

OPTIMALISASI BUDAYA KERJA GUNA MENINGKATKAN KUALITAS DALAM SEBUAH ORGANISASI PENDIDIKAN

^aYusuf Hadijaya, ^bFazli Abdillah, ^cSri Mulyani

^a FITK / MPI, yusufhadijaya@uinsu.ac.id, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Medan

^b FITK / MPI, abdillahfazli58@gmail.com, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Medan

^c FITK / MPI, smulyani30@gmail.com, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Medan

(Submit : 05 Juni 2023, Revised : 05 Juni 2023, Accepted : 06 Juni 2023)

ABSTRACT

This paper aims to describe the optimization of work culture to improve quality in a learning organization. Which work culture, is a set of attitude patterns that stick in totality to every person in an organization. To build a culture means to improve and maintain the positive sides, and try to adjust (habituating process) certain patterns of behavior so that a new, better form is formed. Because a work culture that is created positively will be useful because every member in an organization needs brainstorming, comments especially constructive criticism from the scope of work for the progress of an organization, but work culture will have a negative impact if employees in an organization make comments that are different, this is due to the comparison of each person in producing comments, energy and thoughts, because everyone has expertise and abilities according to their respective fields. So from that a good work culture within the organization is needed in order to improve the quality of an organization, especially in learning.

Keywords: Work Culture, Educational Organization, Quality Management.

ABSTRAK

Tulisan ini bertujuan buat mendeskripsikan optimalisasi budaya kerja guna tingkatkan mutu dalam suatu organisasi Pembelajaran. Yang mana Budaya kerja, ialah sekumpulan pola sikap yang menempel secara totalitas pada diri tiap orang dalam suatu organisasi. Buat Membangun budaya berarti wajib tingkatkan serta mempertahankan sisi- sisi positif, dan berupaya menyesuaikan(habituating process) pola sikap tertentu supaya terbentuk sesuatu wujud baru yang lebih baik. Sebab Budaya kerja yang tercipta secara positif hendak berguna sebab tiap anggota dalam sesuatu organisasi memerlukan sumbang sarang, komentar apalagi kritik yang bertabiat meembangun dari ruang lingkup pekerjaannya demi kemajuan suatu organisasi, tetapi budaya kerja hendak berdampak kurang baik bila pegawai dalam sesuatu organisasi menghasilkan komentar yang berbeda, perihal ini disebabkan terdapatnya perbandingan tiap orang dalam menghasilkan komentar, tenaga serta pikirannya, sebab tiap orang memiliki keahlian serta kemampuan cocok dengan bidangnya tiap- tiap. Hingga dari itu budaya kerja yang baik di dalam organisasi sangat diperlukan supaya bisa meningkatkan mutu sesuatu organisasi tersebut spesialnya didalam Pembelajaran.

Kata Kunci: Budaya Kerja, Organisasi Pendidikan, Manajemen Mutu.

1. PENDAHULUAN

Organisasi pendidikan dihadapkan pada berbagai tantangan kompleks dalam memenuhi kebutuhan dan harapan masyarakat. Tantangan tersebut meliputi peningkatan standar akademik, perkembangan teknologi, perubahan kebutuhan siswa, tuntutan regulasi, dan persaingan yang semakin ketat. Dalam menghadapi tantangan ini, penting untuk memiliki budaya kerja yang kuat dan adaptif agar organisasi pendidikan dapat meningkatkan kualitas pendidikan yang diberikan.

Budaya organisasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja dan kualitas dalam sebuah organisasi. Budaya kerja mencakup nilai-nilai, keyakinan, norma, dan perilaku yang dianut oleh anggota organisasi. Jika budaya kerja yang ada di organisasi pendidikan mempromosikan kolaborasi, inovasi, tanggung jawab, dan fokus pada pembelajaran, maka kualitas pendidikan dapat ditingkatkan secara signifikan. Budaya kerja yang baik dapat mempengaruhi motivasi dan keterlibatan karyawan dalam organisasi pendidikan. Ketika karyawan merasa dihargai, memiliki rasa kepemilikan terhadap tujuan organisasi, dan mendapatkan dukungan untuk pengembangan profesional, mereka akan lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Hal ini berdampak positif pada kualitas pendidikan yang disampaikan kepada siswa.

