



Implementasi Nilai-Nilai Budaya Kerja di TK Islam Terpadu Sabilul Huda Kesambi Cirebon

Ida Yanti ^{✉1} Dian Widiantari ²

Institut Agama Islam Bunga Bangsa Cirebon

Email : dianwidiantari@bungabangsacirebon.ac.id²

Received : 2020-25-12; Accepted : 2020-30-12; Published : 2020-31-12

Kata Kunci:

Implementasi ; budaya-
kerja ; terpadu

Abstrak

Budaya kerja dalam organisasi menunjukkan bagaimana nilai-nilai organisasi dipelajari dan diamalkan sehingga nyata dampaknya dalam kehidupan organisasi berupa proses kerja dan hasil kerja yang lebih baik. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan implementasi nilai-nilai budaya kerja yang diterapkan di TKIT Sabilul Huda. Desain penelitian yang digunakan oleh peneliti termasuk dalam jenis penelitian deskriptif, dengan pendekatan kualitatif. Peneliti berupaya mencari dan menggambarkan bagaimana Implementasi Nilai-Nilai Budaya Kerja di TKIT Sabilul Huda dalam menciptakan SDM Sekolah berbasis Islam yang unggul dan berdaya saing tinggi. Hasil penelitian dalam penelitian ini mulai dari **Perencanaan** nilai-nilai budaya kerja yang diterapkan oleh TKIT meliputi manajemen puncak, penetapan nilai dan sosialisasi nilai-nilai budaya kerja; **Pengorganisasian** nilai-nilai budaya kerja dapat dilihat dari peran masing-masing unit dalam mewujudkan budaya kerja yang telah ditetapkan, mencakup kepala sekolah, wakil kepala sekolah, bendahara sekolah, kordinator dan wali kelas; **Pelaksanaan** Nilai-nilai Budaya kerja di TKIT Sabilul Huda mencakup aspek 1) komitmen, 2) profesional, 3) Team work, 4) keteladanan, 5) wawasan yang luas. **Pengawasan** nilai-nilai budaya kerja dilakukan oleh top manajemen atau kepala sekolah dengan cara memantau seluruh kegiatan yang dilakukan oleh guru dan karyawan, melakukan pembinaan rutin dan tindak lanjut atas pembinaan yang telah dilaksanakan. **Evaluasi** implementasi nilai-nilai budaya kerja dilakukan untuk mengembangkan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia dengan penanaman nilai-nilai budaya kerja sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan. **Hasil evaluasi** dari implementasi program penanaman nilai-nilai budaya kerja ini digunakan sebagai acuan untuk menyempurnakan program, mencakup penyempurnaan rancangan, mekanisme pelaksanaan, dukungan fasilitas, sumber daya manusia, dan manajemen sekolah terkait dengan implementasi pelaksanaan nilai-nilai budaya kerja di sekolah.

¹ Dosen IAI Bunga Bangsa Cirebon

Keywords:

Implementation;
work-culture;
integrated

Abstract

Work culture in the organization shows how the values of the organization are studied and practiced so that the real impact on organizational life is in the form of work processes and better work results. This study aims to analyze how to plan, organize, implement and monitor the implementation of work culture values that are applied in TKIT Sabilul Huda. The research design used by researchers is a descriptive research type, with a qualitative approach. The research tries to find and describe how the Implementation of Work Cultural Values at TKIT Sabilul Huda in creating Islamic-based school human resources that are superior and highly competitive. The results of the research in this study started from the planning of work culture values implemented by TKIT including top management, determination of values and socialization of work culture values; Organizing work culture values can be seen from the role of each unit in manifesting a predetermined work culture, including the principal, vice principal, school treasurer, coordinator and homeroom teacher; The implementation of work culture values at TKIT Sabilul Huda includes aspects of 1) commitment, 2) professionalism, 3) team work, 4) exemplary, 5) broad insight. Supervision of work culture values is carried out by top management or school principals by monitoring all activities carried out by teachers and employees, requiring regular coaching and follow-up on the coaching that has been carried out. Evaluation of the implementation of work culture values is carried out to develop and improve the quality of human resources by planting work culture values in accordance with predetermined plans. The results of the evaluation of the implementation of the culture values inculcation program are used as a reference for perfecting the program, including improving the design, implementing mechanisms, supporting facilities, human resources, and school management related to the implementation of work culture values in schools.

