



Budaya Organisasi dan Perannya dalam Mempertahankan Eksistensi Sekolah PAUD

Saiful Anwar^{1*}, Sri Utaminingsih², Lili Nurlaili², Jonna C. Bien³, Putut Said Permana³

^{1,2}Prodi Manajemen Pendidikan S2 Universitas Pamulang

³Jurusan Psikologi Polytechnic University of Philippine

dosen00902@unpam.ac.id

ABSTRACT

Organizational culture is a value shared by an organization. Apart from being able to increase teacher professional commitment, in theory organizational culture is believed to be able to improve teacher performance. Having a strong and good organizational culture will of course make the organization's direction towards organizational goals easier, apart from that, a strong and good organizational culture will also form bonds or relationships between members which will ultimately improve performance together. However, organizational culture can change and weaken depending on how the leader implements it. Often a change of leader will cause the organizational culture to shift according to the style and leadership style of a school principal. This PKM is present at PAUD (early childhood education programs) Mawar Biru in order to provide reinforcement to teachers at PAUD Mawar Biru about the importance of an organizational culture in schools and how to ensure that the existing organizational culture is able to improve the performance of PAUD teachers themselves.

Keywords: *Organizational Culture, early childhood education programs, Teachers*

ABSTRAK

Budaya organisasi merupakan sebuah nilai yang dijunjung bersama oleh sebuah organisasi. Selain mampu meningkatkan komitmen profesi guru, secara teori budaya organisasi dipercaya mampu meningkatkan kinerja guru. Dengan adanya suatu budaya organisasi yang kuat sekaligus baik tentu saja akan membuat arah organisasi menuju tujuan organisasi semakin mudah, selain itu dengan budaya organisasi yang kuat dan baik juga akan membentuk bonding atau hubungan antar anggota yang mana pada akhirnya akan meningkatkan kinerja secara bersama-sama. Akan tetapi budaya organisasi bisa berubah dan melemah tergantung bagaimana pemimpin mengimplimentasikannya, acapkali pergantian pemimpin akan membuat budaya organisasi mengalami pergeseran sesuai dengan style dan gaya kepemimpinan seorang kepala sekolah. PKM ini hadir di PAUD Mawar Biru dalam rangka memberikan penguatan kepada guru-guru yang ada di PAUD Mawar Biru tentang pentingnya sebuah budaya organisasi di Sekolah dan bagaimana cara agar budaya organisasi yang ada mampu meningkatkan kinerja guru PAUD itu sendiri.

Kata kunci: Budaya Organisasi, PAUD, Guru

PENDAHULUAN

Sekolah sebagai salah satu sub sistem di masyarakat yang mana didalam sekolah tersebut tentunya ada sebuah keyakinan yang dianut secara bersama-sama dan mengikat seluruh anggota organisasi sehingga tercipta suasana kondusif baik dalam bekerja maupun dalam kegiatan belajar mengajar. Keyakinan inilah biasanya dalam sebuah teori perilaku organisasi didalam manajemen pendidikan dimanakan dengan budaya organisasi. Budaya organisasi sendiri secara ringkas budaya organisasi didefinisikan sebagai sebagai filosofi, ideologi, nilai-nilai, asumsi, keyakinan, harapan, sikap, dan norma yang menjelaskan suatu organisasi dan menampung seluruh perbedaan atau pluralism (Gibson, Ivancevich, & Konopaske, 2012). Pada intinya budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai sebuah karakteristik kelompok, yang mana hal ini dipergunakan sebagai tuntutan ataupun panduan berperilaku yang membedakan dengan anggota organisasi pada kelompok yang lain. Atau dapat dikatakan budaya organisasi merupakan standar nilai dalam perilaku anggota organisasi yang mana hal ini bisa mendorong kinerja sebuah organisasi disegala jenjang waktu. Oleh karenanya budaya organisasi disadari atau tidak, diakui atau tidak merupakan variabel yang krusial bagi sebuah organisasi, tentu saja tidak terkecuali organisasi pendidikan sekecil apapun organisasi tersebut.

Budaya dalam sekolah sangat penting untuk dibangun dan dinternalisasikan. Namun, sering kali sekolah meemiliki budaya organisasi yang kurang kuat. Padahal budaya yang kurang kuat diduga mampu membuat suasana sekolah menjadi kurang baik yang berimbas pada guru yang cenderung kurang produktif dalam berkarya. Tidak dapat dipungkiri bahwa ada budaya kerja yang kurang kuat perlu dilakukan sebuah perubahan sehingga budaya tersebut berubah dan mampu menjadi penyokong tercapainya tujuan organisasi. Misalnya dengan perubahan aturan-aturan, atau perubahan kebiasaan yang lama atau dengan mengadakan workshop terkait penguatan budaya organisasi.