Budaya kerja yang positif dan terbuka mendorong kolaborasi dan komunikasi yang efektif antar anggota organisasi pendidikan. Kolaborasi memungkinkan pertukaran ide, pengalaman, dan praktik terbaik antara para profesional pendidikan, sehingga dapat meningkatkan kualitas pembelajaran. Komunikasi yang baik juga memfasilitasi pemahaman yang lebih baik antara semua pihak yang terlibat dalam proses pendidikan, termasuk siswa, guru, orang tua, dan staf pendukung. Budaya kerja yang mempromosikan inovasi dan perbaikan berkelanjutan dapat meningkatkan kualitas dalam organisasi pendidikan. Ketika anggota organisasi didorong untuk berpikir kreatif, mencoba pendekatan baru, dan melihat kesalahan sebagai peluang belajar, maka proses pendidikan dapat terus diperbaiki dan disesuaikan dengan perkembangan terkini dalam bidang pendidikan. Dalam rangka meningkatkan kualitas dalam organisasi pendidikan, penting untuk mengoptimalkan budaya kerja yang mendukung nilai-nilai seperti kolaborasi, inovasi, komunikasi, dan motivasi karyawan. Hal ini akan menciptakan lingkungan yang kondusif untuk pengembangan profesional, pemenuhan tuntutan pendidikan yang semakin kompleks, dan peningkatan kualitas dalam memberikan layanan pendidikan kepada siswa.

Optimalisasi budaya kerja dalam sebuah organisasi pendidikan memiliki tujuan untuk meningkatkan kualitas pendidikan yang diberikan. Budaya kerja mencakup nilai-nilai, norma, keyakinan, dan praktik-praktik yang diterapkan dalam lingkungan kerja. Dalam konteks pendidikan, budaya kerja yang positif dan efektif dapat memberikan dampak positif pada siswa, guru, staf, dan seluruh anggota organisasi pendidikan. Dengan mengoptimalkan budaya kerja yang positif, organisasi pendidikan dapat menciptakan lingkungan yang mendukung dan memfasilitasi peningkatan kualitas pendidikan. Hal ini melibatkan pengembangan nilai-nilai, norma, dan praktik yang mendorong motivasi, kolaborasi, komunikasi, inovasi, dan reputasi yang baik. Dalam jangka panjang, upaya ini akan berdampak positif pada prestasi siswa dan pencapaian tujuan pendidikan yang diinginkan.

2. METODOLOGI PENELITIAN

Tahapan yang dilalui dalam penelitian, pembangunan konsep, atau penyelesaian kasus, dituliskan pada bagian metodologi.

Persamaan matematika harus diberi nomor secara berurutan dan dimulai dengan (1) sampai akhir makalah termasuk *appendix* (lampiran). Penomoran ini harus diawali dan diakhiri dengan kurung buka dan kurung tutup serta ditulis rata kanan. Tambahkan satu garis kosong di atas dan di bawah persamaan.

$$\rho = \frac{\bar{E}}{J_c(T = \text{const.}) \cdot \left(P \cdot \left(\frac{\bar{E}}{E_c} \right)^m + (1 - P) \right)} \quad (1)$$

Nomenklatur persamaan matematika dituliskan pada bagian tersendiri setelah Daftar Pustaka.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Budaya Kerja

Budaya kerja telah lama diketahui oleh umat manusia, tetapi belum disadari kalau sesuatu keberhasilan kerja itu berakar pada nilai-nilai yang dipunyai serta sikap yang jadi kebiasaannya. Nilai-nilai yang jadi Kerutinan tersebut dinamakan budaya serta oleh sebab budaya tersebut berhubungan dengan kualitas/ mutu kerja hingga dinamakan budaya kerja(Styo Budi Utomo, 2020). Budaya kerja ialah wujud

kepercayaan, nilai, metode yang dapat dipelajari buat menanggulangi serta hidup dalam organisasi, budaya kerja cenderung buat diwujudkan oleh anggota organisasi(Yunita Janah et al, 2019). Robbins menarangkan kalau budaya kerja itu ialah sesuatu system nilai yang dipegang serta dicoba oleh anggota organisasi.

