Tabel hasil perhitungan rata-rata skor jawaban responden terkait komitmen guru SMK Negeri 1 Bulango Utara**

Indikator	No. item	Bobot skor										Jumlah		Rata-rata	
		5		4		3		2		1		F	X		
		F	X	F	X	F	X	F	X	F	X				
Komitmen	1	24	120	6	24	0	0	0	0	0	0	30	144	4,8	
<b>Rata-rata nilai komitmen</b>															<b>4,8</b>

Keterangan:

F = frekuensi responden yang menjawab sesuai dengan kategori jawaban

X = frekuensi dikalikan dengan bobot nilai kategori jawaban

### 2. Kedisiplinan

**Tabel IV. Tabel hasil pengukuran kedisiplinan guru SMK Negeri 1 Bulango Utara**

Persentase (%)	Frekuensi (f)	Kategori	Frekuensi (f)	Persentase (%)
23,3	7	Selalu	12	40
70	21	Sering	14	46,7
6,7	2	Kadang-kadang	4	13,3
0	0	Jarang	0	0
0	0	Tidak pernah	0	0
100	30	Jumlah	30	100

Tabel IV menunjukkan hasil pengukuran indikator kedisiplinan. Kedisiplinan yang diukur dalam penelitian ini terdiri dari dua hal. Pertama, usaha para guru untuk datang tepat waktu pada saat memberikan pelajaran (bagian kanan tabel IV). Kedua, adanya penerapan nilai disiplin berupa teguran dari pimpinan apabila guru datang terlambat atau tidak hadir di kelas (bagian kiri tabel IV). Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai kedisiplinan sering diterapkan di lingkungan SMK Negeri 1 Bulango Utara.

Pengolahan data menggunakan rumus WMS memberikan nilai rata-rata sebesar 3,99 sesuai dengan hasil yang tertera pada tabel V. Jika dibandingkan dengan tabel I, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kedisiplinan guru SMK Negeri 1 Bulango Utara termasuk kategori baik.

**Tabel V.** Tabel hasil perhitungan rata-rata skor jawaban responden terkait kedisiplinan guru SMK Negeri 1 Bulango Utara

Indikator	No. item	Bobot skor										Jumlah		Rata-rata
		5		4		3		2		1		F	X	
		F	X	F	X	F	X	F	X	F	X			
Kedisiplinan	2	12	60	14	56	4	12	0	0	0	0	30	128	4,27
	3	7	35	21	84	2	6	0	0	0	0	3	111	3,7
<b>Rata-rata nilai kedisiplinan</b>													<b>3,99</b>	

Keterangan:

F = frekuensi responden yang menjawab sesuai dengan kategori jawaban

X = frekuensi dikalikan dengan bobot nilai kategori jawaban

### 3. Kerjasama

**Tabel VI.** Tabel hasil pengukuran kerjasama guru SMK Negeri 1 Bulango Utara

Kategori	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Selalu	19	63,3
Sering	9	30
Kadang-kadang	2	6,7
Jarang	0	0
Tidak pernah	0	0
Jumlah	30	100

Tabel VI menunjukkan hasil pengukuran indikator kerjasama antar guru di lingkungan SMK Negeri 1 Bulango Utara. Dapat dilihat bahwa lebih dari setengah jumlah total responden, yaitu sebanyak 19 responden, selalu bekerjasama secara aktif dengan rekan sesama guru dalam meningkatkan kualitas mengajar. Pengolahan data dengan menggunakan rumus WMS juga menunjukkan bahwa indikator kerjasama termasuk dalam kategori baik seperti yang tertera dalam tabel VII.

**Tabel VII.** Tabel hasil perhitungan rata-rata skor jawaban responden terkait kerjasama guru SMK Negeri 1 Bulango Utara

Indikator	No. item	Bobot skor										Jumlah		Rata-rata
		5		4		3		2		1		F	X	
		F	X	F	X	F	X	F	X	F	X			
Kerjasama	4	19	95	9	45	2	10	0	0	0	0	30	142	3,73
<b>Rata-rata nilai kerjasama</b>													<b>3,73</b>	

Keterangan:

F = frekuensi responden yang menjawab sesuai dengan kategori jawaban

X = frekuensi dikalikan dengan bobot nilai kategori jawaban

### 4. Komunikasi

**Tabel VIII.** Tabel hasil pengukuran komunikasi guru SMK Negeri 1 Bulango Utara

Persentase (%)	Frekuensi (f)	Kategori	Frekuensi (f)	Persentase (%)
18	60	Selalu	16	53,3
10	33,3	Sering	11	36,7
2	6,7	Kadang-kadang	3	10
0	0	Jarang	0	0
0	0	Tidak pernah	0	0
100	30	Jumlah	30	100

Indikator komunikasi yang dinilai dalam penelitian ini ada dua macam, yaitu usaha guru dalam menjalin komunikasi dengan orangtua siswa (tertera pada bagian kiri tabel VIII) dan

usaha guru dalam menjalin komunikasi dengan kepala sekolah dan rekan sesama guru (tertera pada bagian kanan tabel VIII). Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa lebih dari setengah jumlah total responden menyatakan selalu menjalin komunikasi, baik dengan orangtua siswa maupun dengan tim pendidik di lingkungan sekolah. Pengolahan data dengan menggunakan rumus WMS juga menunjukkan bahwa indikator komunikasi termasuk dalam kategori sangat baik seperti yang tertera dalam tabel IX.

