

BUDAYA KERJA GURU PENDIDIKAN DASAR UNGGUL (Studi Situs SMP Negeri 1 Gunung Jati Cirebon)

Sri Handayani
SMPN 3 Cirebon

Abstract: *This study is aimed at describing the working culture of administration, teaching learning activities, and evaluating the teaching learning process of accelerated class of SMP 1 Gunung Jati Cirebon teachers in doing their job. This study applies the qualitative of ethnographic that is to see directly the working culture of the subject of the study such as their behavior, their motivation, their perception and their action related to good teachers working culture. The data are taken from interviews with teachers, documents related of teachers job, and field study. In collecting the data, the researcher carried out interview with teachers, doing some observations, and study the documents related to teachers' job. The data are analyzed and tested using credibility, dependability, and confirm ability tests. The results of the study are: (1) the teachers working culture in doing their administrative means how a teacher increases work such as developing syllabus, making lesson plan, developing indicators, and developing teachers materials. Teachers' working culture in developing their administration work are developed in school and region teacher forum; (2) teachers working culture in teaching learning activities means how teacher increases work such as make, introduction activity, core activity, and final activity in the teaching and learning process as indicated by the curriculum. (3) teachers working culture in evaluating the teaching learning process means how teacher increases work such as compilation planning of assessment and execution of assessment. The study suggests: (1) the headmaster should give opportunities for teacher to develop their work so that they can contribute to the administration, classroom teaching learning process, evaluation and analysis; (2) the teachers can improve their work such as the administration, classroom teaching learning process, and evaluation of study with activities or constructions by school, duty education, and related institute; (3) the researcher, moreover, should conduct the study concerning the teacher working culture better.*

Keywords: *Working Culture of Prominent Junior High School*

Pendahuluan

Budaya kerja pada dasarnya merupakan nilai-nilai yang menjadi kebiasaan seseorang dan menentukan kualitas seseorang dalam bekerja. Nilai-nilai itu dapat berasal dari adat kebiasaan, ajaran agama, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat. Budaya kerja seorang guru dalam proses pembelajaran sangat menentukan ketercapaian tujuan pendidikan. Budaya kerja guru dapat terlihat dari rasa bertanggungjawabnya dalam menjalankan amanah, profesi yang diembannya, dan rasa tanggungjawab moral. Semua itu akan terlihat pada kepatuhan dan loyalitasnya dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya dalam proses pembelajaran. Sikap ini akan di-

barengi dengan rasa tanggungjawabnya untuk membuat dan mempersiapkan administrasi proses belajar mengajar, pelaksanaan proses belajar mengajar, serta pelaksanaan evaluasi dalam kegiatan belajar mengajar.

Budaya kerja guru di sekolah unggul akan menjadi optimal, bilamana didukung oleh kepala sekolah, guru, karyawan maupun siswa. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kinerja guru akan lebih bermakna bila dibarengi adanya kesadaran akan kekurangan yang ada pada dirinya, dan berupaya untuk dapat meningkatkan atas kekurangan tersebut sebagai upaya meningkatkan kearah yang lebih baik. Budaya kerja yang dilakukan di sekolah dapat berupa membuat dan mempersiapkan administrasi guru, pelaksanaan pro-

ses belajar mengajar, dan pelaksanaan evaluasi pembelajaran, serta penciptaan suasana kerja yang kondusif.

Guru merupakan suatu jabatan yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru dan tidak dapat dilakukan oleh sembarang orang diluar bidang pendidikan. Seiring dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang canggih, guru tidak lagi hanya bertindak sebagai penyaji informasi, tetapi juga harus mampu bertindak sebagai fasilitator, motivator, dan pembimbing yang lebih banyak memberikan kesempatan kepada siswa untuk mencari dan mengolah sendiri berbagai informasi yang diperolehnya. Dengan demikian, keahlian guru harus terus dikembangkan dan tidak hanya terbatas pada penguasaan prinsip-prinsip proses belajar mengajar di kelas.

Untuk menghindari kejenuhan dalam proses pembelajaran di dalam kelas, seorang guru hendaknya pandai menciptakan gaya mengajar yang mampu menimbulkan minat siswa untuk belajar baik bersifat kurikuler maupun psikologis. Guru yang profesional dalam hidup ditengah-tengah masyarakat dituntut untuk lebih baik, dan senantiasa menjadi suri teladan dalam segala perilakunya, apalagi jika berada dalam kegiatan proses belajar mengajar.

Namun, kenyataan di lapangan berdasarkan pengamatan kepada beberapa kalangan guru baik yang berstatus telah bersertifikat maupun yang belum, masih sering dijumpai tidak berada pada posisi ideal sebagai pemegang jabatan profesi yang mulia. Sebaian di antara mereka justru bertolak belakang dengan harapan dan fungsinya sebagai pemegang jabatan profesional yang harus menjaga kualitas kompetensinya dan segala perilakunya di lingkungan sekolah maupun masyarakat.

Bertolak dari kesenjangan di atas, melalui paparan hasil penelitian ini dicoba mengungkap beberapa fenomena berupa: 1) deskripsi budaya kerja guru dalam aspek ad-

ministrasi di SMP Negeri 1 Gunung Jati, Cirebon, 2) deskripsi budaya kerja guru dalam proses belajar mengajar di SMP 1 Gunung Jati, Cirebon, dan 3) deskripsi budaya kerja guru dalam evaluasi pembelajaran di SMP 1 Gunung Jati, Cirebon.