Ada pula penafsiran budaya kerja bagi Hadari Nawawi dalam bukunya Manajemen Sumber Energi Manusia menarangkan kalau Budaya Kerja merupakan Kerutinan yang dicoba berulang- ulang oleh pegawai dalam sesuatu organisasi, pelanggaran terhadap Kerutinan ini memanglah tidak terdapat sanksi tegas, tetapi dari pelakon organisasi secara moral sudah menyepakati kalau Kerutinan tersebut ialah Kerutinan yang wajib ditaati dalam rangka penerapan pekerjaan buat menggapai tujuan. Bagi Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negeri No 25/ KEP/ Meter. PAN// 04/ 2002 budaya kerja merupakan“ perilaku serta sikap orang dari kelompok aparaturnegeri yang didasari atas nilai- nilai yang diyakini kebenarannya serta jadi watak dan Kerutinan para aparaturnegeri dalam melakukan tugas serta pekerjaan tiap hari”.

Dari definisi- definisi di atas, bisa disimpulkan kalau budaya kerja ialah perilaku, sikap serta metode pandang orang dari kelompok anggota organisasi dalam bekerja. Pemahaman dalam melaksanakan kegiatan pekerjaan tersebut didasari atas nilai- nilai yang diyakini oleh para anggota organisasi kebenarannya serta perihalt tersebut jadi watak dan Kerutinan para anggota organisasi dalam melakukan tugas serta pekerjaan tiap hari buat mewujudkan prestasi kerja terbaik.

Aspek-Aspek Budaya Kerja

Budaya kerja tercipta dalam satuan kerja ataupun organisasi itu sendiri, maksudnya pembuatan budaya kerja terjalinkan dalam area kerja ataupun organisasi belajar dalam mengalami kasus yang menjangkit permasalahan organisasi(Purnamasari, 2015). Robins dalam Tika(Tika, 2006) kalau karakteristik yang diartikan aspek- aspek budaya, antara lain:

- Disiplin ialah Sikap yang tetap berpijak pada peraturan serta norma yang berlaku didalam ataupun di luar organisasi. Disiplin meliputi ketaatan terhadap peraturan perundang- undangan, prosedur, waktu kerja, berhubungan dengan mitra, serta sebagainya.
- Keterbukaan ialah Kesiapan buat berikan serta menerima data yang benar dari serta kepada seluruh mitra kerja buat kepentingan organisasi.
- Silih Menghargai ialah Sikap yang membuktikan penghargaan terhadap orang, tugas serta tanggung jawab orang lain sesama mitra kerja.
- Kerjasama ialah Kesediann buat berikan serta menerima donasi kepada mitra kerja dalam menggapai sasaran serta sasaran organisasi.

Tujuan Serta Manfaat Organisasi Pendidikan

Tujuan organisasi pembelajaran memiliki kedudukan berarti untuk suatu lembaga pembelajaran buat meningkatkan mutu pembelajaran. Disebabkan dalam suatu pembelajaran, bukan hanya pengajaryang berperan untuk meningkatkan kualitas SDM untuk pelajar, tapi juga dengan kesadaran diri bagi pelajar untuk mengembangkan dirinya.

Dari statment ini, tujuan organisasi pula ialah suatu perlengkapan bantu untuk pendidik sebagaimana makna“ organum” yang maksudnya perlengkapan. Setiap individu yang memiliki kepentingan dan tujuan yang sama, menghasilkan suatu wadah ataupun tubuh dimana mereka silih berupaya buat mewujudkan tujuan tersebut. Perihal ini lah yang jadi karena terdapatnya tujuan dari suatu organisasi. Tujuan dicerminkan oleh sasaran yang wajib dicoba baik dalam jangka pendek, ataupun jangka Panjang. Surya melaporkan tujuan organisasi pembelajaran antara lain merupakan: Menanggulangi keterbatasan keahlian, keinginan, serta sumber energi yang dipunyai dalam mencapai tujuan pembelajaran. Selaku wadah pengembangan kemampuan serta spesialisasi yang dipunyai. Jadi tempat pengembangan ilmupengetahuan serta lain- lain. Suatu organisasi pembelajaran nyatanya mempunyai khasiat cocok dengan tipe organisasi tersebut.

