

Sistem Nilai Pada Budaya Organisasi Kualita Pendidikan Indonesia Surabaya

Lux Pita Yuliasutik

Program Studi Manajemen Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya
Email: phitalux@gmail.com

Dr. Erny Roesminingsih, M.Si

Program Studi Manajemen Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya

Abstrak

Sistem nilai pada budaya organisasi Kualita Pendidikan Indonesia Surabaya terdiri dari nilai-nilai IMPROVE yang ada di lembaga. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis tentang: 1) Sikap dan perilaku karyawan menjunjung tinggi tanggung jawab, 2) Sikap dan perilaku karyawan mengendalikan diri, 3) Sikap dan perilaku karyawan bekerja secara *professional*, 4) Sikap dan perilaku karyawan multikompetensi, 5) Sikap dan perilaku karyawan semangat tinggi dalam bekerja, 6) Sikap dan perilaku karyawan cepat tanggap, 7) Sikap dan perilaku sesuai etika. Peneliti menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. Dalam pengambilan data menggunakan teknik wawancara, observasi dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan adalah kondensasi data, penyajian data dan kesimpulan. Keabsahan data dilakukan dengan triangulasi sumber, triangulasi teknik dan menggunakan membercheck. Hasil penelitian dilapangan dijelaskan sebagai berikut: 1) Karyawan memiliki etos kerja yang tinggi dalam menyelesaikan tugas tanggung jawab pekerjaannya, 2) Karyawan menempatkan diri dengan baik dalam pengambilan keputusan sesuai kebutuhan lembaga, 3) Karyawan bekerja *professional* dalam menyelesaikan pekerjaannya, 4) Kompetensi karyawan dalam menghadapi sebuah tantangan sesuai situasi dan kondisi yang dibutuhkan lembaga, 5) Antusias dalam diri karyawan yang tinggi untuk bekerja secara optimal di lembaga, 6) Inisiatif yang muncul dalam diri karyawan untuk memberikan pelayanan terbaik bagi *Customer* secara efektif dan efisien, 7) Norma etika yang dipegang teguh karyawan sebagai landasan tata krama bersikap dan berperilaku sesama karyawan maupun pihak lain tanpa mengesampingkan nilai etika agama Islam.

Kata Kunci : sistem nilai, budaya organisasi, sikap dan perilaku

Abstract

The value system in the Kualita Pendidikan Indonesia Surabaya organizational culture consists of IMPROVE values in the institution. This study aims to describe and analyze about: 1) Attitudes and behavior of employees upholds responsibility, 2) Attitudes and behavior of employees control themselves, 3) Attitudes and behavior of employees work in a professional manner, 4) Attitudes and behaviors of multicompetitive employees, 5) Attitudes and employee behavior is high spirits at work, 6) Attitudes and behavior of employees are responsive, 7) Attitudes and behavior are ethically appropriate. Researchers used a qualitative approach to the case study method. In taking data using interview, observation and documentation techniques. Data analysis used is data condensation, data presentation and conclusions. Data validity is done by source triangulation, technical triangulation and using member check. The research results in the field are explained as follows: 1) Employees have a high work ethic in completing their job responsibilities, 2) Employees place themselves well in decision making according to the needs of the institution, 3) Employees work professionally in completing their work, 4) Employee competence in face a challenge according to the situation and conditions needed by the institution, 5) Enthusiasm in high employees to work optimally in institutions, 6) Initiatives that arise in employees to provide the best service for the Customer effectively and efficiently, 7) Ethical norms that the employees are held firmly as the basis for manners to behave and behave with fellow employees and other parties without ignoring the value of Islamic religious ethics.

Keyword : value system, organizational culture, attitude and behavior

PENDAHULUAN

Budaya merupakan nilai-nilai yang diyakini dan dipertahankan oleh individu atau setiap kelompok dalam suatu organisasi. Setiap individu atau kelompok akan mempunyai identitas yang beragam dan berbeda satu sama lainnya. Organisasi diciptakan untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan. Organisasi adalah suatu alat untuk mengupayakan kebutuhan manusia dan tuntutan yang semakin meningkat dengan alat yang semakin terbatas. Keberhasilan suatu organisasi ditunjukkan oleh kemampuannya dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Keberhasilan organisasi dalam menentukan tujuan sangat ditentukan oleh budaya organisasi dalam meningkatkan sumber daya manusia di organisasi. Kecenderungan global yang semakin kompetitif akan mengakibatkan pengaruh pada budaya organisasi. Budaya organisasi perlu dikembangkan sesuai dengan kebutuhan organisasi dan situasi lingkungan organisasi.