PENDAHULUAN

Pendidikan dalam pandangan islam adalah segala upaya yang dilakukan untuk mempersiapkan manusia agar memiliki kesadaran, kemampuan dan tanggungjawab untuk menjalankan misi kekhilafahan tersebut. Hakikat pendidikan dalam padangan islam bertujuan mengembangkan seluruh potensi baik fitrah anak manusia agar mereka mampu memakmurkan kehidupan dalam tatanan hidup bersama dengan aman, damai dan sejahtera.² Potensi manusia sebagaimana tersebut dalam alquran melekat pada penyebutan manusia itu sendiri diantaranya *bani adam* manusia yang cerdas secara intelektual, *basyar* (manusia yang memiliki kecerdasan jasmani), *an naas* (manusia yang memiliki kecerdasan sosial dan emosional), *al insan* (manusia yang memiliki kecerdasan spiritual), dan *al abid* (manusia yang memiliki kecerdasan amal).³

Tujuan pendidikan islam di atas sangat sesuai dengan tujuan pendidikan nasional dalam undang-undang no 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 3: “pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan yang maha Esa, berahlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab”.⁴

Sekolah merupakan organisasi pelaksana teknis penyelenggara 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.⁵

Budaya kerja dalam organisasi menunjukkan bagaimana nilai nilai organisasi dipelajari dan diamalkan sehingga nyata dampaknya dalam kehidupan organisasi berupa proses kerja dan hasil kerja yang lebih baik. 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 pola perilaku tertentu agar tercipta suatu bentuk baru yang lebih baik.⁶ Sebuah budaya organisasi tidak dengan sendirinya terbentuk, namun semua itu melalui proses yang panjang yaitu menyangkut dengan berbagai interaksi yang terjadi di lingkungan organisasi tersebut.⁷

Sekolah sebagai suatu bentuk organisasi punya budaya tersendiri yang membentuk corak dari sistem yang utuh dan khas. Kekhasan budaya sekolah tidak lepas dari visi dan proses pendidikan yang berlangsung yang menuntut keberadaan unsur-unsur atau komponen-komponen sekolah sebagai bidang garapan organisasi. Unsur-

² Tim Mutu JSIT Indonesia, *Standar Mutu Kekhasan Sekolah Islam Terpadu*, (Jakarta:JSIT Indonesia, 2017), 1.

³ Tim Mutu JSIT Indonesia, *Standar Mutu..... 2*.

⁴ Depdiknas 2003. *Undang-undang RI No.20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional*.

⁵ Modul Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Kepala Sekolah, *Perencanaan dan Pengembangan Sekolah*, (Dirjen GTK Kemendikbud – 2017)

⁶ Hadari Nawawi, *Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta, 2015), 35.

⁷ Irham Fahmi, *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*, (Bandung; Alfabeta,2018), 50.

unsur tersebut saling berinteraksi dan memiliki keterkaitan antara satu dengan yang lain, dan adakalanya suatu budaya bisa dipakai terus, juga adakalanya harus diperbaiki dan juga adakalanya harus dibuang untuk diganti dengan budaya baru.⁸ Budaya kerja dapat menumbuhkan bagaimana mutu dan kinerja dilaksanakan oleh seorang guru yang berada dalam satuan unit organisasi kerja. Bagaimana kebiasaan bekerja untuk memperbaiki diri dirasakan sebagai sebuah kebutuhan dalam kehidupannya.

TKIT Sabilul Huda telah menerapkan nilai-nilai budaya kerja yang berkarakter di lingkungan sekolah sejak 5 tahun terakhir tepatnya di tahun 2013, Alasan utama diterapkannya nilai-nilai budaya kerja di TKIT Sabilul Huda adalah karena ketika itu guru-guru yang kerap kali datang terlambat, administrasi sekolah yang tidak tergarap dengan baik, tingkat partisipasi guru dalam kegiatan sekolah rendah, dan hubungan antar sesama guru hanya sebatas rekan kerja. Dampak dari kondisi ini adalah motivasi belajar peserta didik menjadi rendah, terlihat dari jumlah ketidakhadiran peserta didik yang semakin hari semakin tinggi, atas dasar kondisi seperti itulah kepala sekolah mengambil kebijakan untuk mulai mengenalkan budaya kerja yang memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan perilaku sumber daya manusia yang ada dalam lingkungan sekolah tersebut, agar dapat meningkatkan produktifitas kerja guna menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang.

Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi konsentrasi kajian dalam penelitian ini, khususnya tentang tenaga pengajar atau guru yang merupakan sentral dalam proses pembelajaran. Implementasi nilai-nilai budaya kerja yang telah ditetapkan sebagai acuan dalam peningkatan kualitas SDM di TKIT Sabilul Huda khususnya ditujukan untuk para Guru. Fokus permasalahan penelitian ini adalah menganalisis bagaimana perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan yang dilaksanakan di TKIT Sabilul Huda dalam mewujudkan budaya kerja yang unggul. Dan tujuan Penelitian ini adalah untuk menganalisis perencanaan, pengorganisasian, faktor pendukung dan penghambat dalam pelaksanaan/ Implementasi dan pengawasan terhadap implementasi nilai-nilai budaya kerja di TKIT Sabilul Huda.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah penelitian deskriptif, dengan pendekatan kualitatif, dengan model penelitian studi kasus. Studi kasus ini digunakan karena beberapa pertimbangan, *Pertama*, menyesuaikan metode kualitatif dengan kondisi yang nyata. *Kedua*, metode ini menyajikan secara langsung hakikat dari sebuah keterkaitan antara peneliti dengan responden. *Ketiga*, metode ini lebih dapat menyesuaikan diri terhadap pola dan nilai-nilai yang dihadapi.⁹

Peneliti memilih metode ini karena dengan metode ini dapat menggali informasi-informasi dari informan untuk memperoleh data sesuai dengan yang diinginkan yaitu peristiwa nyata yang terjadi dilapangan berkaitan dengan nilai-nilai yang berkembang. Dalam melakukan penelitian ini peneliti menggunakan metode *purposive sampling* atau

⁸ Taliziduhu Ndraha, *Budaya Organisasi*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2003)

⁹ Moleong, J, Lexy, *Metodelogi Penelitian Kualitatif*. (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2000), 3.

sample yang digunakan disesuaikan dengan kebutuhan dan kepentingan yang diinginkan. sehingga memudahkan dalam mengambil data di lapangan. *Sampling purposive* adalah pengambilan sample yang dipilih dengan sangat hati-hati hingga relevan dengan desain penelitian.¹⁰ Guna memperoleh data yang sesuai dengan yang diinginkan. Penulis menggunakan beberapa teknik pengumpulan data, adapun pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain, observasi, wawancara dan studi dokumnetasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Perencanaan Implementasi Nilai-Nilai Budaya

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara peneliti dengan beberapa narasumber, terungkap bahwa perencanaan implementasi nilai-nilai budaya disekolah TKIT Sabilul Huda sudah berjalan dengan baik. Dari keterangan tersebut terindikasi dari beberapa hal yang sudah berjalan mulai dari manajemen pengelolaan SDM, penerapan sistem budaya kerja dan dalam kegiatan-kegiatan guru yang sudah berjalan. Perencanaan dalam penanaman nilai-niali budaya kerja dalam sebuah lembaga pendidikan menjadi sangat penting, mengingat pentingnya manajemen sekolah dalam hal penanaman nilai-nilai budaya kerja tentunya harus diawali dengan perencana yang matang dan baik, agar dalam implementasi nilai-nilai yang akan di terapkan berjalan sesuai dengan harapan dan tujuan yang diinginkan bersama. Untuk mencapai hal tersebut pihak sekolah menyusun perencanaan bagaimana implementasi nilai-nilai budaya kerja dengan mendiskusikannya dalam agenda rapat sekolah yang menghadirkan semua komponen sekolah, mulai dari kepala sekolah, wakil kepala sekolah, para guru, dan staf lainnya.

