

BAB III
GAMBARAN UMUM NILAI-NILAI BUDAYA KINDERFIELD
(PRESCHOOL & KINDERGARTEN)

3.1 Sejarah dan Perkembangan Lembaga Pendidikan Kinderfield

Kinderfield (*Preschool & Kindergarten*) – Tebet merupakan salah satu diantara sekian banyak *Preschool* yang tumbuh subur di daerah Jakarta dan kota-kota besar lainnya di seluruh Indonesia. Pusat sekolah Kinderfield terletak di Jl. Asem baris Raya Blok A1, Tebet, Jakarta Selatan. Menempati lahan seluas 800 meter persegi, dengan jumlah murid sekitar 210 anak yang terbagi ke dalam dua level yaitu *Preschool* (untuk anak-anak usia 2-3 tahun) serta *Kindergarten B* (untuk anak-anak usia 4-6 tahun).

Sekolah yang didirikan sejak Noverber tahun 1999 ini telah berdiri selama 9 tahun dan memiliki Sembilan cabang atau center yaitu Simprug, BSD, Sunter, Bekasi, Cibubur, Duren Sawit, Bogor, Cinere dan Tebet. Jumlah tersebut akan terus bertambah setiap tahunnya. Menurut sumber interview yang dilakukan majalah Parentsguide edisi Maret 2005, halaman 27 dengan topic “The Hottest *Preschool* in Jakarta, Kinderfield memasuki urutan delapan besar. Kinderfield Tebet merupakan Head Office dari seluruh Kinderfield yang ada.⁴⁷

3.1.1 Filosofi, Misi dan Motto Kinderfield

Motto dari Kinderfield dan berlaku bagi semua cabang Kinderfield adalah:

***“A School where children begins the greatest
experience in life”***

⁴⁷ Marketing Kit Kinderfield-Tebet, Business Development Department

Kinderfield menggunakan motto ini sebab Kinderfield ingin menanamkan dalam benak masyarakat, dalam hal ini orang tua, bahwa Kinderfield adalah sekolah yang tepat yang dapat membuat anak-anak mereka mengalami pengalaman terbaik dalam hidup mereka dengan belajar disana. Hal ini juga dikarenakan Kinderfield menggunakan metode Montessori.

Filosofi yang ada di Kinderfield merupakan prinsip dasar yang menjadi pegangan bagi sekolah ini untuk menjaga keseimbangan antara langkah karyawan dengan perusahaan agar tetap sama. Filosofi dari Kinderfield adalah:

“ Every child has the right to grow and learn in a safe, nurturing and loving environment”

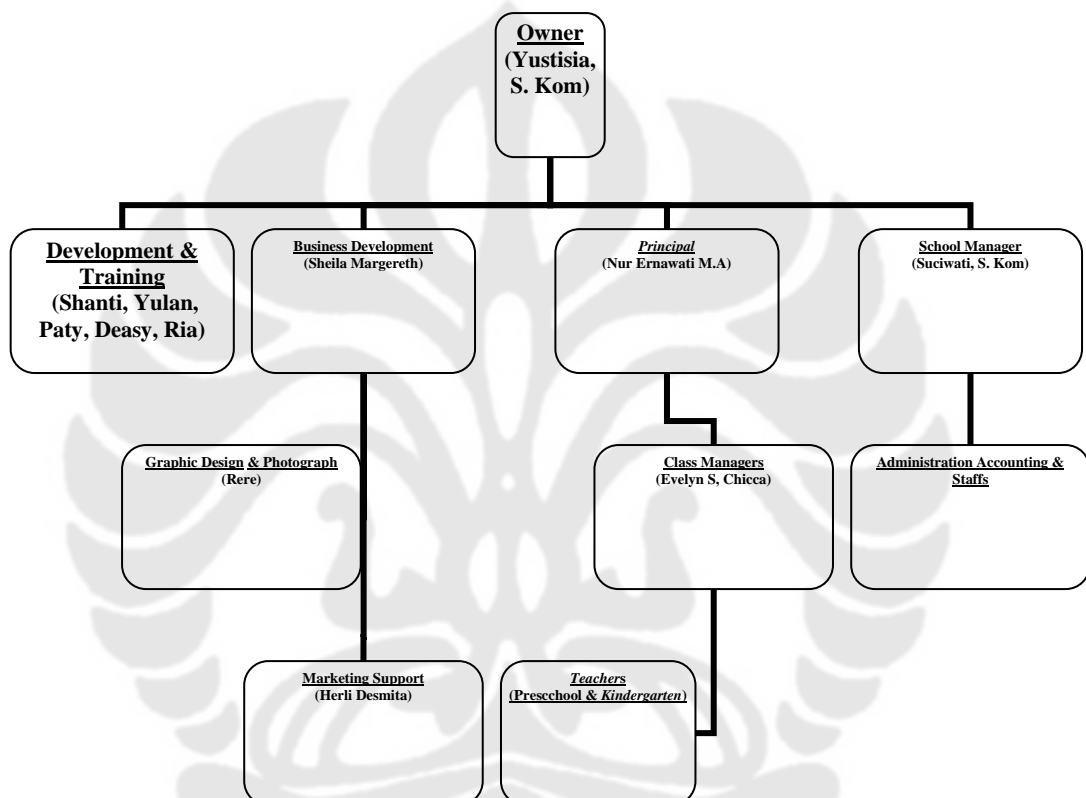
Dengan memegang prinsip bahwa setiap anak memiliki hak untuk tumbuh dan berkembang serta belajar di lingkungan yang aman, penuh perhatian dan kasih sayang, maka Kinderfield bertujuan agar semua pihak yang terlibat dapat mewujudkan lingkungan belajar mengajar yang sesuai dengan apa yang sudah dirumuskan dan mengutamakan kepentingan dan kebutuhan anak-anak. Adapun misi Kinderfield adalah:

“Kinderfield provides an innovative program to the fulfillment of every child’s potential in a safe, nurturing and loving environment”

Kinderfield menyediakan sebuah program yang inovatif untuk memenuhi potensi setiap anak dalam lingkungan yang aman, penuh perhatian dan kasih sayang.

3.1.2 Struktur Organisasi

Gambar III.1



3.2 Kurikulum Kinderfield

Kinderfield mengadopsi kurikulum dan sistem pengajaran yang berdasarkan prinsip-prinsip, antara lain:

- *Children are largely learn through their senses*
- *Children learn when they explore and do experiment in an environment*
- *Children learn best by interacting with people and concrete objects in the environment*

- *Children psychologically feel safe, willing to take risk, make mistakes, and need encouragement in their efforts*
- *Children are interested in what they are learning and able to choose and pursue activities in their own way*

Kurikulum itu sendiri mencakup:

- *Inspired by a range of contemporary Early Childhood theories and practices*
- *A developmentally appropriate curriculum for the age span of the children within the group*
- *Emphasis learning as an interactive process*
- *Support all aspects of a child's development: physical, emotional, social, and cognitive*
- *Based on regular assessment of individual needs, strength, and interest*
- *The learning activities and materials are concrete and relevant to the lives of young children.*

3.3 Gambaran Umum Budaya Kinderfield

Kinderfield mempunyai nilai-nilai budaya yang telah lahir semenjak berdirinya lembaga pendidikan ini. Nilai-nilai budaya yang terdapat dalam Kinderfield adalah

a. Pengarahan

Faktor budaya berupa pengarahan yang meliputi komunikasi organisasi mengenai kejelasan tujuan yang diinformasikan kepada pengajar. Pengajar mengharapkan Kinderfield lebih gencar dalam menyampaikan tujuan perusahaan, sehingga akan memberi pengetahuan dan mendorong pengajar untuk bekerja

semaksimal mungkin dalam usaha mencapai tujuan. Pengajar masih mengharapkan agar pihak manajemen lebih berusaha untuk meningkatkan aspek pengarahan dengan menyadari bahwa dengan adanya kejelasan atas apa yang ingin dicapai oleh Kinderfield, diharapkan pengajar dapat memberikan apa yang terbaik yang harus mereka lakukan. Adanya kejelasan juga dinyatakan dengan memberikan gambaran apa yang harus mereka lakukan.

b. Toleransi Resiko

Toleransi resiko yang dicerminkan oleh tingkat agresivitas dan derajat inovasi yang pada Kinderfield secara umum dapat dikatakan tinggi. Kinderfield telah berhasil mendorong agresivitas pengajar untuk menjawab tuntutan pekerjaan, khususnya dalam mengidentifikasi dan mengatasi masalah yang timbul dalam kelas ajar yang berkaitan dengan anak didik

Kinderfield juga telah berhasil dengan baik memberikan dorongan kepada pengajarnya untuk melakukan inovasi yang sekiranya dapat meningkatkan hasil kerja. Namun demikian pengajar masih mengharapkan dukungan yang lebih besar lagi dari perusahaan untuk melakukan inovasi dan kreativitas. Pada dasarnya, tampak Kinderfield memahami bahwa pengembangan dan peningkatan mutu sumber daya manusia tergantung pada tingkat pemberian kesempatan untuk melakukan inovasi kepada setiap pengajar. Potensi inovatif dan kreatifitas yang dimiliki karyawan pengajar tidak akan muncul bila tidak diciptakan dukungan yang merangsang pengajar untuk berpikir dan melakukan hal-hal yang inovatif dalam cara-cara ataupun metode baru yang lebih efisien dan efektif dalam pelaksanaan pekerjaan mereka.