Miller dan Judith H. Katz (2002: 6) menyatakan dalam iklim bisnis, budaya organisasi yang mengungkit keberagaman dan membangun keterlibatan bawahan adalah penting untuk mencapai dan meneruskan kinerja lebih tinggi, dan menjadi kritis bagi keberhasilan jangka panjang dan keuntungan finansial organisasi.

Budaya organisasi merupakan suatu faktor yang menentukan kekuatan pendorong yang besar dalam organisasi lembaga. Beberapa lembaga besar di Indonesia sukses berkembang karena wujud dari budaya organisasi yang kuat. Tingkat masing-masing kesuksesan budaya organisasi tentunya harus disesuaikan dengan karakteristik budaya organisasi lembaga tersebut. Semakin berjalan baik budaya organisasi tersebut maka semakin besar peluang kesuksesan lembaga tersebut.

Sumber daya manusia menjadi unsur pertama dalam setiap aktivitas yang dilakukan. Dengan pengelolaan sumber daya manusia yang baik dalam suatu lembaga. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (karyawan). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikemas secara maksimal dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu karyawan.

Wujud budaya merupakan bentuk sistem nilai yang ada pada suatu lembaga. Sistem nilai budaya terdiri dari konsepsi yang hidup dalam pikiran sebagian besar dari anggota organisasi. Sistem nilai tersebut berisikan hal-hal yang harus mereka anggap sangat bernilai. Sistem nilai dijadikan sebagai pedoman dalam bersikap maupun berperilaku sebagai anggota organisasi.

Kualita Pendidikan Indonesia Surabaya sebagai lembaga konsultan pendidikan yang independen, selalu

melakukan inovasi dari waktu ke waktu. Kualita pendidikan Indonesia Surabaya selalu berupaya menjadi intisari dalam pengembangan dunia pendidikan yang berfokus pada peningkatan kualitas guru dan sekolah terbaik di Indonesia dalam menjawab tantangan kebutuhan pendidikan yang semakin kompleks tanpa mengesampingkan nilai budaya religius.

Budaya religius yang ada pada Lembaga Kualita Pendidikan Indonesia Surabaya merupakan wujud sistem nilai yang harus dilaksanakan bagi semua karyawan. Nilai religius ini selalu berupaya memberikan dampak yang positif bagi karyawan. Selain menyediakan jasa pendidikan, Kualita Pendidikan Indonesia Surabaya memiliki nilai religius sangat Islami, baik segi kekeluargaan antar karyawan saling mengingatkan satu sama lain sehingga bekerja dan beribadah menjadi istikomah. Kegiatan religius dilaksanakan setiap waktu oleh semua karyawan pada saat berada di lingkungan kerja. Baik dari cara berpakaian yang rapi dan sesuai syariat islam.

Sistem nilai IMPROVE dalam aspek religius yang ditunjukkan dengan pembinaan pagi mengaji sebelum memulai aktivitas bekerja, sholat berjamaah, menjaga etika dan melaksanakan amalan sunah. Karyawan Kualita Pendidikan Indonesia Surabaya selalu menjalankan budaya keagamaan yang secara langsung memberikan penekanan dalam beribadah. Kualita Pendidikan Indonesia Surabaya merupakan lembaga yang berbeda dari lembaga lain, yaitu lembaga yang memadukan profit dan dakwah dalam bekerja untuk memperoleh keuntungan yang dinilai dengan pencapaian rupiah namun juga lebih mengedepankan keseimbangan kebutuhan duniawi dan kebutuhan rohani untuk bekerja serta beribadah sesuai dengan nilai-nilai keagamaan. Dakwah merupakan sarana menyampaikan motivasi kerja karyawan yang bersumber dari Al-Quran dan Sunnah Rasulullah Muhammad SAW dengan program memperdalam nilai-nilai agama islam, aktivitas bekerja sekaligus untuk mencari pahala dan pengembangan yang berwawasan islami yaitu memiliki tujuan menuju ridho Allah dalam dunia maupun akhirat. Sistem nilai pada budaya organisasi bertujuan secara optimal dalam mencapai tujuan lembaga tanpa rasa pamrih dalam menjalankan kewajiban bekerja.