2. Pengorganisasian Nilai-Nilai Budaya Kerja

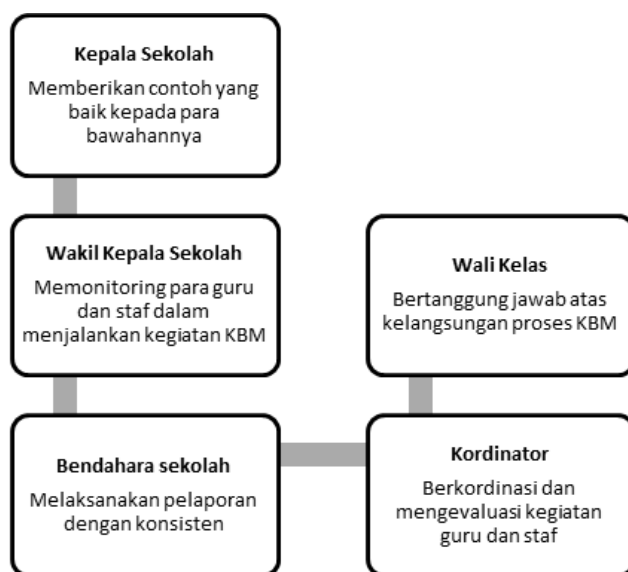
Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan kepala sekolah TKIT Sabilul Huda bahwa pengorganisasian sudah dilakukan sesuai dengan prosedur yang ada. Organisasi sekolah di TKIT Sabilul Huda bertugas untuk mengorganisasikan pelaksanaan manifestasi budaya kerja yang telah ditetapkan. Berikut adalah peran masing-masing bagian untuk mewujudkan budaya kerja dilingkungan TKIT Sabilul Huda:

- a. Kepala sekolah memberikan contoh kepada seluruh pendidik dan tenaga kependidikan dalam menerapkan nilai-nilai budaya kerja serta melaksanakan tanggung jawab dalam terlaksananya kegiatan belajar mengajar di TKIT Sabilul Huda.
- b. Wakil kepala sekolah, bertugas memonitoring para pendidik dan tenaga kependidikan dalam menjalankan nilai-nilai budaya kerja yang dilakukan agar proses kegiatan belajar mengajar dapat berjalan dengan kondusif.
- c. Bendahara sekolah, bertugas bagian keuangan sekolah yang mengurus seluruh urusan administrasi keuangan sekolah termasuk di dalamnya proses transaksi

¹⁰ S, Nsution, *Metode Research* (Penelitian Ilmiah), (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), 98.

- keuangan sesuai dengan system manajemen keuangan. Bendahara sekolah bertanggung jawab kepada kepala sekolah..
- d. Koordinator-koordinator, adalah guru yang ditunjuk untuk melaksanakan tugas khusus menjadi koordinator bidang tertentu sesuai dengan kebutuhan, bertugas merancang, melaksanakan, dan berkoordinasi serta mengevaluasi bidang tugas yang diberikan dan bertanggung jawab kepada kepala sekolah.
 - e. Wali kelas, memiliki peran dalam menjalankan nilai-nilai budaya dengan bertugas dan bertanggung jawab atas kelangsungan proses KBM di kelas dan mengkoordinasi guru lain yang ditugaskan untuk mengajar di kelas tersebut. Wali kelas bertanggungjawab kepada kepala sekolah.

Berdasarkan hasil pemgorganisasian yang telah dilakukan oleh TKIT Sabilul Huda untuk mewujudkan nilai-nilai budaya, dapat di buat alur prosesnya sebagai berikut :



Gambar 1.
Proses Mewujudkan Nilai-Nilai Budaya

3. Pelaksanaan Nilai-Nilai Budaya Kerja

Implementasi nilai-nilai budaya kerja sekolah TKIT Sabilul Huda yang dibangun meliputi, komitmen, profesionalitas, teamwork, keteladanan dan memiliki wawasan yang luas.

a. *Komitmen*

Dalam sebuah organisasi komitmen atau keterikatan dengan lembaga harus di bentuk dan tanamkan dalam diri kemudian diaktualisasikan dengan sikap dan prilaku karyawan sebagai wujud tekad yang mantap yang diyakini dan disepakati bersama. Indikator positif yang ada dalam nilai budaya kerja komitmen antara lain; 1) amanah dalam setiap pekerjaan yang ditugaskan, 2) menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab yang tinggi, 3) bekerja sesuai

dengan aturan atau pedoman yang ada, 4) kerja keras, kerja tuntas dan kerja ikhlas.