Terciptanya budaya kerja yang kondusif, memang menjadi harapan seluruh warga suatu institusi termasuk lembaga pendidikan perseklahan. Keberadaannya, tidak dapat dilepaskan dari upaya kerja keras dari scenario managerial para pimpinan / kepala sekolah beserta seluruh warganya.

Mengelola sekolah artinya mengatur agar seluruh potensi sekolah agar berfungsi secara optimal dalam mendukung tercapainya tujuan sekolah. Manajemen pendidikan dasar unggul diharapkan menjadi sebuah model pengelolaan dan layanan pendidikan yang lebih baik dan sekaligus sebagai wahana implementasi berbagai inovasi dan kebijakan.

Sekolah dasar unggul sebenarnya dibangun dan diciptakan secara sadar secara bersama-sama oleh seluruh warga sekolah, bukan hanya oleh pemegang otoritas pendidikan. Dalam konsep manajemen pendidikan dasar unggul yang saat ini diterapkan untuk menciptakan prestasi siswa yang tinggi, maka harus dirancang kurikulum yang baik untuk diajarkan oleh guru-guru yang berkualitas tinggi.

Padahal sekolah unggul yang sebenarnya, keunggulan akan dapat dicapai apabila seluruh sumber daya sekolah dimanfaatkan secara optimal. Berarti tenaga administrasi, pengembang kurikulum di sekolah, kepala sekolah, guru, dan penjaga sekolah pun harus dilibatkan secara aktif karena semua sumber daya tersebut akan menciptakan iklim sekolah yang mampu membentuk keunggulan sekolah.

Keunggulan sekolah terletak pada bagaimana cara sekolah memajemen sekolah sebagai organisasi. Maksudnya adalah bagaimana struktur organisasi pada sekolah

itu disusun, bagaimana warga sekolah berpartisipasi, bagaimana setiap orang memiliki peran dan tanggung jawab yang sesuai dan bagaimana terjadinya pelimpahan dan pen-delegasian wewenang yang disertai tanggung jawab. Semua itu bermuara kepada kunci utama sekolah unggul yaitu keunggulan dalam pelayanan kepada siswa dan masyarakat dengan memberikan kesempatan untuk mengembangkan potensinya.

Beberapa kriteria pendidikan dasar menjadi unggul yang perlu diperhatikan yaitu: pertama, sekolah unggul membutuhkan legitimasi dari pemerintah bukan atas inisiatif masyarakat atau pengakuan masyarakat. Sehingga penetapan sekolah unggul cenderung bermuatan politis dari pada muatan edukatifnya. Apabila sekolah unggul didasari atas pengakuan masyarakat maka pemerintah tidak perlu mengucurkan dana lebih kepada sekolah unggul tersebut, karena masyarakat akan menanggung semua biaya atas keunggulan sekolah itu. Kedua, sekolah unggul hanya melayani golongan kaya, sementara itu golongan miskin tidak mungkin mampu mengikuti sekolah unggul walaupun secara akademis memenuhi syarat.

Untuk memperoleh pendidikan dasar unggul, selain harus memiliki kemampuan akademis tinggi juga harus menyediakan dana pendidikan yang cenderung banyak. Artinya penyelenggaraan sekolah unggul bertentangan dengan prinsip equity yaitu terbukanya akses dan kesempatan yang sama bagi setiap orang untuk menikmati pendidikan yang baik. Keadilan dalam penyelenggaraan pendidikan ini amat penting agar kelak melahirkan sumber daya manusia unggul yang memiliki hati nurani yang berkeadilan.

Profil sekolah unggul hanya dilihat dari karakteristik prestasi akademik yang tinggi berupa daftar nilai ujian nasional (DANUN), input siswa yang memiliki daftar nilai ujian nasional (DANUN) tinggi, ketenagaan berkualitas, sarana prasarana yang lengkap, dana sekolah yang besar, kegiatan belajar

mengajar dan pengelolaan sekolah yang kesemuanya sudah unggul. Wajar saja bila bahan masukannya bagus, diproses di tempat yang baik dan dengan cara yang baik pula maka keluarannya otomatis bagus. Yang seharusnya disebut unggul adalah apabila masukan biasa-biasa saja atau kurang baik tetapi diproses ditempat yang baik dengan cara yang baik pula sehingga keluarannya bagus. Oleh karena itu penyelenggaraan pendidikan dasar di sekolah unggul harus segera direstrukturisasi agar benar-benar bisa melahirkan manusia unggul yang bermanfaat bagi negeri ini.

Bila pendidikan dasar unggul dimaksudkan untuk mengembangkan segala aspek pendidikan *whole School Development* dan mewujudkan pendidikan anak seutuhnya *whole child development*, maka manajemen pendidikan dasar unggul perlu memperhatikan aspek-aspek sumber daya manusia yang meliputi pengembangan tenaga kependidikan yang diarahkan pada guru, teknisi sumber belajar dan pustakawan, pengembangan tenaga pendukung lain seperti tenaga tata usaha dan penjaga sekolah.

Selain itu manajemen pendidikan dasar unggul juga memperhatikan komponen lain yang mendukung sekolah unggul meliputi manajemen kelas dan sekolah, manajemen gugus dan segala kegiatannya, hubungan sinergis dengan masyarakat demi terciptanya pengelolaan sekolah yang berbasis masyarakat dan stakeholder lainnya.

Pembelajaran dan penilaian yaitu model-model pembelajaran inovatif, pengembangan kecakapan hidup (*life skills*) melalui *Broad Based Education*, pengembangan bakat dan minat siswa dalam berbagai bidang misalnya olah raga, Iptek, Imtaq, serta sosial budaya. Hal lainnya, pengembangan pendidikan multibudaya, sistem penilaian hasil belajar secara menyeluruh, sistematis dan berkelanjutan, pengembangan minat bakat, dan kreatifitas siswa secara berkelanjutan.