Pada biasanya orang yang bergabung di sesuatu organisasi hendak gampang berhubungan dengan orang lain. Organisasi jugawadah perkumpulan orang- orang yang mempunyai sifat serta pemikiran berbeda- beda. Sebab perbandingan tersebut, tidak tidak sering timbul konflik yang diakibatkan oleh perbandingan pemikiran serta komentar. Dengan terdapatnya konflik tersebut, hingga bisa diambil pelajaran gimana mengelola Tersebut dan mencari jalan keluarnya. Maksudnya, organisasi pula ialah fasilitas melatih keahlian sosial untuk anggotanya.

Ada pula khasiat organisasi untuk anggotanya ialah selaku berikut: 1) Tingkatkan keahlian dalam berbicara. 2) Bisa menggapai tujuan. 3) Jadi motivasi dalam membangkitkan jiwa pemimpin. 4) Sanggup membongkar permasalahan yang terdapat. 5) Memperluas pengetahuan yang dipunyai. 6) Memperluas pergaulan serta mengendalikan waktu. 7) Mempunyai rasa tanggung jawab yang besar. 8) Mempunyai mental yang kokoh pada dikala mengalami tekanan((Susanti, 2020). Sebaliknya khasiat organisasi pembelajaran ialah selaku berikut: 1) Menanggulangi keterbatasan keahlian, keinginan, serta sumber energi yang dipunyai dan menggapai tujuan Pembelajaran. 2) Terciptanya efektifitas serta efisiensi organisasi dalam rangka mencapai tujuan Pembelajaran. 3) Dapat menjadi wadah pengembangan kemampuan serta spesialisasi yang dipunyai. 4) Jadi tempat pengembangan ilmu pengetahuan serta lain- lain.

Manajemen Mutu Pendidikan

Bagi asal katanya, Management berasal dari kata latin, ialah “manus” yang maksudnya “to control by hand” ataupun “gain result”. Kata manajemen bisa jadi pula berasal dari bahasa Italia *maneggiare* yang berarti “mengatur,” Kata ini menemukan pengaruh dari bahasa Perancis *manège* yang berarti “kepemilikan kuda” (yang berasal dari Bahasa Inggris yang berarti seni mengatur kuda), dimana sebutan Inggris ini pula berasal dari bahasa Italia. Bahasa Prancis kemudian mengadopsi kata ini dari bahasa Inggris jadi *management*, yang mempunyai makna seni melakukan serta mengendalikan.

Manajemen bisa didefinisikan selaku “ proses perencanaan, pengorganisasian, pengisian staf, pimpinan, serta pengontrolan buat optimasi pemakaian sumber- sumber serta penerapan tugas- tugas dalam menggapai tujuan organisasi secara efisien serta efektif”. Manajemen merupakan Sesuatu Proses dalam rangka menggapai tujuan dengan bekerja bersama lewat orang- orang serta sumber energi organisasi yang lain(Naway, 2017). Manajemen merupakan Proses perencanaan, pengorganisasian, penerapan serta pengawasan dalam mengelola sumber energi yang berbentuk *man, money, materials, method, machines, market, minute* serta *information* buat menggapai tujuan yang efisien serta efektif. Biasanya ada 4(4) guna dari manajemen, ialah:

1. Perencanaan(planning)

Perencanaan dicoba buat memastikan sasaran dari tujuan organisasi maupun dapat pula industri secara totalitas serta buat memikirkan metode terbaik buat menggapai tujuan yang diresmikan ataupun definisi dari planning ini selaku proses dalam menyusun tujuan ataupun sasaran organisasi yang memperlihatkan cara- cara pencapaian sasaran ataupun tujuan yang sudah di tetapkan lebih dahulu.