Kualita Pendidikan Indonesia Surabaya bertujuan membentuk guru ahli yang memiliki kompetensi tutor tingkat kabupaten/kota, Mengembangkan sekolah dasar (SD) dan sekolah menengah pertama (SMP) di kabupaten/kota menjadi sekolah model. Kualita Pendidikan Indonesia Surabaya menaruh perhatian pada pengembangan sumber daya manusia khususnya

pendidikan dalam menyajikan pendidikan, setiap kesempatan Kualita Pendidikan Indonesia Surabaya menyaring hal baru baik melalui *cyber world* maupun yang berkembang di masyarakat. Untuk merancang program Kualita Pendidikan Indonesia Surabaya selalu berkompeten mendasarkan pada kebutuhan dunia pendidikan yang diolah secara ilmiah oleh tim kreatif dan tim inovasi. Selain perkembangan zaman pendidikan Kualita Pendidikan Indonesia Surabaya lebih mengutamakan etika yang sesuai pada sistem nilai budaya organisasi Indonesia.

Hingga tahun 2018 Kualita Pendidikan Indonesia Surabaya telah menjadi salah satu lembaga konsultan pendidikan yang terpercaya hingga memiliki mitra kerja baik negeri maupun swasta yang tersebar 32 provinsi yang ada diseluruh Indonesia. Bukan hanya lembaga jasa bidang pendidikan konsultan saja namun juga beberapa perusahaan swasta juga menjalin mitra kerja dengan kualita Pendidikan Indonesia Surabaya. Pencapaian tersebut sesuai dengan visi dan misi yang ada di Kualita Pendidikan Indonesia Surabaya, bahwa pendidikan merupakan hal yang mutlak bagi negara berkembang dan menjadi harapan utama dari generasi ke generasi. Hal itu dapat diwujudkan dengan membangun sistem nilai yang baik untuk tiada hari tanpa penyelenggaraan sehingga semakin berkembang menjadi lebih optimal.

Kualita Pendidikan Indonesia Surabaya mempunyai sistem nilai "IMPROVE" yaitu: 1) *Integrity*, integritas merupakan gambaran tindakan yang konsisten sesuai dengan nilai-nilai dan kebijakan organisasi serta kode etik profesi. Karyawan Kualita Pendidikan Indonesia Surabaya akan memiliki integritas jika tindakannya sesuai dengan nilai, keyakinan serta prinsip yang dipegang; 2) *Maturity*, kedewasaan adalah pribadi karyawan yang mampu mengendalikan diri dan tidak mudah terpancing oleh reaksi provokatif; 3) *Prefesional*, profesional yang dimaksud adalah setiap karyawan memiliki keahlian dan keterampilan karena pendidikan dan pelatihan sehingga semakin termotivasi untuk bekerja lebih baik dalam bidangnya; 4) *Rare*, Keunikan dalam diri karyawan bahwa setiap karyawan memiliki individu yang berbeda beda yang sulit dicari bandingannya sehingga karyawan selalu termotivasi untuk mengembangkan diri dan keahliannya; 5) *On Fire*, penuh semangat adalah gambaran karyawan Kualita Pendidikan Indonesia Surabaya yang senantiasa bersemangat memotivasi diri sendiri dalam bekerja maupun mengimplementasikan ilmu yang dimilikinya dalam peningkatan Kualitas pendidikan Indonesia; 6) *Vastly*, kecepatan organisasi dalam bergerak cepat dalam memotivasi diri untuk selalu menangkap dan menciptakan gambaran bahwa setiap peluang adalah

untuk kemajuan lembaga Kualita Pendidikan Indonesia Surabaya; 7) *Ethics*, etika ini adalah sebagai nilai patokan dalam bertindak karyawan dalam berperilaku sesuai dengan moral dan tata krama dimasyarakat sekaligus juga pada perundang-undangan.

Sistem nilai *IMPROVE* tersebut saling menguatkan dan berkesinambungan dalam sistem nilai di Kualita Pendidikan Indonesia Surabaya sebagai lembaga konsultan pendidikan yang menjadi rujukan tingkat nasional. Sistem nilai tersebut bukan hanya tuntutan profesional, kemampuan serta semangat kerja yang tinggi tetapi juga sesuai dan selaras dengan budaya religius sehingga terciptanya budaya kerja tanpa meninggalkan kewajiban beribadah.