Berbicara tentang sekolah unggul, tentunya tidak dapat dilepaskan dari manajemen

sekolah unggul itu sendiri, karena keberadaannya diproses melalui suatu system yang disebut manajemen sekolah unggul.

Sekolah Menengah Pertama (SMP) berpenampilan unggul merupakan alternatif dalam pendidikan yang menekankan kepada kemandirian dan kreatif sekolah yang memfokuskan pada perbaikan proses pendidikan. Konsep sekolah unggul menekankan pentingnya pemimpin yang tangguh dalam mengelola sekolah. Sekolah yang berpenampilan unggul atau sekolah yang efektif menggunakan strategi peningkatan budaya kerja, strategi pengembangan kesempatan belajar, strategi memelihara kendali mutu, strategi penggunaan kekuasaan, serta penggunaan dan informasi secara efisien.

Sekolah Menengah Pertama (SMP) berpenampilan unggul memerlukan upaya pemberdayaan sekolah dalam meningkatkan kegiatannya dalam menyampaikan pelayanan yang bermutu kepada siswa dan masyarakat. Untuk itu manajemen Sekolah Menengah Pertama (SMP) unggul yang berpenampilan unggul atau kinerja unggul menempatkan sumber-sumber informasi, pengetahuan dan keterampilan, dalam upaya perbaikan sekolah.

Penggunaan sumber-sumber informasi, metode proses belajar mengajar, pengambilan keputusan dalam struktur organisasi sekolah atau birokrasi sangat menentukan sekolah berpenampilan unggul. Selain itu akuntabilitas diyakini sebagai faktor utama yang mempengaruhi sekolah unggul.

Guru yang selalu berhadapan dengan siswa di sekolah menempati peranan kunci dalam mengelola kegiatan proses belajar mengajar. Pada jenjang Sekolah Menengah Pertama (SMP) sebagai sekolah unggul yang dirintis akan menggunakan pendekatan sistem guru mata pelajaran.

Keunggulan guru tidak hanya dilihat dari kemampuan intelektualnya melainkan juga keunggulan aspek moral, keimanan, ketaqwaan, disiplin, bertanggung jawab, dan keluasan wawasan kependidikannya dalam

mengelola kegiatan proses belajar mengajar. Hal ini sesuai dengan pendapat Fattah (2004: 113), beberapa indikator yang menunjukkan sekolah berpenampilan unggul, yaitu : (1) Sekolah memiliki visi dan misi untuk meraih prestasi/mutu yang tinggi, (2) Semua personel sekolah memiliki komitmen yang tinggi untuk berprestasi, (3) Adanya program pengadaan staf sesuai dengan perkembangan iptek, (4) Adanya kendali mutu yang terus menerus (*quality control*), (5) Adanya perbaikan mutu yang berkelanjutan (*continous quality improvement*), dan (6) Adanya komunikasi dan dukungan intensif dari orang tua murid dan masyarakat.

Budaya Kerja Guru. Budaya atau *Culture* berasal dari bahasa latin *icolere* yang berarti “mengolah, mengerjakan” terutama mengolah tanah atau bertani. Dari arti tersebut berkembang arti culture sebagai segala daya upaya serta tindakan manusia untuk mengolah tanah dan merubah alam (Koentjaraningrat, 2004: 74). Sedangkan kata kebudayaan berasal dari bahasa Sansekerta, yaitu budhaya yang merupakan bentuk jamak dari buddhi (budi/akal) sehingga dapat diartikan sebagai hal-hal yang bersangkutan dengan akal. Sedangkan Menurut ilmu antropologi, kebudayaan adalah keseluruhan sistem gagasan, tindakan, dan hasil karya manusia dalam rangka kehidupan masyarakat yang dijadikan milik diri manusia dengan belajar. Sedangkan Deshpande dan Webster (1989) dalam Pablo Crespell dan Eric Hansen (2008: 1), *Culture* dipahami sebagai satuan nilai-nilai yang umum, kepercayaan-kepercayaan dan norma-norma bahwa bantuan bisa dipahami dari suatu organisasi.

Budaya kerja pada dasarnya merupakan nilai-nilai yang menjadi kebiasaan seseorang dan menentukan kualitas seseorang dalam bekerja. Nilai-nilai itu dapat berasal dari adat kebiasaan, ajaran agama, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat. Dari definisi tersebut, jelas bahwa seorang guru yang memiliki budi pekerti, taat pada agama, dan

memiliki nilai-nilai luhur akan mempunyai kinerja yang baik, dalam arti mau bekerja keras, jujur, anti KKN, serta selalu berupaya memperbaiki kualitas hasil pekerjaannya demi kemajuan profesinya.

Ada beberapa nilai-nilai yang mendasari kehidupan budaya kerja, yaitu: 1) nilai-nilai sosial, yang terdiri dari nilai kemanusiaan, keamanan, kenyamanan, persamaan, keselarasan, efisiensi, kepraktisan; 2) nilai-nilai demokratik, yang terdiri dari kepentingan individu, kepatuhan, aktualisasi diri, hak-hak minoritas, kebebasan/kemerdekaan, ketepatan, peningkatan; 3) nilai-nilai birokratik, yang meliputi kemampuan teknik, spesialisasi, tujuan yang ditentukan, lugas dalam tindakan, rasional, stabilitas, tugas terstruktur; 4) nilai-nilai profesional, termasuk keahlian, wewenang memutuskan, penolakan kepentingan pribadi, pengakuan masyarakat, komitmen kerja, kewajiban sosial, pengaturan sendiri, manfaat bagi pelanggan, disiplin; 5) nilai-nilai ekonomik, yaitu rasional, ilmiah, efisiensi, nilai terukur dengan materi, campur tangan minimal, tergantung kekuatan pasar.