**Tabel IX.** Tabel hasil perhitungan rata-rata skor jawaban responden terkait komunikasi guru SMK Negeri 1 Bulango Utara

Indikator	No. item	Bobot skor										Jumlah		Rata-rata
		5		4		3		2		1		F	X	
		F	X	F	X	F	X	F	X	F	X			
Komunikasi	4	18	90	10	40	2	6	0	0	0	0	30	136	4,53
	5	16	80	11	44	3	9	0	0	0	0	30	133	4,43
<b>Rata-rata nilai komunikasi</b>													<b>4,48</b>	

Keterangan:

F = frekuensi responden yang menjawab sesuai dengan kategori jawaban

X = frekuensi dikalikan dengan bobot nilai kategori jawaban

## 5. Tanggungjawab

**Tabel X.** Tabel hasil pengukuran tanggungjawab guru SMK Negeri 1 Bulango Utara

Kategori	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Selalu	20	66,6
Sering	8	26,7
Kadang-kadang	2	6,7
Jarang	0	0
Tidak pernah	0	0
Jumlah	30	100

Indikator tanggungjawab yang diukur dalam penelitian ini adalah tanggungjawab guru dalam melaksanakan tugas pokoknya, yaitu mengajar. Dari hasil yang tertera pada tabel X dapat diambil kesimpulan bahwa mayoritas guru di SMK Negeri 1 Bulango Utara bertanggungjawab dalam melaksanakan pekerjaannya. Pengolahan data dengan menggunakan rumus WMS juga menunjukkan bahwa indikator tanggungjawab termasuk dalam kategori sangat baik. Hal ini berarti responden cenderung memiliki tanggungjawab yang tinggi terhadap tugas pokoknya, yaitu mengajar.

**Tabel XI.** Tabel hasil perhitungan rata-rata skor jawaban responden terkait tanggungjawab guru SMK Negeri 1 Bulango Utara

Indikator	No. item	Bobot skor										Jumlah		Rata-rata
		5		4		3		2		1		F	X	
		F	X	F	X	F	X	F	X	F	X			
Tanggungjawab	7	20	100	8	32	2	6	0	0	0	0	30	138	4,6
<b>Rata-rata nilai tanggungjawab</b>													<b>4,6</b>	

Keterangan:

F = frekuensi responden yang menjawab sesuai dengan kategori jawaban

X = frekuensi dikalikan dengan bobot nilai kategori jawaban

## 6. Profesionalitas

**Tabel XII.** Tabel hasil pengukuran profesionalitas guru SMK Negeri 1 Bulango Utara

Persentase (%)	Frekuensi (f)	Kategori	Frekuensi (f)	Persentase (%)
19	63,3	Selalu	15	50
9	30	Sering	13	43,3
2	6,7	Kadang-kadang	2	6,7
0	0	Jarang	0	0
0	0	Tidak pernah	0	0
100	30	Jumlah	30	100

Penelitian ini mengukur profesionalitas guru melalui dua hal. Pertama, kesesuaian mata pelajaran yang diajarkan dengan bidang ilmu yang dikuasai oleh guru. Kedua, usaha guru dalam mengembangkan pembelajaran di sekolah.

Pada tabel XII di atas, terlihat bahwa 19 orang responden selalu mengajar mata pelajaran yang sesuai dengan bidang ilmu yang ia kuasai, sedangkan 9 diantaranya menyatakan sering dan 2 responden lainnya menyatakan jarang. Di sisi lain, hanya setengah dari responden yang menyatakan selalu berusaha untuk mengembangkan pembelajaran di sekolah. Dapat disimpulkan bahwa ada kecenderungan dari para guru untuk selalu menjaga profesionalitas masing-masing dalam proses pembelajaran.

Tabel XIII menunjukkan hasil olah data dengan menggunakan rumus WMS. Berdasarkan hasil perhitungan, sesuai yang tertera pada tabel di bawah ini, nilai rata-rata-rata untuk indikator profesionalitas adalah 4,65. Jika melihat pada tabel 1, maka nilai tersebut menunjukkan bahwa profesionalitas para guru di lingkungan SMK Negeri 1 Bulango Utara termasuk kategori sangat baik.