Sistem nilai dalam sikap dan perilaku yang berkembang di Kualita Pendidikan Indonesia Surabaya adalah menjaga nilai sopan santun dalam berperilaku baik dalam lingkungan kerja maupun dilingkungan kerja. Sikap dan perilaku ini juga dapat dilihat dari disiplin kerja karyawan, yang salah satunya merupakan disiplin kehadiran kerja dan presensi Mutaba'ah karyawan. Presensi Mutaba'ah karyawan merupakan presensi individu karyawan berupa kegiatan religius yang dilakukan oleh karyawan Kualita Pendidikan Indonesia. Presensi Mutaba'ah tersebut meliputi puasa sunnah, sholat berjamaah, sholat sunnah serta infak dan amalan-amalan yang dikerjakan selama satu bulan. Berbentuk berupa lembaran yang dibagikan kesemua karyawan pada awal bulan dan akan dikemas untuk laporan pada akhir bulan.

Karyawan Kualita Pendidikan Indonesia berlandaskan sistem nilai *IMPROVE*, bahwa setiap karyawan harus memenuhi kriteria tersebut sehingga karyawan termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya menjadi yang ahli dibidangnya. Sistem nilai *IMPROVE* menjadi pendorong dalam kemajuan Kualita Pendidikan Indonesia Surabaya.

Melihat Lembaga tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa letak *urgensi* dalam penelitian ini adalah Sistem nilai pada budaya organisasi Kualita Pendidikan Indonesia Surabaya, sebagai lembaga jasa bidang pendidikan konsultan yang menjawab semua tantangan perkembangan kebutuhan dunia pendidikan yang kompleks, sehingga memperkuat Kualita Pendidikan Indonesia Surabaya memiliki keunikan yang berbeda dari lembaga lainnya.

Penelitian dilakukan di Kualita Pendidikan Indonesia Surabaya dalam lingkup budaya sebagai sistem nilai dengan mewujudkan nilai-nilai budaya organisasi sesuai dengan tujuan lembaga melakukan peningkatan kualitas guru dan sekolah di seluruh Indonesia. Sehingga peneliti mengangkat judul penelitian "Sistem Nilai Pada

Budaya Organisasi Kualita Pendidikan Indonesia Surabaya”.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. rancangan yang digunakan penelitian adalah studi kasus. studi kasus adalah metode penyelidikan secara langsung dengan latar yang alamiah dan memusatkan perhatian pada suatu peristiwa secara rinci Ulfatin (2015: 49).

Penelitian ini dilakukan di Kualita Pendidikan Indonesia Surabaya yang merupakan lembaga jasa peningkatan kualitas guru dan sekolah tingkat nasional. Kualita Pendidikan Indonesia Surabaya beralamat di Jl. Gayungsari IV No. 33 Surabaya. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data wawancara, observasi serta dokumentasi dan penerapan *snowball sampling*. Menurut Sugiyono *Snowball sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang bermula sedikit kemudian berkembang menjadi lebih banyak. Sesuai dengan perkembangan pemenuhan informasi dalam memperoleh data hingga jenuh. Analisis data di lapangan menggunakan model Miles and Huberman, yaitu dalam menganalisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus hingga tuntas sehingga data yang diperoleh jenuh. Teknik aktivitas analisis data yang digunakan meliputi kondensasi data (*data condensation*), penyajian data (*data display*), dan verifikasi data (*data verification*) (Sugiyono, 2015:246). Uji keabsahan data diungkapkan oleh Ulfatin (2014:277) yaitu kredibilitas (*credibility*), transferabilitas, dependabilitas dan konfirmabilitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sistem Nilai Pada Budaya Organisasi Kualita Pendidikan Indonesia Surabaya

Berdasarkan hasil wawancara, observasi dan studi dokumentasi dapat diketahui bahwa sikap dan perilaku karyawan berdasarkan nilai IMPROVE yang ada didalam lembaga merupakan wujud Nilai IMPROVE sebagai sistem nilai yang saling berkesinambungan dalam pengelolaan sistem pada lembaga. Sikap dan perilaku karyawan memberikan dampak kontribusi yang baik untuk lembaga..

Sikap dan Perilaku Karyawan Menjunjung Tinggi Tanggung Jawab

Sikap dan perilaku yang muncul dari nilai Integritas adalah tanggung jawab, kejujuran, totalitas kepercayaan akan kemampuan diri karyawan dalam bekerja. Karyawan Kualita Pendidikan Indonesia Surabaya selalu menjunjung tinggi nilai Integritas yang sudah mendarah daging dalam diri setiap karyawan dan menerapkannya dalam pekerjaannya.