Komitmen yang dibangun di sekolah TKIT Sabilul Huda yang merupakan lokus dari penelitian ini. Penerapan nilai budaya komitmen dalam budaya kerja pada setiap SDM atau karyawan harus sesuai dengan visi misi organisasi, maksud dan tujuan organisasi, serta apa alasan yang mendukung diterapkannya. Hal yang mendasar dari penerapan nilai budaya komitmen ini adalah bagaimana setiap SDM atau karyawan ini dapat meyakini dengan tekad yang bulat untuk memajukan sekolah amanah dalam setiap pekerjaan.

Peningkatan kualitas dan perubahan sikap baik guru, tenaga kependidikan dan seluruh karyawan yang ada menjadi peran utama dalam mewujudkan visi misi yang diharapkan. Peningkatan dan kualitas diri karyawan di sekolah TKIT Sabilul Huda mulai terbangun setelah adanya fakta integritas. Guru dan karyawan lainnya kini sudah menyadari bahwa betapa pentingnya komitmen dan kemantapan diri itu ditanamkan dalam sebuah organisasi kerja. Hal ini dibuktikan dengan bentuk loyalitas kerja yang maksimal dari seluruh SDM atau karyawan yang ada.

b. Profesionalitas

Nilai budaya kerja profesional adalah kesesuaian kinerja pegawai dengan pekerjaan dan kemampuan pegawai. Kesesuaian kinerja ini diukur dengan target dan pencapaian yang diinginkan. Pegawai dapat menerima reward/penghargaan dari lembaga tatkala hasil kinerja yang ditunjukkan sesuai dan bahkan melampaui dari target yang dicapai, namun bisa juga berupa teguran atau nasihat dari pimpinan lembaga ketika kinerja yang ditunjukkan melenceng dan tidak sesuai dengan acuan yang ada. Adapun indikator yang menjawai dalam nilai budaya kerja professional ini adalah seperti memiliki, kemampuan dalam bekerja sesuai dengan kinerjanya, kreatif dan inovatif, mampu berinteraksi sosial antar karyawan, tim maupun lingkungan, dan mampu menguasai teknologi.

Sikap professional yang dimiliki oleh para guru adalah berinovasi dalam rangka mewujudkan capaian pembelajaran dengan cara melaksanakan pembelajaran dengan metode yang kekinian, berbasis IT yang membuat motivasi para siswa dalam mengikuti pembelajaran. Disamping itu juga guru di TKIT Sabilul Huda sudah mulai meningkatkan skill dan kemampuannya, ditunjukkan dengan penyesuaian sistem belajar yaitu pemanfaatan teknologi digital. budaya profesionalisme yang dilaksanakan dimaksudkan untuk melatih, membiasakan dan menumbuhkan kedisiplinan pegawai sebagai wujud komitmen awal yang sudah disepakati bersama sehingga tercipta efektifitas dan efisiensi pekerjaan sesuai dengan yang ditugaskan.

c. Teamwork

Kerjasama tim adalah salah satu nilai budaya kerja yang harus ada dalam sebuah organisasi/lembaga sekolah. Untuk mencapai kerjasama tim yang solid bukanlah suatu hal mudah, harus dilandasi dengan ukhuwah islamiyah yang

kuat dan saling menghargai antar tim demi cita-cita dan hasil yang maksimal. Sebagai indikator yang maenandai kerjasama dalam implementasi nilai-nilai budaya kerja antara lain; selalu berfikiran positif, menghargai dan mendengarkan pendapat orang lain, tidak mengutamakan kehendak pribadi tapi lebih mengedepankan pendapat tim dan mampu merubah persaingan individu menjadi tim yang kompetitif.