Pendidik menurut UU RI Nomor 20 Tahun 2003 BAB XI pasal 39 ayat 2, adalah tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi. Tugas pokok guru sebagaimana disebutkan dalam Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 84 Tahun 1993 adalah menyusun program pengajaran, menyajikan program pengajaran, evaluasi belajar, menganalisis hasil evaluasi belajar, serta menyusun program perbaikan dan pengayaan terhadap peserta didik yang menjadi tanggung jawabnya. Berdasarkan hal tersebut, maka aspek-aspek tugas pokok dalam kaitannya dengan budaya kerja guru dapat dikategorikan menjadi 3 macam, yaitu: 1) Administrasi Guru, 2) Proses Belajar Me-

ngajar (PBM), dan 3) Evaluasi Pembelajaran.

Bidang kajian administrasi yang harus dimiliki guru untuk mencapai tujuan pembelajaran tertentu berupa perangkat pembelajaran yang meliputi: 1) pengembangan silabus, 2) pengembangan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), 3) pengembangan indikator, dan 4) pengembangan materi pembelajaran. Budaya kerja guru dalam bidang administrasi di sekolah dapat diartikan bagaimana seorang guru membuat administrasi untuk persiapan proses belajar mengajar. Administrasi guru tersebut harus dibuat oleh masing-masing guru dengan cara musyawarah guru mata pelajaran (MGMP) baik tingkat sekolah maupun tingkat kabupaten. Guru terbiasa membuat seluruh administrasi sebelum proses belajar mengajar dimulai di awal tahun pelajaran.

Proses belajar mengajar harus diselenggarakan secara interaktif, inspiratif, menyenangkan, menantang, memotivasi siswa untuk berpartisipasi aktif, serta memberikan ruang yang cukup bagi prakarsa, kreativitas, dan kemandirian sesuai dengan bakat, minat, dan perkembangan fisik serta psikologis siswa. Guru harus memberikan keteladanan setiap satuan pembelajaran dalam melaksanakan perencanaan proses belajar mengajar, pelaksanaan proses belajar mengajar, penilaian hasil proses belajar mengajar, dan pengawasan proses belajar mengajar untuk terlaksananya proses pembelajaran yang efektif dan efisien. Budaya kerja guru dalam proses belajar mengajar dapat dikategorikan menjadi tiga macam kemampuan, yaitu kemampuan profesional, kemampuan sosial, dan kemampuan pribadi.

Penilaian hasil belajar menurut lampiran Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 19 Tahun 2007 bahwa, penilaian hasil belajar hendaknya memenuhi hal-hal sebagai berikut:

“1) berkeadilan, bertanggungjawab dan berkesinambungan, 2) dilakukan untuk setiap mata pelajaran dan membuat catatan

keseluruhan, sebagai bahan program remedial, 3) transparan dan berkelanjutan, 4) semua guru mengembalikan hasil kerja siswa yang telah dinilai, 5) sekolah menetapkan petunjuk pelaksanaan operasional yang mengatur mekanisme penyampaian ketidakpuasan peserta didik dan penyelesaiannya mengenai penilaian hasil belajar, 6) penilaian meliputi semua kompetensi dan materi yang diajarkan, 7) metode penilaian perlu disiapkan dan digunakan secara terencana untuk tujuan diagnostik, formatif dan sumatif, sesuai dengan metode/strategi pembelajaran yang digunakan, 8) ketentuan pelaksanaan penilaian hasil belajar harus sesuai dengan Standar Penilaian Pendidikan, 9) kemajuan yang dicapai oleh peserta didik dipantau, didokumentasikan dan digunakan sebagai balikan kepada peserta didik untuk perbaikan secara berkala, 10) didokumentasikan disertai bukti kesahihan, keandalan, dan dievaluasi secara periodik, dan 11) hasil belajar harus dilaporkan kepada orang tua peserta didik, komite sekolah/madrasah, dan insitusi (Diknas, 2007: 7)''.

Penilaian bagi siswa memiliki dua fungsi utama, yaitu: (a) membantu siswa mencapai kompetensi yang diharapkan, dan (b) mengetahui tingkat pencapaian kompetensi tersebut. Berdasarkan kurikulum dan standar kompetensi yang terkait, guru harus merumuskan kompetensi yang sesuai dengan potensi siswa, mengembangkan pengalaman pembelajaran untuk mencapai penguasaan kompetensi, mengembangkan indikator pencapaian kompetensi, dan mengembangkan strategi penilaian untuk meningkatkan efektivitas proses belajar mengajar. Selain itu, pada akhir program satuan pendidikan harus melakukan penilaian terhadap pencapaian kompetensi siswa dalam bentuk ulangan blok atau ulangan akhir semester (UAS).

Objek dalam penilaian hasil proses belajar mengajar mencakup penilaian terhadap proses dan hasil belajar siswa.

Penilaian proses belajar adalah upaya pemberian nilai terhadap kegiatan proses

belajar mengajar yang dilakukan oleh guru dan siswa, sedangkan penilain hasil belajar adalah proses pemberian nilai terhadap hasil belajar yang dicapai dengan menggunakan kriteria tertentu. Model penilaian hasil belajar disesuaikan dengan penilaian berbasis kelas pada Standar Kompetensi dan Kompetensi Dasar.