Integritas tersebut kemudian muncul menjadi berbagai nilai (*Sharing of value*) dalam budaya organisasi Kualita Pendidikan Indonesia Surabaya, nilai terhadap apa yang lebih baik atau berharga bagi karyawan dan dikembangkan bersama. Hal tersebut seperti teori yang disampaikan Djajendra (2017:16) bahwa Integritas merupakan suatu proses kerja dan perilaku kerja karyawan berjalan dengan sepenuh hati, totalitas, bertanggung jawab. Integritas dalam diri karyawan dimulai dari berada di tempat kerja. Fokus diri karyawan pada diri individu untuk menghasilkan sikap, perilaku dan tindakan yang sesuai dengan tanggung jawab.

Sikap dan perilaku karyawan Kualita Pendidikan Indonesia dalam mengembangkan nilai Integritas adalah dengan bentuk pembinaan pagi yang selalu ingin memperbaiki lembaga menghasilkan karyawan-karyawan yang berkualitas. Sesuai dengan teori Smits & Stephen (1995:18) yaitu kebiasaan rutin sangat berharga bagi para pemimpin untuk lembaga yang berkeinginan untuk memperbaiki organisasi maupun karyawan suatu lembaga. Selain bentuk konsep juga sebagai kewajiban dalam mematuhi peraturan-peraturan budaya organisasi.

Rasa tanggung jawab akan pekerjaan akan muncul ketika seorang karyawan merasa dihargai keberadaannya. Sesuai teori Robbins 2003 bahwa Inisiatif individu tersebut perlu dihargai oleh kelompok atau pimpinan suatu organisasi sepanjang menyangkut ide untuk memajukan dan mengembangkan organisasi/perusahaan. Sehingga dalam diri karyawan diperlukan rasa tanggung jawab atas tugas yang diembannya serta ide dan pendapat karyawan harus dihargai oleh kelompok, pimpinan dan suatu organisasi dalam memajukan lembaga tersebut.

Sikap dan Perilaku Karyawan Mengendalikan Diri

Kematangan karyawan Kualita Pendidikan Indonesia Surabaya merupakan sikap dan perilaku yang selalu mengalami peningkatan sumber daya manusia baik personal maupun untuk lembaga. Dengan menumbuhkan sikap dan perilaku karyawan Maturity, lembaga memberikan tantangan maupun tanggung jawab kepada karyawan dalam menjalankan suatu tugas. Dalam hal ini akan memunculkan rasa interaksi antar sesama maupun lingkungan dan bertindak sesuai situasi yang sedang terjadi.

Kematangan karyawan Kualita Pendidikan Indonesia sebagai perpaduan antara seberapa besar

kemampuan dan kemauan yang dimiliki oleh seorang karyawan untuk bersikap dalam penyelesaian pekerjaannya. Sesuai dengan teori Thoah (2010: 68) yaitu kemampuan karyawan merupakan salah satu unsur kematangan yang berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang diperoleh dari pendidikan, latihan serta pengalaman. Sedangkan kemauan sendiri merupakan unsur kematangan yang berkaitan dengan keyakinan dan motivasi diri.

Karyawan Kualita Pendidikan Indonesia Surabaya selalu diupayakan untuk berkembang, didorong untuk mengemukakan konflik dan kritik secara terbuka serta dapat menerima lapang dada keputusan bersama demi tercapainya tujuan lembaga. Hal tersebut selaras dengan teori Robbins (2003:525) yaitu Perbedaan pendapat merupakan fenomena yang sering terjadi dalam suatu organisasi/lembaga. Namun perbedaan pendapat atau kritik yang terjadi bisa dijadikan sebagai media untuk melakukan perbaikan perubahan strategi untuk mencapai tujuan suatu organisasi/perusahaan.

Sikap dan Perilaku Karyawan Bekerja secara Professional

Professional merupakan sikap dan perilaku yang harus dimiliki setiap karyawan. Dalam menghadapi dunia yang semakin kompetitif akaryawan kualita pendidikan indonesia harus pandai memanfaatkan teknologi yang ada dengan optimal. Senada dengan hal tersebut didukung penelitian relevan Manshur (2012) dengan judul "*Penerapan Sistem Nilai dalam Budaya organisasi Sekolah Unggul: studi Multikasus*". Penelitian tersebut menjelaskan tantangan di era global adalah sebuah fenomena yang pasti terjadi dan tidak dapat dihindari. Dalam hal ini karyawan Kualita Pendidikan Indonesia Surabaya sudah sesuai menjadi sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas untuk dapat mengikuti era global yang sedang berjalan.