d. *Keteladanan*

Keteladanan berarti menjadi contoh yang baik bagi orang lain. Keteladanan berperan penting dalam proses kesuksesan suatu keberhasilan. Mendidik bukan hanya sekedar memenuhi prasyarat administrasi semata, tetapi perlu totalitas dalam implemntasinya. Bukti dari totalitas ini adalah kepribadian guru dan seluruh komponen yang arif dan bijaksana dalam prilakunya. Terlebih untuk guru karena seorang guru langsung berinteraksi dengan siswa dalam pembelajaran, tentunya menyandang status seseorang yang terhormat dan patut untuk di contoh bagi peserta didiknya. Keteladanan bukan hanya untuk siswa, tetapi keteladanan ini juga dapat dicontoh bagi karyawan atau tim lain sebagai tolak ukur penyeimbang kepribadian diri. Karena sikap atau kepribadian guru akan sangat menentukan keberhasilan masa depan peserta didiknya.

Implementasi nilai budaya kerja teamwork atau kerjasama team yang dibangun di sekolah TKIT Sabilul Huda antara lain selalu mengedepankan kepentingan bersama/tim dibanding dengan kepentingan pribadi. Merubah ego individu dalam sebuah organisasi lembaga/pekerjaan membutuhkan waktu yang tidak sebentar, perlu penyesuaian dan pembiasaan yang terus menerus dilakukan. Dengan pembiasaan sikap positif seperti halnya mendengarkan ketika seseorang sedang bicara, toleransi, saling menghargai satau sama lain dan selalu berfikir positif dalam segala hal. Maka nilai keragaman dan kebersamaan team akan terbina dengan sendirinya.

e. *Memiliki Wawasan yang Luas*

Pada intinya pemahaman tentang nilai budaya kerja ini dimaknai dengan bagaimana seseorang dapat mengendalikan dirinya ketika menghadapi suatu permasalahan yang membutuhkan solusi untuk bagaimana memecahkan masalah tersebut. Hal ini tentunya seorang guru atau karyawan dalam lembaga pendidikan khususnya hendaknya dituntut untuk harus memiliki pemahaman keilmuan yang luas dan mendalam. Dengan pemahaman yang luas akan keilmuan yang dimiliki ini akan memaksimalkan dirinya untuk bisa beradaptasi dan terbiasa ketika menghadapi masalah yang mengahalanginya. Indikator positif yang menandainya antara lain; selalu ingin tahu tentang apa yang belum diketahuinya, dan ditindaklanjuti dengan banyak mencari tahu, baik dengan mencari di buku-buku referensi atau bertanya langsung pada pihak yg dianggap mengetahui banyak tentang hal tersebut, kemudian tidak menjadi beban bagi orang lain dan inovator.

Pada intinya pemahaman tentang nilai budaya kerja ini dimaknai dengan bagaimana seseorang dapat mengendalikan dirinya ketika menghadapi suatu

permasalahan yang membutuhkan solusi untuk bagaimana memecahkan masalah tersebut. Hal ini tentunya seorang guru atau karyawan dalam lembaga pendidikan khususnya hendaknya dituntut untuk harus memiliki pemahaman keilmuan yang luas dan mendalam. Dengan pemahaman yang luas akan keilmuan yang dimiliki ini akan memaksimalkan dirinya untuk bisa beradaptasi dan terbiasa ketika menghadapi masalah yang mengahalanginya. Indikator positif yang mendasarinya antara lain; selalu ingin tahu tentang apa yang belum di ketahuinya, tidak menjadi beban bagi orang lain dan inovator.