Teknik penilaian yang digunakan dalam melaksanakan penilaian dapat berupa kuis dan tes harian. Untuk jenis tagihan nontes, teknik-teknik penilain yang dapat diterapkan adalah: 1) observasi, 2) angket, 3) wawancara, 4) tugas, 5) proyek, dan 6) portofolio. Instrumen yang digunakan dalam melakukan penilaian berupa tes isian, benar-salah, menjodohkan, pilihan ganda, uraian, dan unjuk kerja. Teknik penilaian non-tes berupa panduan observasi, kuisisioner, panduan wawancara, dan rubrik.

Guru merupakan suatu profesi, yang artinya suatu jabatan yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru dan tidak dapat dilakukan oleh sembarang orang di luar bidang pendidikan. Walaupun pada kenyataannya masih banyak terdapat seorang guru yang mempunyai latar belakang di luar bidang kependidikan. Untuk seorang guru yang berlatar belakang kependidikan perlu mengetahui dan dapat menerapkan beberapa prinsip mengajar agar dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, yaitu sebagai berikut : 1) Guru harus dapat membangkitkan perhatian siswa pada materi pembelajaran yang diberikan serta dapat menggunakan berbagai media dan sumber belajar yang bervariasi. 2) Guru harus dapat membangkitkan minat siswa untuk aktif dalam berpikir serta mencari dan menemukan sendiri pengetahuan. 3) Guru harus dapat membuat urutan dalam pemberian materi pembelajaran dan penyesuaiannya dengan usia dan tahapan tugas perkembangan siswa. 4) Guru perlu menghubungkan materi pelajaran yang akan diberikan dengan pengetahuan yang telah dimiliki siswa (kegiatan aporsepsi), agar siswa menjadi mudah dalam

memahami materi pelajaran yang diterimanya. 5) Guru dapat menjelaskan unit materi pelajaran secara berulang-ulang sampai tanggapan siswa menjadi jelas. 6) Guru wajib memperhatikan dan memikirkan korelasi atau hubungan antara materi pelajaran dan/atau praktik nyata yang dijumpai dalam kehidupan sehari-hari. 7) Guru harus tetap menjaga konsentrasi belajar siswa dengan cara memberikan kesempatan berupa pengalaman secara langsung, mengamati/meneliti, dan menyimpulkan pengetahuan yang diperoleh sendiri. 8) Guru harus mengembangkan sikap siswa dalam membina hubungan sosial baik dalam kelas maupun di luar kelas. 9) Guru harus menyelidiki dan mendalami perbedaan siswa secara individual agar dapat melayani siswa sesuai dengan perbedaan tersebut.

Beberapa penelitian yang relevan dengan topik penelitian ini dilakukan oleh Langgeng (2009) dengan judul pengaruh budaya sekolah, kecerdasan emosional, dan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Wonogiri, menyimpulkan bahwa budaya yang berkembang di sekolah akan menjadi spirit atau nilai-nilai positif yang akan memberi warna terhadap struktur organisasi sekolah, deskripsi tugas, sistem dan prosedur kerja, kebijakan dan aturan-aturan sekolah, hubungan vertikal maupun horisontal antar warga sekolah, serta berbagai kegiatan seremonial sekolah.

Spirit atau nilai-nilai yang dimiliki sekolah akhirnya akan membentuk kualitas kehidupan yang berlangsung di lingkungan sekolah tersebut. Budaya sekolah yang kondusif dapat digambarkan sebagai suatu kondisi sekolah yang memiliki iklim terbuka (*open climate*), budaya positif (*positive culture*), budaya terbuka (*open culture*), dan suasana batin yang menyenangkan (*enjoyable spiritual atmosphere*). Perilaku warga sekolah sangat dipengaruhi oleh budaya/kultur sekolah. Oleh karena itu keberadaan budaya sekolah yang baik atau kondusif memiliki peranan yang sangat vital dan strategis bagi peningkatan kinerja

setiap personil sekolah yang pada gilirannya akan meningkatkan mutu pendidikan.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metodologi kualitatif etnografi. Penekanan etnografi adalah pada studi keseluruhan tentang budaya kerja.

Peneliti mengambil fokus penelitian pada budaya kerja guru pendidikan dasar unggul di SMP Negeri 1 Gunung Jati Cirebon. Alasan dipilihnya lokasi penelitian tersebut karena SMP Negeri 1 Gunung Jati Cirebon berstatus Rintisan Sekolah Standar Nasional (RSSN). dan merupakan sekolah favorit. Sebagai subjek dalam penelitian ini adalah kepala sekolah, wakil kepala sekolah, dan guru-guru di SMP Negeri 1 Gunung Jati Cirebon. Sedangkan objek dalam penelitian ini adalah budaya kerja guru yang berkaitan dengan administrasi, proses belajar mengajar, dan evaluasi pembelajaran di SMP Negeri 1 Gunung Jati Cirebon Jawa Barat.

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik wawancara tidak terstruktur, observasi, dan studi dokumentasi. Kedudukan peneliti sebagai intsrumen karena orang memiliki kemampuan untuk mengambil keputusan sesaat dan secara fleksibel dapat digunakannya. Peneliti berusaha untuk menyesuaikan dirinya dengan situasi dan kondisi sesaat, sehingga bila dalam keadaan yang diharapkan tidak muncul, maka peneliti dapat menggunakan cara lain yang dapat dilakukan.

Teknik Analisis Data mengacu pada pendapat Miles dan Huberman dalam Sugiyono (2005: 91), yang mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Aktivitas dalam analisis data dilakukan dengan langkah-langkah reduksi data (*data reduction*), penyajian data (*data display*), dan penarikan kesimpulan dan

verifikasi (*conclusion drawing/verification*).