Karyawan Kualita Pendidikan Indonesia dituntut memiliki kualitas dalam memilah dan menimbang pengoptimalan penyalahgunaan sumber daya alam dan teknologi yang ada, namun juga menjalin kerja sama antar sumber daya lain. Setiap personal dituntut memiliki keuletan, keispilnan etos kerja yang tinggi dan professional.

Hal diatas sesuai dengan teori Robbins (2000: 46) mengatakan bahwa kemampuan (*ability*) adalah kecakapan atau potensi suatu keahlian yang merupakan hasil dari latihan atau praktek dan digunakan untuk mengerjakan sesuatu yang diwujudkan melalui tindakan. Nilai professional

harus menjadi bagian dari jiwa seseorang etos kerja dan menjalin hubungan kerja sebagai sebuah profesi sehingga sesuatu yang dikerjakan dapat dipertanggung jawabkan.

Lembaga juga menyiapkan pengelolaan pemetaan terhadap peningkatan potensi karyawan. Pemetaan karir bentuk sekolah hingga bentuk pelatihan yang mampu memberikan pengalaman serta pengetahuan bagi karyawan dalam sikap dan berperilaku keprofesionalan. Sesuai dengan teori Soejipto (2007) sikap profesional sebagai pola tingkah laku, pola tersebut terwujud dari karyawan terhadap profesinya. Pengembangan sikap profesional dapat dilakukan dengan cara memberikan pengetahuan, pemahaman, pelatihan, dan penghayatan khusus yang direncanakan.

Pernyataan diatas juga didukung oleh teori Kurniawan (2005:74) menyatakan professional merupakan cerminan dari kemampuan (*competensi*), yaitu memiliki pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), bisa melakukan (*ability*), ditunjang dengan pengalaman (*experience*) yang tidak muncul tiba-tiba tanpa melalui perjalanan waktu. Dalam penelitian relevan oleh Alharbi dan Alyahya yang berjudul "Impact of Organizational Culture On Employee Performance" bahwa tujuan organisasi adalah meningkatkan kinerja professional karyawan untuk merancang strategi lembaga.

Sikap dan Perilaku Karyawan Multikompetensi

Rare merupakan keunikan dalam individu karyawan Kualita Pendidikan Indonesia Surabaya yang sesuai bidangnya dan sangat sulit ditemukan. Keunikan ini hanya dimiliki individu, setiap individu satu dan lainya akan berbeda keunikannya. Sesuai dengan teori yang dikemukakan Owens, 1995:81 menyatakan dimensi soft yang mencakup nilai-nilai (*values*) keyakinan (*beliefs*), budaya, norma perilaku justru berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga menciptakan soft skill yang unggul (*multikompetensi*).

Penelitian yang relevan oleh Manshur (2012) dengan judul "*Penerapan Sistem Nilai dalam Budaya organisasi Sekolah Unggul: studi Multikasus*" serupa dengan sikap dan karyawan *Rare (multitalent)* kualita Pendidikan Indonesia Surabaya, mengenai kebebasan mengembangkan potensi sebagai sistem kecerdasan yang inspirasi kreatif dan inovatif, penghayatan ketuhanan yang didalamnya kita menjadi bagian lembaga.

Sikap dan Perilaku Karyawan Semangat Tinggi dalam Bekerja

Semangat disini Kualita Pendidikan Indonesia Surabaya dengan sikap yang dalam bekerja memiliki kekhasan yaitu percaya diri, motivasi diri yang kuat untuk melanjutkan pekerjaan. Semangat juga sebagai batin seorang karyawan yang berpengaruh pada usaha untuk mewujudkan suatu tujuan melalui pelaksanaan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Sesuai dengan teori Nitisemito (1998) menyatakan karyawan penuh semangat dan motivasi dalam menjalankan segala aktivitasnya. Semangat kerja merupakan usaha untuk melakukan pekerjaan secara giat sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan lebih cepat dan giat.

Kebiasaan menyemangati dengan kegiatan-kegiatan adalah terbilang cara memotivasi dengan unik. Hal ini sepakat dengan penelitian yang dilakukan oleh Manshur (2012) dengan judul "Penerapan Sistem Nilai dalam Budaya organisasi Sekolah Unggul: studi Multikasus, bahwa budaya organisasi terbilang unik, walaupun organisasi itu sejenis namun budayanya akan berbeda. karena budaya organisasi disebut sifat-sifat internal yang dapat membedakannya dengan organisasi lain.