2. Pengorganisasian(organizing)

Ialah membagi- bagi aktivitas yang asalnya besar jadi bagian- bagian aktivitas kecil. Pengorganisasian bisa mempermudah seseorang manajer dalam melaksanakan pengawasan. Dengan melaksanakan pengorganisasian hendak lebih efektif serta efisien dalam menggapai sasaran ataupun tujuan sesuatu organisasi.

3. Penerapan(actuating)

Ialah sesuatu proses pergerakan tenaga kerja buat melaksanakan aktivitas pencapaian tujuan sehingga bisa terwujud efisiensi proses serta daya guna dari hasil kerja. Guna ini bisa memotivasi tenaga pekerja buat bekerja secara serius supaya tujuan dari organisasi ataupun industri bisa tercapai secara efisien.

4. Pengendalian(controlling)

Bisa di artikan selaku totalitas upaya pengamatan penerapan aktivitas operasional buat menjamin kalau segala aktivitas tersebut sudah cocok dengan rencana yang diformulasikan lebih dahulu. Pengawasan didalam manajemen ialah ialah guna yang terakhir dalam sistem manajemen khususnya manajemen Pembelajaran.

Mutu Pendidikan

Kualitas kata berasal dari kata Latin *qualitas*(properti, Kualitas, nilai, ciri, fitur, keahlian). Kualitas Pembelajaran merupakan konsep, dinamis multi- dimensi yang tidak cuma mengacu pada model pembelajaran, tetapi juga untuk misi kelembagaan serta sasarannya, dan standar khusus dari sistem, sarana, program ataupun kegiatan. Teori serta aplikasi pedagogis sudah berupaya buat memastikan Kualitas Pembelajaran(Hadi, 2018). Dalam pembelajaran, cuma bisa jadi buat memastikan Kualitas dengan menyamakan hasil dengan sasaran yang diberikan, ataupun dengan membandingkannya dengan standar yang diresmikan lebih dahulu.

Sekolah ialah salah satu bagian dari suatu warga. Tiap kegiatan manusia diidentifikasi oleh Kualitas produknya. Ketentuan yang sama berlaku buat pembelajaran. Oleh sebab itu, Kualitas pembelajaran bertanggung jawab atas Kualitas "produk" nya: siswa. Berbagai wujud pembelajaran muncul di tempat yang berbeda, di berbagai waktu, di dasar kondisi serta sebutan yang berbeda, disengaja serta tidak disengaja, terorganisir serta tidak terorganisasi, dengan ataupun tanpa program. Salah satu permasalahan utama merupakan penyatuan standar serta kriteria penilaian Kualitas. Komponen kunci dari proses penilaian merupakan pendekatan metodologis dalam mempraktikkan tata cara serta prosedur pengumpulan informasi yang baik, serta definisi konsep kunci serta hubungannya dengan konsep Kualitas.

Prasyarat mendasar buat kenaikan Kualitas merupakan pembuatan sistem aktif penilaian internal serta eksternal. Penilaian internal menyiratkan kedudukan signifikan evaluasi siswa selaku partisipan aktif dalam proses penilaian Kualitas dalam pembelajaran. Kualitas pembelajaran wajib dimengerti selaku peningkatan sangat berarti buat menguatkan energi saing pasar, serta dengan demikian selaku akselerator perkembangan ekonomi total serta pengembangan negeri Indonesia.

Kembali pada konteks pengembangan madrasah berbasis TQM. Mendefinisikan kualitas ataupun mutu madrasah ini, pastinya membutuhkan pemikiran yang komprehensif (Murtadho, 2012). Bagi (Tjiptono serta Diana, 2003: 3- 4), terdapat sebagian elemen kalau suatu dikatakan bermutu, ialah:

- 1) Mutu meliputi usaha ataupun melebihi harapan pelanggan
- 2) Mutu mencakup produk, jasa, manusia, proses, serta area.
- 3) Mutu ialah keadaan yang senantiasa berganti (apa yang dikira bermutu dikala ini bisa jadi dikira kurang bermutu pada dikala yang lain)
- 4) Mutu ialah sesuatu keadaan dinamis yang berhubungan dengan produk, jasa, manusia, proses, serta area yang penuh ataupun melebihi harapan.