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Deskripsi umum

Deskripsi singkat tentang latar belakang dalam penelitian ini berdasarkan pada profil sekolah tahun 2009 yang meliputi: nama sekolah yaitu SMP Negeri 1 Gunung Jati Cirebon yang beralamat di Jalan Sunan Gunung Jati Desa Mertasinga Kecamatan Gunung Jati Kabupaten Cirebon Provinsi Jawa Barat Telpn (0231) 8227783 Kode Pos 45151. Sekolah tersebut memiliki Nomor Statistik Sekolah (NSS): 201021735001 dengan nilai akreditasi B. SMP Negeri 1 Gunung Jati Cirebon.

Letak lokasi sekolah tersebut di depan jalan utama pantai utara Cirebon yang ramai lalu lintas. Untuk belajar siswa lokasi tersebut sangat strategis walaupun terletak di depan jalur pantai utara, tetapi tempat belajar ditata sangat representatif sehingga proses belajar mengajar dapat berjalan sesuai harapan.

Gedung SMP Negeri 1 Gunung Jati Cirebon memiliki luas tanah 7.250 m² dengan luas bangunan 2.344 m². Luas bangunan tersebut terdiri dari: 25 ruang kelas, 1 ruang kepala sekolah, 1 ruang guru, 1 ruang tata usaha, 1 ruang pengetikan data pegawai/siswa, 1 ruang tamu, 1 ruang perpustakaan, 1 ruang multi media/komputer, 1 ruang laboratorium IPA, 1 ruang keterampilan, 1 ruang BK, 1 ruang OSIS, 1 ruang koperasi siswa, 1 ruang mushola, 3 buah kantin, 1 menara air, 2 tempat parkir kendaraan, 1 tempat lapangan upacara, 1 tempat lapangan olah raga, 1 tempat kebun biologi, 1 ruang gudang, 1 ruang dapur, 1 ruang kamar mandi/WC guru, 6 ruang kamar ganti/mandi/WC siswa, dan 1 ruang kamar mandi mushola.

Guru dan karyawan di SMP Negeri 1 Gunung Jati Cirebon berjumlah 52 orang terdiri dari: 1 orang kepala sekolah, 34 orang guru PNS, 8 orang guru tidak tetap, 4 orang

tata usaha PNS, dan 5 orang tata usaha tidak tetap. Perkembangan prestasi akademik siswa setiap tahun pelajaran meningkat, hal ini terlihat dari nilai UAN yang diperoleh pada tahun 2006-2007, 2007-2008, dan 2008-2009. Nilai rata UAN tahun pelajaran 2006-2007 masing-masing mata pelajaran adalah sebagai berikut: Bahasa Indonesia 6,85, Matematika 8,64, Bahasa Inggris 7,27, dan IPA, sedangkan tahun pelajaran 2007-2008 mata pelajaran Bahasa Indonesia 7,42, Matematika 9,01, Bahasa Inggris 8,94, dan IPA 8,50, sedangkan tahun pelajaran 2008-2009 mata pelajaran Bahasa Indonesia 8,03, Matematika 9,30, Bahasa Inggris 8,74, dan IPA 8,42.

Dalam upaya meningkatkan kualitas proses belajar mengajar di SMP Negeri 1 Gunung Jati Cirebon, pihak sekolah mengikutsertakan guru-guru mata pelajaran untuk mengikuti MGMP tingkat sekolah maupun kabupaten secara berkelanjutan, penataran, diklat, maupun seminar yang sesuai dengan latar belakang keilmuannya. Sedangkan kaitannya dengan peningkatan prestasi siswa, sekolah bekerja sama dengan TELKOM Cirebon untuk penggunaan Internet secara online dan bebas, serta PERTAMINA cabang Cirebon untuk mendapatkan bea siswa bagi siswa yang berprestasi.

Budaya kerja guru sangat erat kaitannya dengan kebiasaan guru dalam mengerjakan beberapa administrasi, di mana administrasi merupakan keseluruhan proses kerjasama antara dua orang manusia atau lebih. Guru sebagai orang yang berwenang dan bertanggung jawab terhadap siswa, untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Kelengkapan administrasi guru meliputi pengembangan silabus, pengembangan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), pengembangan indikator, dan pengembangan materi pembelajaran. Guru pendidikan dasar yang profesional dalam mempersiapkan kegiatan proses belajar mengajar harus membuat perangkat pembelajaran sebagai alat untuk mencapai tujuan yang akan dicapai.

Perangkat pembelajaran yang dibuat secara maksimal cenderung menghasilkan pencapaian tujuan pembelajaran yang maksimal. Sebaliknya, perangkat pembelajaran yang dibuat tidak maksimal, maka tujuan pembelajaran yang dicapai kurang maksimal.

Budaya kerja guru dalam administrasi di SMP Negeri 1 Gunung Jati Cirebon menyangkut kelengkapan administrasi berupa perangkat pembelajaran seperti: (a) pengembangan silabus, (b) pengembangan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), (c) pengembangan indikator, dan (d) pengembangan materi pembelajaran. Kebiasaan guru dalam membuat perangkat pembelajaran dilakukan setiap awal semester.

Administrasi guru sangat penting dimiliki oleh setiap guru untuk menciptakan proses belajar mengajar dapat berjalan sesuai dengan tujuannya.