Sikap dan Perilaku Karyawan Cepat Tanggap

Vastly merupakan kecepatan anggota karyawan Kualita Pendidikan Indonesia dalam bergerak cepat untuk memotivasi diri dan selalu menangkap dan menciptakan setiap peluang untuk kemajuan lembaga. Anggota lembaga selalu menciptakan sesuatu yang kreatif dengan cepat untuk perkembangan lembaga Kualita Pendidikan Indonesia Surabaya.

Nilai kebersamaan, keagamaan, kerja sama, tolong menolong (responsip cepat tercermin pada kegiatan sehari-hari dikpi untuk mmbntu rekan kerja. dikontrol relatif muda. Senada dengan teori yang dikemukakan oleh Owens (1995) mengenai hal-hal yang soft dalah yang terkait dengan *the human side of Organizational* (aspek manusiawi dari organisasi), meliputi nilai-nilai, keyakinan, budaya, serta norma berperilaku.

Sikap dan Perilaku Karyawan sesuai Etika

Karyawan Kualita Pendidikan Indonesia Surabaya bersikap dan berperilaku sesuai dengan norma-norma sosial yang diterima secara umum sehubungan dengan tindakan-tindakan yang benar dan baik. perilaku etika ini dapat menentukan kualitas individu (karyawan) yang dipengaruhi oleh

faktor-faktor dari luar kemudian menjadi prinsip yang dijalani dalam bentuk perilaku.

Hal diatas sesuai dengan teori Giffin dan Ronald J. (2006: 58) bahwa etika merupakan keyakinan mengenai tindakan yang benar dan salah, atau tindakan yang baik dan yang buruk yang mempengaruhi hal lainnya.

Sistem nilai Ethics ini bersinggungan langsung dengan nilai keagamaan yang Islami. Dimana Kualita Pendidikan Indonesia Surabaya beretika sesuai norma dan nilai keagamaan yang agamis. Beretika terhadap pekerjaanya, bertetika dalam spiritualnya, beretika dalam ibadahnya dan menjaga komunikasi sesuai syariat Islam antara karyawan laki-laki dan karyawan perempuan. Hal ini senada dengan Menurut kitab AL Islam Aqidah wa Syaria'ah bahwa segala sesuatu yang telah ditentukan ALLah terhadap hambanya meliputi, hubungan denan Tuhan, hubungan dengn sesama muslim, hubungan sesama manusai, hubungan lingkungan sekitar.

Pernyataan diatas juga didukung dengan teori Sukidi (2004) bahwa Kecerdasan spritual terdiri dari aspek kecerdasan spiritual dipandang dari sudut etika yang dapat digambarkan tingkat etika sosial seorang karyawan sebagai cermin kadar kualitas spiritual : yaitu ketaatan etika dan moral, kejujuran, amanah dapat dipercayaa, sikap sopan, toleran dan anti kekerasan.

Penelitian yang relevan oleh Lukman Hakim (2016) dengan judul "Budaya Organisasi Islami sebagai Upaya Untuk Meningkatkan Kinerja", serupa dengan nilai etika bekerja yang dilakukan Kualita Pendidikan Indonesia Surabaya.

PENUTUP Simpulan

Dari pembahasan yang disampaikan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Pertama Karyawan memiliki etos kerja yng tinggi dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab pekerjaanya dengan kejujuran.

Kedua, Karyawan menempatkan diri dengan baik dalam pengambilan keputusan sesuai kebutuhan lembaga.

Ketiga karyawan bekerja Professional dalam menyelesaikan pekerjaan.

Keempat, Kompetensi karyawan dalam menghadapi sebuah tantangan sesuai situasi dan kondisi yang dibutuhkan lembaga.

Kelima, antusias dalam diri karyawan yang tinggi untuk bekerja secara optimal di lembaga.

Keenam, inisiatif yang muncul dalam diri karyawan untuk memberikan pelayanan terbaik *Customer* secara efektif dan efisien.

Ketuju, Norma etika yang dipegang teguh karyawan sebagai landasan tata krama bersikap dan berperilaku sesama karyawan maupun pihak lain tanpa mengesampingkan nilai etika agama islam.

Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dipaparkan, peneliti bermaksud memberikan beberapa saran yang dapat dijadikan pertimbangan oleh pihak-pihak yang terkait lainnya dalam penelitian ini. Beberapa saran tersebut sebagai berikut.