4. Pengawasan Nilai-Nilai Budaya Kerja

Secara global pengawasan nilai-nilai budaya kerja dikaitkan dengan usaha bagaimana mengendalikan, membina dan meluruskan sebagai suatu upaya kendali mutu. Melalui pengawasan yang efektif, roda organisasi, implementasi rencana, kebijakan, dan upaya pengendalian mutu dapat dilaksanakan dengan lebih baik. Pengawasan ialah fungsi administratif yang mana setiap administrator memastikan bahwa apa yang dikerjakan sesuai dengan yang dikehendaki. Fungsi pengawasan juga sebagai penyesuaian terhadap rencana, yang sudah di bentuk agar apa yang sudah direncanakan dalam pelaksanaannya menjadi terkendali dan masih dalam batas-batas toleransi, artinya, pengawasan sebagai kendali performan para petugas. Pengawasan yang dilakukan oleh kepala sekolah di TKIT Sabilul Huda yaitu dalam bentuk monitoring dan evaluasi dari pelaksanaan nilai-nilai budaya kerja yang sudah disepakati bersama, baik dilaporkan secara rutin dan dalam setiap rapat pertemuan ataupun pengawasan langsung dilapangan oleh kepala sekolah selaku pimpinan sekolah. Monitoring merupakan serangkaian kegiatan untuk memantau proses pelaksanaan suatu program dalam hal ini adalah pelaksanaan penanaman nilai-nilai budaya kerja di TKIT Sabilul Huda berdasarkan tahapan atau prosedur yang telah ditetapkan.

5. Evaluasi Implementasi Nilai-Nilai Budaya Kerja

Evaluasi secara umum bertujuan untuk mengembangkan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia dengan penanaman nilai-nilai budaya kerja sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan. Hasil evaluasi dapat dijadikan informasi untuk memastikan apakah aktivitas sebenarnya sesuai dengan aktivitas yang direncanakan, berjalan sesuai dengan jalur yang telah ditetapkan dan sampai kepada tujuan secara efektif dan efisien.

Secara rinci telah diungkapkan oleh kepala sekolah mengenai tujuan evaluasi ini adalah sebagai berikut: (1) Melakukan pengamatan dan pembimbingan secara langsung keterlaksanaan program penanaman nilai-nilai budaya kerja di sekolah, (2) Memperoleh gambaran mutu dan kualitas SDM di sekolah secara umum, (3) Melihat kendala-kendala yang terjadi dalam pelaksanaan program dan mengidentifikasi masalah yang ada, dan selanjutnya mencari solusi yang komprehensif agar program implementasi nilai-nilai budaya kerja dapat tercapai, (4) Mengumpulkan dan menganalisis data yang ditemukan di lapangan untuk

menyusun rekomendasi terkait perbaikan pelaksanaan nilai-nilai budaya kerja ke depan, (5) Memberikan masukan kepada pihak yang memerlukan untuk bahan pembinaan dan peningkatan kualitas program pembinaan tentang penanaman nilai-nilai budaya kerja di sekolah.¹¹

Hasil evaluasi dari implementasi program penanaman nilai-nilai budaya kerja ini digunakan sebagai acuan untuk menyempurnakan program, mencakup penyempurnaan rancangan, mekanisme pelaksana, dukungan fasilitas, sumber daya manusia, dan manajemen sekolah terkait dengan implementasi pelaksanaan nilai-nilai budaya kerja di sekolah.

KESIMPULAN

Berdasarkan serangkaian pengamatan, wawancara dan studi dokumen dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Perencanaan nilai-nilai budaya kerja yang diterapkan oleh TKIT meliputi manajemen puncak, penetapan nilai dan sosialisasi nilai-nilai budaya kerja. Manajemen puncak yaitu Kepala sekolah sebagai manajemen puncak membina hubungannya dengan para karyawan yaitu pendidik dan tenaga kependidikan, selain itu kepala sekolah harus mampu memelihara nilai-nilai organisasi melalui supervisi dan monitoring kegiatan, penetapan nilai menetapkan nilai-nilai budaya kerja yang dirapatkan pada rapat tinjauan manajemen yang dihadiri oleh pihak yayasan dan kepala sekolah yang menghasilkan 5 budaya kerja yang menyesuaikan dengan kebijakan yayasan, sekolah dan pemerintah, dan sosialisasi budaya kerja dilaksanakan oleh sekolah melalui kegiatan rapat sekolah, surat edaran dan pembinaan rutin yang dilakukan oleh kepala sekolah kepada guru dan karyawan.
2. Pengorganisasian nilai-nilai budaya kerja peran dari masing-masing unit dalam mewujudkan budaya kerja yang telah ditetapkan, mencakup kepala sekolah, wakil kepala sekolah, bendahara sekolah, kordinator dan wali kelas.
3. Pelaksanaan Nilai-nilai Budaya kerja di TKIT Sabilul Huda mencakup aspek 1) komitmen, para guru setiap awal semester membuat fakta integritas, 2) profesional para guru dan karyawan mencerminkan sikap profesionalisme dalam bekerja seperti datang tepat waktu, mempersiapkan perangkat pembelajaran, penetaan tempat belajar, menjaga ketertiban kelas dan melayani siswa dengan baik. 3) Team work, para guru dan karyawan bekerjasama dalam mewujudkan visi dan misi sekolah seperti menyusun persiapan belajar bersama, menyiapkan dokumen-dokumen untuk keperluan audit dan akreditasi serta membimbing siswa yang akan mengikuti lomba, 4) keteladanan, kegiatan yang dilakukan oleh guru dan karyawan harus mencerminkan keteladanan seperti menjalin hubungan baik, menghormati, kemandirian, hidup hemat dan sederhana, 5) wawasan yang luas, yaitu para guru aktif dalam mengembangkan kompetensi dengan mengikuti kegiatan kegiatan yang