Langkah-langkah yang biasa dilakukan di sekolah kita dalam mengembangkan silabus adalah sebagai berikut: (a) mengisi kolom identitas, (b) mengkaji dan menentukan standar kompetensi, (c) mengkaji dan menentukan kompetensi dasar, (d) mengidentifikasi materi pembelajaran, (e) mengembangkan kegiatan pembelajaran, dan (f) merumuskan indikator pencapaian kompetensi.

Budaya Kerja Guru dalam Proses Belajar Mengajar (PBM)

Deskripsi budaya kerja guru dalam proses belajar mengajar (PBM) di SMP Negeri 1 Gunung Jati Cirebon dapat dijabarkan menjadi tiga kegiatan, yaitu: kegiatan awal, kegiatan inti, dan kegiatan penutup.

Berdasarkan hasil observasi di lapangan diperoleh bahwa sebelum kegiatan proses belajar mengajar dimulai, guru harus mengkondisikan kelas agar siswa dapat menyiapkan diri untuk mengikuti proses belajar mengajar, mengabsen siswa, kemudian guru memulai proses belajar mengajar dengan cara mengingatkan kembali materi yang telah diajarkan pada pertemuan sebelumnya. Cara

ini dilakukan agar siswa mengingat kembali materi sebelumnya dengan materi yang akan diajarkan atau dengan memberikan contoh/soal yang berkaitan dalam kehidupan sehari-hari. Kemudian guru menyampaikan tujuan pembelajaran dengan cara menyebutkan atau menuliskan standar kompetensi atau kompetensi dasar, menyebutkan manfaat materi yang berkaitan dengan kehidupan sehari-hari.

Kegiatan inti dalam proses belajar mengajar di SMP Negeri 1 Gunung Jati Cirebon diselenggarakan dengan berpedoman pada pembelajaran yang aktif, kreatif, efektif, dan menyenangkan (PAKEM). Di samping itu juga, proses belajar mengajar dilaksanakan secara interaktif, inspiratif, memotivasi siswa untuk berpartisipasi aktif, serta memberikan ruang yang cukup agar siswa dapat memberikan sesuatu yang bersifat prakarsa, kreatifitas, dan kemandirian sesuai dengan bakat, minat, dan perkembangan fisik serta psikologis siswa.

Langkah-langkah proses belajar mengajar secara urut dapat dijabarkan sebagai berikut: (1) penyajian konsep, (2) pemberian bantuan berupa inti materi, (3) ciri-ciri pokok, (4) contoh-contoh, (5) memberikan latihan, (6) siswa diminta mencari contoh lain yang terkait dalam kehidupan sehari-hari, (7) memberikan umpan balik, dan (8) diberikan evaluasi atau penilaian.

Pada kegiatan penutup, guru dan siswa secara bersama-sama membuat kesimpulan materi pelajaran yang telah dipelajari dan menghubungkan materi tersebut dalam kehidupan sehari-hari. Kemudian diadakan post-test.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara di atas, maka dapat diketahui bahwa evaluasi proses belajar mengajar dapat dilakukan pada tiga macam, yaitu: (1) evaluasi proses, (2) evaluasi tes lisan, dan (3) evaluasi portofolio. Sedangkan untuk ketuntasan belajar siswa dapat diketahui berdasarkan kriteria ketuntasan minimal (KKM) yang telah ditentukan oleh guru dari hasil MGMP tingkat sekolah. Siswa yang memenuhi KKM dinyatakan tuntas dan dapat melanjutkan materi berikut-

nya, sedangkan siswa yang belum tuntas wajib mengikuti remedial atau perbaikan.

Dalam proses belajar mengajar, guru senantiasa memperhatikan bagaimana menyampaikan materi pelajaran agar mudah diterima dan dipahami oleh siswa.

Gaya mengajar seorang guru berbeda antara yang satu dengan yang lain pada saat proses belajar mengajar walaupun mempunyai tujuan sama, yaitu menyampaikan ilmu pengetahuan, membentuk sikap siswa, dan menjadikan siswa terampil dalam berkarya. Gaya mengajar guru menjadi faktor penting dalam menentukan keberhasilan prestasi siswa.

Budaya Kerja Guru dalam Evaluasi Pembelajaran

Berdasarkan hasil wawancara, studi dokumentasi, dan observasi yang dilakukan tentang budaya kerja guru dalam evaluasi pembelajaran di SMP Negeri 1 Gunung Jati Cirebon bahwa prosedur evaluasi ditentukan dengan melaksanakan penilaian proses dan penilaian hasil. Penilaian yang dilakukan guru harus berkesinambungan untuk memantau proses, kemajuan, dan perbaikan hasil dalam bentuk ulangan harian (UH), ulangan tengah semester (UTS), ulangan semester ganjil, dan ulangan akhir semester (UAS). Bentuk-bentuk penilaian yang dilakukan dapat digunakan untuk mengetahui pencapaian kompetensi siswa, laporan kemajuan hasil belajar, dan memperbaiki proses pembelajaran yang akan datang. Secara umum dapat diketahui bahwa evaluasi proses belajar mengajar dilakukan melalui tiga macam, yaitu: (1) evaluasi proses, (2) evaluasi tes lisan, dan (3) evaluasi portofolio. Sedangkan untuk ketuntasan belajar siswa dapat diketahui berdasarkan kriteria ketuntasan minimal (KKM) yang telah ditentukan oleh guru dari hasil MGMP tingkat sekolah. Siswa yang memenuhi KKM dinyatakan tuntas dan dapat melanjutkan materi berikutnya, sedangkan siswa yang belum tuntas wajib mengikuti remedial atau perbaikan. Kriteria Ketuntasan Minimal (KKM) untuk tiap mata pelajaran

berbeda bergantung hasil musyawarah guru mata pelajaran (MGMP) tingkat sekolah. Mata pelajaran IPA menentukan KKM di SMP Negeri 1 Gunung Jati adalah 65, mata pelajaran IPS KKM sebesar 70, dan sebagainya.