4. KESIMPULAN

Dalam pembahasan yang telah tertuang dapat disimpulkan bahwa budaya kerja yang positif dan efektif sangat penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan dalam sebuah organisasi pendidikan. Budaya kerja yang memotivasi dan menginspirasi anggota organisasi, seperti guru dan staf, dapat meningkatkan semangat dan dedikasi mereka dalam memberikan pendidikan berkualitas kepada siswa. Kolaborasi dan komunikasi yang baik antara semua anggota organisasi pendidikan, termasuk guru, staf, dan manajemen, dapat meningkatkan pertukaran ide dan praktik terbaik yang pada gilirannya meningkatkan kualitas pendidikan.

Budaya kerja yang menciptakan lingkungan belajar yang positif bagi siswa, dengan nilai-nilai seperti saling menghormati, peduli, dan mendukung, dapat menciptakan lingkungan yang aman dan mendukung bagi siswa untuk belajar dan berkembang. Budaya kerja yang mendorong inovasi dan pembaruan membantu organisasi pendidikan untuk beradaptasi dengan perubahan dan tuntutan zaman, dengan mencari cara baru dalam pengajaran dan mengembangkan metode pembelajaran yang inovatif. Budaya kerja yang positif dapat membantu membangun identitas dan reputasi yang kuat bagi organisasi pendidikan, yang dapat meningkatkan minat dan kepercayaan calon siswa, orang tua, dan masyarakat umum terhadap organisasi tersebut.

Dengan mengoptimalkan budaya kerja yang positif, organisasi pendidikan dapat menciptakan lingkungan yang mendukung dan memfasilitasi peningkatan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Ini berdampak pada prestasi siswa, motivasi guru, kolaborasi yang efektif, inovasi dalam pengajaran, dan reputasi organisasi yang kuat.

DAFTAR PUSTAKA

- Hadi, A. (2018). Konsepsi Manajemen Mutu Dalam Pendidikan. *Idarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2(2), 269. <https://doi.org/10.24252/idaarah.v2i2.5260>
- Murtadho, A. (2012). Berbasis Manajemen Mutu. *Jurnal Forum Tarbiyah*, 10(1), 91–112.
- Naway, F. A. (2017). Komunikasi dan Organisasi Pendidikan. In Gorontalo: Ideas Publishing. <https://repository.ung.ac.id/get/kms/15711/komunikasi-dan-organisasi-pendidikan.pdf>
- Purnamasari, D. (2015). Budaya Kerja Pegawai Pada Bagian Organisasi Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Donggala. *Jurnal Katalogis*, 3(2302–2019), 57–64.

JURNAL ILMIAH ILMU PENDIDIKAN DAN EKONOMI

Halaman Jurnal: <http://journal.staidenpasar.ac.id/index.php/wb/issue/view/25>

Halaman UTAMA Jurnal : <http://journal.staidenpasar.ac.id>

- Styo Budi Utomo. (2020). Pengaruh Budaya Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Blue Bird Pool Jakarta Timur. Jurnal Semarak, 3(2), 53–65.
- Susanti. (2020). Peran Organisasi Kemahasiswaan Dalam Pembentukan Karakter Mahasiswa. AL-MUNAWWARAH : JURNAL PENDIDIKAN ISLAM, 12.
- Tjiptono, Fandy & Anastasia Diana. (2003). Total Quality Management. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Tika, P. (2006). Budaya Organisasi dan peningkatan Kinerja Perusahaan Cetakan Pertama. Jakarta: PT. Bhumi Aksara.
- Yunita Janah, Idah Yuniasih, Panji Suratriadi, & Andi Putri Djohar Tenri Waru. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pt Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 1 Jakarta. Jurnal Mitra Manajemen, 3(11), 1089–1101. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v3i11.299>