c. Dukungan Manajemen

Faktor dukungan manajemen dalam budaya Kinderfield mencakup bantuan atasan yang dalam memberikan pengarahan. Pengarahan yang diberikan atasan kepada bawahannya pada setiap saat apabila menemukan masalah dalam pekerjaannya, sampai pada kesimpulan umum bahwa Kinderfield sudah cukup baik dalam memberikan kesempatan kepada karyawannya untuk menemui atasan apabila terdapat masalah dalam pekerjaannya.

Demikian pula halnya dengan faktor dukungan atasan yang diberikan dalam mengembangkan aspek pekerjaannya, disimpulkan sudah baik. Pada dasarnya dukungan manajemen akan sangat bermanfaat karena berkaitan dengan peningkatan moral pengajar yang akan berpengaruh pada kemampuan pengajar dan memberi arahan pada cara bagaimana mereka menyelesaikan pekerjaan. Dukungan atasan atas pengembangan diri berkaitan dengan dukungan moral yang bersifat *recognition*, dimana karyawan merasa diperhatikan. Sedangkan bagaimanapun komunikasi dijalankan berkaitan dengan pemahaman atas apa yang diharapkan Kinderfield atas pengajar.

Aspek dukungan mengenai yang diperhatikan pada penjelasan mengenai nilai-nilai budaya Kinderfield lebih menekankan upaya pengembangan sumber daya manusianya. Hal ini terlihat dengan niat menjaga standar profesionalisme yang tinggi dalam memberikan pengajaran yang terbaik terhadap anak didiknya dan hal tersebut dilaksanakan dengan menekankan keahlian kerja dan pelayanan yang diantaranya didasari oleh standar kualitas sumber daya manusia. Untuk itu manajemen berusaha untuk selalu mengikatkan diri untuk memberi kesempatan yang sama untuk pengembangan karir.

d. Integrasi

Integrasi yang menyangkut tingkat kerja sama antara pengajar dalam kelas saat melaksanakan kegiatan belajar mengajar disimpulkan sudah berjalan cukup baik dan kokoh pada setiap kelasnya. Budaya yang sudah tumbuh sejak lama ini kemudian dijadikan salah satu budaya spesifik untuk Kinderfield dan terus dibina dan dikembangkan dalam menunjang pencapaian tujuan Kinderfield serta merupakan modal utama dalam menghadapi persaingan pada era globalisasi ini.

Mengetahui bahwa unsur budaya ini merupakan nilai-nilai yang sudah melekat dengan kuat, diterima secara luas oleh pengajar selama ini dan diyakini menjadi aspek kerja sama sebagai faktor budaya spesifik yang dijunjung tinggi dan menjadi jiwa baik pengelolaan Kinderfield. Dengan keyakinan bahwa pencapaian tujuan yang telah ditetapkan hanya akan berhasil dicapai bila semua pengajar dalam Kinderfield saling bekerja sama dan saling membantu satu dengan yang lainnya.

e. Pengendalian

Tingkat pengendalian yang dilakukan manajemen atas perilaku kerja pengajar berdasarkan faktor pengawasan untuk sistem dan prosedur dalam pengajaran. Pengajar diberikan kesempatan seluas-luasnya dalam berkeaktifitas dalam bekerja, namun dalam pengawasan dan pengendalian dari manajemen langsung.

f. Identitas Organisasi

Identitas berkaitan dengan keadaan yang menunjukkan tingkatan rasa keterikatan dan kebanggaan pengajar terhadap Kinderfield dan profesinya. Penelitian yang dilakukan pada Kinderfield diketahui bahwa Kinderfield telah

berhasil menciptakan identitas yang sangat baik diantara anggotanya. Atas keadaan tersebut pengajar mendapat kepuasan yang besar dan berharap apa yang sudah tercipta pada waktu itu dapat dipertahankan atau ditingkatkan. Manajemen menyadari bahwa identitas merupakan hal yang penting dipertimbangkan oleh manajemen Kinderfield, karena terbukti bahwa tiadanya keterikatan dapat mengurangi keefektifan organisasi, karena identitas ditunjukkan oleh sikap-sikap berupa rasa mengidentifikasi dengan tujuan organisasi, rasa keterlibatan dengan tugas organisasi, dan rasa kesetiaan terhadap organisasi. Keterikatan yang ditanamkan Kinderfield tidak hanya terhadap pengajar namun juga terhadap para staf yang lainnya baik pegawai lama maupun yang baru.