PAUD Mawar Biru merupakan lembaga pendidikan yang dibentuk atas dasar pengabdian seorang ibu terhadap pendidikan pada masa golden age. PAUD ini dalam beberapa tahun belakang ini mengalami perubahan kearah yang bisa dikatakan menggembirakan dengan bertambahnya jumlah siswa yang baru, meskipun demikian ada beberapa persoalan khususnya budaya organisasi yang belum terinternasilasi secara maksimal pada guru-guru serta komitmen guru yang dapat dikatakan belum optimal. Karena hal tersebut tim peneliti dengan berbekal hasil penelitian terkait budaya organisasi dan

komitmen profesi menawarkan memberikan sebuah workshop tentang penguatan budaya organisasi bagi guru di PAUD Mawar Biru. Secara rinci, tim menemukan berbagai hal yang membuat PAUD Mawar Biru tidak maksimal dalam menginternalisasi budaya organisasi pada guru-gurunya diantaranya adalah: 1) minimnya symbol yang belum Nampak; 2) rituals budaya organisasi yang belum terbentuk; 3) sistem reward dan punishment yang belum terimplentasi dengan maksimal 4) kurangnya partisipasi guru secara merata didalam kegiatan-kegiatan sekolah.

Budaya organisasi (tahir, 2014) secara ringkas bisa didefinisikan sebagai sebuah perangkat dan keyakinan budaya organisasi secara ringkas dapat didefinisikan sebagai seperangkat keyakinan dan perilaku yang dicerminkan melalui interaksi antar anggota didalam suatu organisasi. Budaya organisasi juga didefinisikan sebagai karakter sebuah organisasi yang didalamnya mencakup sebuah kepercayaan, perilaku maupun symbol yang mana budaya ini akan menciptakan persepsi anggota organisasi terkait nilai dan harapan. Budaya organisasi memiliki indikator (Utaminingsih, 2022) sebagai berikut (a) Symbols; suatu objek yang memperlihatkan hal-hal yang berbeda namun tetap memiliki makna bagi anggota organisasi, (b) Heroes; merupakan anggota organisasi yang berhasil mendapatkan pencapaian tertinggi dan dapat memotivasi anggota lainnya, (c) Rituals; adalah kegiatan yang dilakukan organisasi guna meningkatkan hubungan antar anggota didalam organisasi sehingga tercipta hubungan yang baik (Schein, 2010), dan (d) Value; merupakan nilai-nilai yang diakui secara bersama-sama di dalam organisasi yang kerap dihubungkan dengan etika dan identitas moral (Bauer & Erdogan, 2012) Sedangkan fungsi budaya organisasi sendiri ada beberapa hal yaitu: 1) meningkatkan hubungan antarpersonal dan interpersonal antar anggota organisasi. 2) terwujudnya perasaan bangga menjadi bagian dari sebuah organisasi. Menurut Soffiatun S & Anwar S (2015) para pakar mendefinisikan esensi dimaksud adalah: a. seberapa jauh pimpinan mampu membuat anggota organisasi melakukan inovasi. b. Budaya organisasi harus mampu memberikan arah bagi seluruh anggota organisasi dalam bekerja sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan (Shahzad, Zahid, & Muhammad, 2013). c. Dalam budaya organisasi harus tercermin pandangan manajemen tentang apakah para karyawan diharapkan lebih mementingkan orientasi hasil, atau mendahulukan ketaatan kepada proses dan prosedur kerja. d. Budaya organisasi harus mencerminkan pandangan manajemen tentang pentingnya sumber daya manusia sebagai elemen yang paling strategik dalam organisasi, betapa pun pentingnya ketaatan pada ketelitian dan prosedur kerja yang

baku (Anwar, Komitmen Terhadap profesi Ditinjau dari efikasi diri dan Quality of Work Life (Studi pada Dosen pendidikan ekonomi Unpam), 2022). e. Budaya organisasi seyogianya memberikan penekanan yang kuat tentang pentingnya kerja sama dan kemampuan bekerja dalam tim dan tidak menonjolkan kehebatan individual (Paschal A & Ismail, 2016), meskipun tentunya kemampuan individual tetap harus diperhitungkan. Dengan merujuk pada pemikiran beberapa ahli (Anwar dkk, 2023) menguraikan tentang karakteristik budaya organisasi di sekolah, yaitu tentang (1) observed behavioral regularities; (2) norms; (3) dominant value. (4) philosophy; (5) rules dan (6) organization climate (George & Gareth, 2012).