**Tabel XIII.** Tabel hasil perhitungan rata-rata skor jawaban responden terkait profesionalitas guru SMK Negeri 1 Bulango Utara

Indikator	No. item	Bobot skor										Jumlah		Rata-rata
		5		4		3		2		1		F	X	
		F	X	F	X	F	X	F	X	F	X			
Profesionalitas	8	19	95	9	45	2	6	0	0	0	0	30	146	4,87
	9	15	75	13	52	2	6	0	0	0	0	30	133	4,43
<b>Rata-rata nilai profesionalitas</b>													<b>4,65</b>	

Keterangan:

F = frekuensi responden yang menjawab sesuai dengan kategori jawaban

X = frekuensi dikalikan dengan bobot nilai kategori jawaban

## 7. Integritas

**Tabel XIV.** Tabel hasil pengukuran integritas guru SMK Negeri 1 Bulango Utara

Kategori	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Selalu	17	56,7
Sering	10	33,3
Kadang-kadang	3	10
Jarang	0	0
Tidak pernah	0	0
Jumlah	30	100

Tabel XIV menunjukkan hasil penilaian indikator integritas guru di lingkungan SMK Negeri 1 Bulango Utara. Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa guru-guru di SMK Negeri 1 Bulango Utara cenderung memiliki integritas tinggi dalam melaksanakan tugasnya di sekolah. Hasil pengolahan data dengan menggunakan rumus WMS menunjukkan bahwa integritas para guru di SMK Negeri 1 Bulango Utara termasuk kategori sangat baik.

**Tabel XV.** Tabel hasil perhitungan rata-rata skor jawaban responden terkait integritas guru SMK Negeri 1 Bulango Utara

Indikator	No. item	Bobot skor										Jumlah		Rata-rata
		5		4		3		2		1		F	X	
		F	X	F	X	F	X	F	X	F	X			
Integritas	10	17	85	10	40	3	9	0	0	0	0	30	134	4,47
<b>Rata-rata nilai integritas</b>													<b>4,47</b>	

Keterangan:

F = frekuensi responden yang menjawab sesuai dengan kategori jawaban

X = frekuensi dikalikan dengan bobot nilai kategori jawaban

## Pembahasan

Hasil penelitian mengungkapkan fakta bahwa nilai-nilai yang ada pada masing-masing guru beranekaragam. Keanekaragaman nilai kerja yang ada merupakan representasi kognitif dari kebutuhan organisme, motif sosial, dan tuntutan institusi tempat yang bersangkutan bekerja. Menurut Schwartz (dalam Arwidiyanto, 2011), pilihan nilai kerja bisa muncul karena adanya minat kolektif (*benevolence, tradition, conformity*) atau adanya prioritas personal (*power, achievement, hedonism, stimulation, self-direction*) atau dorongan keduanya (*universalism, security*) (Arwidiyanto 2011).

Dalam Kepmenpan RI Nomor 25 tahun 2002 dinyatakan bahwa budaya kerja dapat meningkatkan kemampuan memecahkan masalah, dapat membuat lebih memahami makna hidup, serta dapat meningkatkan pengabdian sebagai aparatur negara dengan cara melakukan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya sehingga memunculkan prestasi di lingkungan kerja (Kementerian Negara Pendayagunaan Aparatur Negara 2002). Penerapan budaya kerja memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan perilaku aparatur negara menuju tata kerja yang teratur, rapi, dan bersih dalam menggapai peningkatan produktivitas dan kualitas kerja, agar pencitraan guru yang mengemban misi penjaga moral

bangsa menjadi lebih baik dan berwibawa. Oleh karena itu, penghayatan nilai-nilai budaya kerja harus diarahkan untuk menciptakan sikap kerja profesional, sedangkan apresiasi nilai-nilai yang aplikatif akan membuahkan akhlak mulia.

## Kesimpulan

Indikator yang termasuk dalam nilai-nilai budaya kerja guru di SMK Negeri 1 Bulango Utara terdiri dari komitmen, disiplin, kerjasama, komunikasi, tanggungjawab, profesionalitas, dan integritas. Diantara ketujuh nilai tersebut yang termasuk kategori sangat baik yaitu komitmen, komunikasi, tanggungjawab, profesionalitas, dan integritas, sedangkan dua lainnya, yaitu disiplin dan kerjasama, termasuk kategori baik.

## Daftar Pustaka

- Airasian, Peter, and L. R. Gay. 2000. *Educational Research: Competencies for Analysis and Application*. Boston: Prentice-Hall.
- Arwidiyanto. 2011. *Budaya Kerja Dosen (Studi Kualitatif di Universitas Negeri Padang)*. Disertasi, Ph.D., Jakarta: Universitas Negeri Jakarta.

- Bidang Dikbud KBRI Tokyo. 2003. *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta: Komisi Informasi Pusat Republik Indonesia.
- Kementerian Negara Pendayagunaan Aparatur Negara. 2002. *Keputusan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara No. 25/KEP/M.PAN/4/2002 tentang Pedoman Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Negara*. Jakarta: Kementerian Negara Pendayagunaan Aparatur Negara.
- Sudjana. 2005. *Metode Statistika*. Bandung: Tarsito.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kombinasi*. Bandung: CV. Alfabet.
- Suharsimi, Arikunto. 1998. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Triguno. 2004. *Budaya Kerja: Menciptakan Lingkungan yang Kondusif untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT. Golden Trayon Press.