¹¹ Wawancara dengan Ibu Hj. Titi Inayati, selaku kepala Sekolah TKIT Sabilul Huda pada tanggal 22 Januari 2020 di ruang Kepala Sekolah TKIT Sabilul Huda Cirebon pukul 14.35

diadakan di TKIT Sabilul Huda maupun yang diselenggarakan oleh Dinas/organisasi profesi setempat.

4. Pengawasan nilai-nilai budaya kerja dilakukan oleh top manajemen atau kepala sekolah dengan cara memantau seluruh kegiatan yang dilakukan oleh guru dan karyawan, melakukan pembinaan rutin dan tindak lanjut atas pembinaan yang telah dilaksanakan.

DAFTAR PUSTAKA

- Depdiknas, *Undang-undang RI No.20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional*, (2003)
- Faqih, Ahmad, and Fidya Arie Pratama. "Pengembangan Adaptive Learning Berbasis Multimedia 3D Materi Sistem Bilangan Real." *Prosiding Seminar Nasional Unimus*. Vol. 2. 2019.
- Hadari Nawawi, *Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta, 2015)
- Irham Fahmi, *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*, (Bandung; Alfabeta,2018)
- Modul Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Kepala Sekolah, *Perencanaan dan Pengembangan Sekolah*, (Dirjen GTK Kemendikbud, 2017)
- Moleong, J,Lexy, *Metodelogi Penelitian Kualitatif*. (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2000)
- Pratama, F. Arie, et al. "Learning Innovation Using the Zahir Application in Improving Understanding of Accounting Materials." *Journal of Physics: Conference Series*. Vol. 1477. No. 3. IOP Publishing, 2020.
- Pratama, Fidya Arie, and Nining Rahaningsih. "Penggunaan Media Windows Movie Maker Untuk Memprediksi Pemahaman Matakuliah Akuntansi Dengan Metode Support Vector Machine." *JOURNAL INFORMATICS, SCIENCE & TECHNOLOGY* 10.1 (2020).
- Pratama, Fidya Arie, and Odi Nurdiawan. "Peningkatan Pemahaman Akuntansi Dengan Menggunakan Software Zahir." *Edunomic: Jurnal Ilmiah Pendidikan Ekonomi Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan* 7.2 (2019): 117-126.
- Rizka, Nisrina Nur, and Fidya Arie Pratama. "Penerapan Model Pembelajaran Quantum Teaching melalui Strategi Tandır untuk Meningkatkan Kompetensi Kognisi Siswa." *Jurnal Edukasi (Ekonomi, Pendidikan dan Akuntansi)* 6.1 (2018): 183-192.
- S, Nsution, *Metode Research* (Penelitian Ilmiah), (Jakarta: Bumi Aksara, 2006)
- Taliziduhu Ndraha, *Budaya Organisasi*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2003)
- Tim Mutu JSIT Indonesia, *Standar Mutu Kekhasan Sekolah Islam Terpadu*, (Jakarta:JSIT Indonesia, 2017)
- Wawancara dengan Ibu Hj. Titi Inayati, selaku kepala Sekolah TKIT Sabilul Huda pada tanggal 22 Januari 2020 di ruang Kepala Sekolah TKIT Sabilul Huda Cirebon pukul 14.35