Pertama bagi Pimpinan Kualita Pendidikan Indonesia Surabaya, diharapkan dapat mempertahankan serta meningkatkan sistem nilai pada budaya organisasi dalam penerapan nilai IMPROVE di Kualita Pendidikan Indonesia Surabaya. Dalam hal ini pimpinan KPI Surabaya perlu memberikan pembinaan secara langsung kepada karyawan baru maupun karyawan lama tentang nilai IMPROVE sebagai dasar landasan budaya kerja yang dipegang teguh lembaga. Pembinaan ini diadakan dalam sebulan sekali, sehingga karyawan yang baru masuk maupun karyawan lama dapat menerapkan dalam lingkungan kerja sehari-hari. Untuk evaluasi pimpinan diharapkan mengadakan monitoring setiap 3 bulan sekali untuk perbaikan kedepannya.

Kedua bagi Karyawan Kualita Pendidikan Indonesia Surabaya, Karyawan Kualita Pendidikan Indonesia Surabaya diharapkan dapat mengembangkan dan meningkatkan potensi yang dimiliki karyawan sehingga berkembang lebih optimal dalam kemampuan personal maupun kepentingan lembaga. Sikap dan perilaku karyawan masih perlu perbaikan dari segi komunikasi maupun tingkat tanggung jawab dalam melaksanakan tugas. Dalam hal ini karyawan perlu mengikuti banyak pelatihan yang ada serta mencari berbagai jenis referensi dan sumber informasi untuk pengembangan potensi diri karyawan.

Ketiga bagi Lembaga jasa pendidikan lain, Hasil penelitian ini diharapkan menjadi referensi yang baik sesuai dengan sistem nilai pada budaya organisasi dan dapat dijadikan sebagai contoh acuan lembaga lain untuk meningkatkan kualitas lembaga.

Keempat bagi peneliti lain, Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan referensi serta informasi untuk menambah khasana ilmu pengetahuan tentang sistem nilai pada budaya organisasi yang masuk dalam Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perilaku Organisasi. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan mampu menghasilkan penelitian yang lebih baik dengan cara memperbanyak sumber referensi lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adlina, Heru dan Iqbal. 2014. Pengaruh Kematangan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Adminitrasi Bisnis* (Online) Vol. 14. No.1 diunduh 25 Februari 2018.
- Alyahya, Arhabi. 2013. Impact of Organizational Culture on Employee Performance. *International Review of Management and Business Research*,(Online), Vol. 5 Nomor 2 (<http://irmbjournal.com>, diunduh 28 Februari 2018).
- Darodjat. 2015. *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia –Masa Kini*. Bandung: PT Refika Aditama..
- Deal Kent, Peterson. 2002. *“The shaping School Culture FieldBook”* San Francisco: Jossey-Bass.
- Fahmi, Irham. 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep & Kinerja*. Jakarta: Mitra wacana Media.
- Fakhar Shahzad. 2012. Impact of Organizational Culture on Organizational Performance: An Overview. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*. (Online) Vol 5 Nomor 2, (<http://www.emeraldinsight.com>, diunduh 6 Febuari 2018).
- Fitrah, Dedik. 2015. Urgensi Budaya Organisasi Bagi Kemajuan lembaga Pendidikan”,(Online) Vol 1 Nomor 2, (<http://jurnal.padangsidipuan.ac.id>, Diunduh 04 April 2018).
- Folino.2013. *Manajemen Karyawan Penerbit*: Platinum
- Homsyah dan Chotimah Aktualisasi Sistem Nilai Dalam Membangun Budaya Organisasi Lembaga Pendidikan: Studi Multikasus di MAN 2 Tulungagung dan SMAN 1 Boyolangu Tulungagung, (Online)
- Hasibuan, Malayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Koentjaningrat. 2009. *Pengantar Ilmu Antropologi*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Mangkunegara. 2014. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- _____. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Rosdakarya.
- Meleong. 2012. *Metode Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*. Bandung : Remaja Rosdakarya
- Ndraha, Talizuduhu. 2005. *Teori Budaya Organisasi*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

- Robbins, Stephen 2003. *Organizational Behavior, Concept Contropversies and Applications*. Prentice Hall Inc. USA. Terjemahan. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Smith & Stolp. 1995. *Transforming School Culture: Stories Symbols, Value & The Leaders Role*". University of Oregan: Eric
- Wardiah. 2016. *Teori Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Yin, Robert. 2012. *Studi Kasus: Desain & Metode*. Jakarta: PT Grafindo Persada