Jenis penilaian yang dipilih guru adalah berdasarkan cakupan kompetensi berupa ulangan harian untuk menilai pencapaian satu atau beberapa kompetensi. Teknik penilaian dilaksanakan dengan tes proses (aktivitas, kreativitas, efektivitas, dan menyenangkan), tes tertulis (pilihan ganda, mengarang, esai), tes lisan (kuis, tanya jawab, dan wawancara), tes perbuatan (unjuk kerja, diskusi, bermain peran, baca puisi), pengamatan (ketelitian dan kedisiplinan dalam bekerja), tugas (menulis puisi, membuat laporan hasil praktikum), dan proyek (kreativitas siswa).

Evaluasi proses pembelajaran dapat juga dilakukan selama kegiatan belajar mengajar berlangsung. Evaluasi proses ini meliputi penilaian guru terhadap keaktifan siswa, keterampilan siswa untuk memecahkan masalah, atau keterampilan siswa saat melakukan praktikum, semuanya dinilai dan dicatat pada lembar kegiatan siswa (LKS) yang biasanya disebut portofolio.

Pembahasan

Bertolak dari hasil penelitian yang pada esensinya menyoroti budaya kerja guru dalam aspek proses pembelajaran maupun evaluasi KBM, mengacu pada arahan silabus yang telah disusun di awal tahun ajaran dan berpola pada rujukan kinerja proses KBM yang meliputi penyusunan RPP yang selalu diperbarui, penerapan model PAKEM dalam KBM dan mengedepankan upaya membangun dan menanamkan karakter yang menyangkut aspek aktivitas, kreativitas, efektivitas, obyektivitas dan menyenangkan. Dalam prosesnya budaya kerja guru pada aspek proses KBM ini memang mampu mendorong tertanamnya nilai-nilai kerjasama dan kebersamaan antar guru, utamanya guru serumpun; sehingga terbentuk suasana yang kondusif di kalangan guru dan hubungan harmonis

antara guru dan pimpinan. Hasil penelitian ini, ternyata mendukung penelitian yang dilakukan oleh Langgeng (2009) dengan judul pengaruh budaya sekolah, kecerdasan emosional, dan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Wonogiri, yang menyimpulkan bahwa budaya yang berkembang di sekolah akan menjadi spirit atau nilai-nilai positif yang akan memberi warna terhadap struktur organisasi sekolah, deskripsi tugas, sistem dan prosedur kerja, kebijakan dan aturan-aturan sekolah, hubungan vertikal maupun horisontal antar warga sekolah, serta berbagai kegiatan seremonial sekolah.

Simpulan

Berdasarkan temuan hasil penelitian dan pembahasan penelitian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa budaya kerja guru di SMP Negeri 1 Gunung Jati dalam proses KBM maupun evaluasinya meliputi: 1) pengembangan berpedoman pada silabus yang sudah ditentukan sesuai kurikulum, 2) silabus dikembangkan guru berdasarkan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), 3) silabus dikembangkan diawal tahun pelajaran. Adapun Langkah-langkah yang dapat dilakukan guru dalam pengembangan silabus meliputi: 1) mengisi

kolom identitas, 2) mengkaji dan menentukan standar kompetensi, 3) mengkaji dan menentukan kompetensi dasar, 4) mengidentifikasi materi pembelajaran, 5) mengembangkan kegiatan pembelajaran, 6) merumuskan indikator pencapaian kompetensi, 7) menentukan jenis penilaian, 8) menentukan alokasi waktu, dan 9) menentukan sumber belajar.

Kaitannya dengan pengembangan indikator dalam tiap-tiap KD pada RPP, meliputi: 1) pengembangan indikator diserahkan sepenuhnya pada guru berdasarkan hasil Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), 2) pengembangan indikator berpedoman pada tingkat kompetensi minimal kompetensi dasar dan dikembangkan menjadi lebih dari kompetensi minimal. Dalam pengembangan indikator guru harus memperhatikan langkah-langkah, seperti: 1) setiap kompetensi dasar dikembangkan sekurang-kurangnya menjadi tiga indikator, 2) keseluruhan indikator memenuhi tuntutan kompetensi yang tertuang dalam kata kerja yang digunakan dalam SK-KD, 3) indikator harus mencapai tingkat kompetensi minimal KD dan dapat dikembangkan melebihi kompetensi minimal sesuai dengan potensi dan kebutuhan siswa, dan 4) indikator yang dikembangkan harus menggambarkan hirarki kompetensi.

Daftar Pustaka

- Departemen Pendidikan Nasional. 2000. *Panduan Manajemen Sekolah*, Jakarta : Depdiknas.
- Fattah, Nanang. 2004. *Konsep Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) dan Dewan Sekolah*, Bandung : Pustaka Bani Quraisy.
- Langgeng, Pujo Irianto, 2009, “*Pengaruh Budaya Sekolah, Kecerdasan Emosional, dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kabupaten Wonogiri*”, Tesis, Pascasarjana, UMS.
- Pablo Crespell and Eric Hansen, 2008, “*Work climate, innovativeness, and firm performance in the US forest sector: in search of a conceptual framework*”, “Published on the NRC Research Press”, 29 May 2008.
- Sugiyono, 2005, *Memahami Penelitian Kualitatif*, Bandung : Alfabeta.
- Undang-Undang Guru dan Dosen (UU RI Nomor 14 Tahun 2005), Sinar Grafik Jakarta.