METODE

Pengabdian Kepada Masyarakat dengan Tema " Penguatan Budaya Organisasi Bagi Guru di PAUD Mawar Biru" dilakukan pada tanggal 25-27 maret 2024. PKM ini dilaksanakan oleh 8 orang yang terdiri dari tiga dosen dan lima mahasiswa dan diikuti lima Guru PAUD Mawar Biru. PKM ini dilakukan melalui kegiatan workshop secara luring di PAUD Mawar Biru dengan memperhatikan peraturan yang ada diwilayah PAUD tersebut berada.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Observasi lapangan dilakukan sebagai langkah awal kegiatan PKM, dalam hal ini tim PKM melakukan koordinasi awal di PAUD Mawar Biru, kemudian tim melakukan FGD dengan Kepala PAUD Mawar Biru untuk berdiskusi dan berkolaborasi menentukan pelatihan apa yang harus dilakukan untuk penguatan budaya organisasi. FGD atau focus grup discussion dilakukan gara kegiatan PKM ini tepat sasaran dan sesuai dengan kebutuhan yang diinginkan oleh mitra PKM.

Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat ini dilakukan selama 3 hari kerja yang dimulai pada tanggal 25-27 Maret 2024 dimana pada kegiatan PKM ini diikuti oleh seluruh guru di PAUD Mawar Biru. Pada hari pertama diadakan penguatan budaya organisasi dengan tema Budaya Organisasi Salah Satu Langkah untuk Meningkatkan Komitmen Profesi Guru. Hari pertama merupakan pemaparan sekaligus bentuk implementasi dari penelitian tim PKM pada tahun sebelumnya dengan judul “pengaruh quality of work life dan budaya organisasi terhadap komitmen terhadap profesi” sekaligus implementasi dari disertasi saudara Dr. Saiful Anwar,

M.Pd. pada workshop ini dipaparkan bagaimana sebuah organisasi yang ada dalam sebuah sekolah mampu meningkatkan secara nyata komitmen profesi seorang guru, hal ini dikarenakan dalam budaya organisasi terkandung dan terinternalisasi budaya-budaya baik yang mampu mendorong daya kreatifitas dan inovasi seorang guru yang bermuara pada komitmen profesi seorang guru. Sekolah dengan budaya organisasi yang kuat dan baik mampu menciptakan iklim kerja yang baik yang mana iklim kerja ini mampu menimbulkan rasa nyaman dalam bekerja seorang guru, rasa nyaman dan puas inilah yang mendorong seorang guru untuk terus berkomitmen terhadap profesi yang digelutinya.

Hari pertama juga dipaparkan apa saja yang merupakan komponen dari budaya organisasi yang mampu menciptakan komitmen profesi yang tinggi. Komponen Budaya organisasi yang dipaparkan pada hari pertama antara lain sebagai berikut (a) Symbols; suatu objek yang memperlihatkan hal-hal yang berbeda namun tetap memiliki makna bagi anggota organisasi, pada pembahasan terkait symbol tim PKM menjabarkan arti symbol dari PAUD Mawar Biru (b) Heroes; merupakan anggota organisasi yang berhasil mendapatkan pencapaian tertinggi dan dapat memotivasi anggota lainnya, pada bagian heroes tim PKM mengulas dan memberikan contoh sosok Kepala PAUD Mawar Biru dan mengupas segala kebaikan yang bisa dicontoh dan diteladani oleh seluruh guru di PAUD Mawar Biru (c) Rituals; adalah kegiatan yang dilakukan organisasi guna meningkatkan hubungan antar anggota didalam organisasi sehingga tercipta hubungan yang baik, pada bagian ini dicontohkan bagaimana budaya makan bersama dan budaya mengaji bersama di hari jumat menjadi contoh budaya organisasi yang mampu meningkatkan komitmen terhadap profesi dan (d) Value; merupakan nilai-nilai yang diakui secara bersama-sama di dalam organisasi yang kerap dihubungkan dengan etika dan identitas moral. Pada bagian ini dipaparkan bagaimana nilai humanis dan nilai religious mampu memberi warna budaya organisasi di seluruh unit bisnis dibawah naungan yayasan sasmita jaya. budaya organisasi bias diukur dalam melalui dua hal yaitu yaitu kekentalan budaya (*thickness culture*) yang diukur dari tingkat pemahaman seluruh komponen didalamnya dan kedua adalah tingkat kebersamaan (*extent of sharing*) atau keyakinan yang dianut bersama

Pada hari kedua dipaparkan terkait Budaya Organisasi sebagai Pijakan meraih Kinerja Guru yang optimal. Yang mana pada hari kedua dijabarkan bagaimana budaya organisasi mampu meningkatkan kinerja guru. Kinerja merupakan hasil dari sebuah aktivitas,

dengan kriteria apakah hasil tersebut dapat dikatakan efisien dan efektif. Salah satu indicator kinerja adalah perilaku kewargaan suatu organisasi yang terbentuk dari budaya organisasi. Pada hari kedua dipaparkan hasil temuan disertasi ibu Siti Zubaidah terkait budaya organisasi. Yang mana menurut pemaparan beliau budaya organisasi merupakan salah satu factor penting yang mampu menunjang tidak hanya kinerja guru tetapi juga kualitas layanan dari sekolah itu sendiri. Hari kedua guru dipecah menjadi dua kelompok untuk mendiskusikan dan memaparkan budaya organisasi yang ada di PAUD Mawar Biru dengan memberikan ulasan-ulasan terkait ketidaksetujuan ataupun setuju terhadap budaya yang ada serta pemaparan terhadap harapan-harapan kedepan.

Pada hari ketiga dipaparkan terkait kelebihan dan kelemahan budaya organisasi serta fungsi budaya organisasi. fungsi budaya organisasi sendiri ada beberapa hal yaitu: 1) dengan budaya organisasi yang terimplementasi dengan baik merupakan cerminan hubungan antar anggota organisasi yang baik pula, hubungan yang saling mendukung untuk melakukan kinerja menjadi lebih baik lagi. 2) Budaya organisasi yang kuat dan diikuti oleh seluruh anggota organisasi tentu saja merupakan cerminan bahwa budaya organisasi tersebut terinternalisasi dengan baik pada seluruh civitas akademika PAUD Mawar Biru. Dengan demikian tentunya akan timbul rasa bangga menjadi bagian dari organisasi yang tentu saja akan berimbas pada kinerja PAUD yang baik pula

KESIMPULAN

Berdasarkan proses kegiatan pengabdian kepada masyarakat dapat ditarik kesimpulan bahwa budaya organisasi merupakan salah satu bagian penting dalam meningkatkan komitmen profesi maupun komitmen organisasi guru di PAUD Mawar Biru. Yang mana penguatan budaya organisasi bias dilakukan melalui kegiatan workshop pengabdian kepada masyarakat yang menekankan pada bentuk dan pentingnya budaya organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

Anwar Saiful. 2022. Komitmen Terhadap Profesi Ditinjau dari Efikasi Diri dan Quality of Work Life (Studi Pada Dosen Pendidikan Ekonomi UNPAM). Jurnal PEKOBIS Vol 7 No. 1 pp. 70-80.

- Anwar Saiful dan Sesriyani Lodya dan rusmaini. 2023. Upaya Peningkatan Komitmen Profesi (Studi Empiris Menggunakan Squential Explanatory di FKIP UNPAM). Jurnal Pendidikan Tata Niaga No. 11 Vol. 1. Pp 1-8
- Soffiatun, Soffi & Anwar, Saiful. 2015. Pengaruh ibu rumah tangga sebagai personal selling terhadap keputusan pembelian Tupperware (studi kasus pada kompleks perumahan maharaja sawangan depok. Seminar nasional P3JK 2015 (1) 232-235
- Utaminingsih, Sri. 2022. Penguatan Budaya Organisasi, Kecerdasan Emosional, dan Kompensasi dalam Upaya Peningkatan Kinerja Guru. Disertasi Tidak Diterbitkan. Program Pascasarjana. Universitas Pakuan
- Gibson, J. L., John Ivancevich, James Donnelly Jr., dan Robert Konopaske. (2012). *Organizations: Behavior, Structure and Processes*. New York: McGraw-Hill.
- Tahir, A. (2014). *Perilaku Organisasi Edisi Pertama*. Yogyakarta: Deepublish.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership (Vol. 2)*. San Fransisco: John Wiley & Sons.
- Bauer, T., dan Berrin Erdogan. (2012). *An Introduction to Organizational Behavior*. New York: Flat World Knowledge, Inc.
- Shahzad, F., Zahid Iqbal, dan Muhammad Gulzar. (2013). Impact of Organizational Culture on Employees Job Performance: An empirical study of software houses in Pakistan. *Journal of Business*, 56-64.
- George, J. M., dan Gareth Jones. (2012). *Understanding and Managing Organizational Behavior: Sixth edition*. New Jersey: Prentice Hall.
- Joseph, O. O., dan Francis Kibera. (2019). Organizational Culture and Performance: Evidence from Microfinance Institutions in Kenya. *SAGE Open*, 1-11.
- Paschal, A. O., dan Ismail Nizam. (2016). Effects of Organizational Culture on Employees Performance: Case of Singapore Telecommunication. *Journal of Accounting & Business*, 19- 26.