g. Sistem Imbalan

Hasil penelitian yang dilakukan memperlihatkan bahwa penerimaan pengajar atas sistem imbalan yang diberikan atas hasil kerja dan loyalitas mereka pada Kinderfield secara umum menyatakan sudah dikelola dengan baik. Perhatian pada kepentingan karyawan berupa imbal jasa atas hasil kerja dan loyalitas pengajar tercermin dari keinginan untuk memperhatikan peningkatan kesejahteraan seluruh pengajar pada setiap kebijaksanaan yang ditetapkan. Secara spesifik kebijaksanaan manajemen juga menjamin kesejahteraan berupa sistem kompensasi yang konsisten dan mampu bersaing. Namun tentunya apakah sistem imbalan yang dijalankan memberi kepuasan baik karyawan dalam bekerja, tergantung bagaimana pengajar menilai imbalan yang diterima dibandingkan dengan pemahaman atas imbalan yang layak atau yang seharusnya diterima oleh seseorang.

h. Toleransi Konflik

Toleransi konflik memperlihatkan seberapa jauh Kinderfield bersifat terbuka dan memberi kebebasan pada pengajarnya untuk saling mengemukakan pendapat. Dari hasil wawancara yang dilakukan pada pengajar kinderfield ternyata Kinderfield termasuk rendah dalam mentolerir konflik, yang berarti tidak diperbolehkan adanya perbedaan pendapat. Dengan demikian apa yang dikatakan atasan tidak boleh disanggah oleh pengajar yang menjadi bawahannya. Pada hal ini seolah-olah manajemen ingin menghindari konflik.

Dalam kesadaran bahwa rendahnya tingkat konflik akan berakibat pada sulitnya dilakukan inovasi dan pengembangan, serta sukarnya menyesuaikan diri terhadap perubahan lingkungan. Tampaknya manajemen mengusahakan toleransi konflik pada tingkat yang optimal, sehingga dapat diperoleh manfaat yang berpengaruh positif terhadap hasil karya organisasi.

Pada penjelasan mengenai nilai-nilai Kinderfield, dinyatakan bahwa manajemen tanggap terhadap setiap saran dan keluhan pengajar dan menerapkan kebijaksanaan terbuka dengan mengikutsertakan pihak-pihak terkait. Dengan kebijaksanaan terbuka, maka proses penetapan kebijaksanaan mempertimbangan masukan-masukan dan kritikan baik yang berasal dari atasan, rekan dalam satu kelas maupun dari lain kelas untuk menerima alternatif yang terbaik bagi kepentingan Kinderfield. Dinyatakan juga bahwa perusahaan mendorong kreatifitas dan setiap pribadi dan menghargai keanekaragaman gagasan dan pandangan. Namun untuk toleransi konflik ini ada juga pembatasan dengan penekanan bahwa proses pembuatan dan penetapan kebijaksanaan disesuaikan untuk memberi fasilitas pada pencapaian tujuan atau kepentingan kinderfield secara umum. Hal ini mungkin dilakukan untuk membatasi konflik

berlebihan yang dapat mengarah pada kekacauan dan mengancam jalannya belajar dan mengajar dalam Kinderfield.

i. Pola Komunikasi

Pola komunikasi berkaitan dengan keluwesan dalam cara melakukan komunikasi, yang melihat apakah komunikasi dilakukan secara terbatas atau tidak. Dalam hal ini, Kinderfield sudah bisa dikatakan baik dalam membina komunikasi antara top manajemen dengan bawahannya termasuk para pengajar. Hal tersebut dapat dilihat dalam kesehariannya, para pengajar tidak sungkan-sungkan untuk mengutarakan pendapatnya baik itu saran maupun kritikan.

Pada dasarnya, organisasi yang efektif memerlukan komunikasi ke atas sama banyaknya dengan komunikasi ke bawah, karena bila berhasil dengan baik, komunikasi ke atas sering kali diperlukan bagi pengambilan keputusan yang sehat. Demikian pula komunikasi horizontal diperlukan bagi peningkatan efektivitas organisasi, karena sangat perlu bagi koordinasi dan integrasi demi keanekaragaman fungsi keorganisasian. Lalu pola yang lebih luas ini dimanifestasikan pada upaya untuk menjalankan kebijaksanaan terbuka yang mempertimbangkan masukan dan kritikan baik yang berasal dari atasan, rekan sesama dalam satu kelas, maupun dari bawahan.

Menampung usulan dari orang tua sebagai pemakai jasa merupakan cerminan dari penghargaan terhadap kreatifitas pribadi yang berpengaruh pada cara pandang pengajar terhadap Kinderfield.

j. Cepat Tanggap Akan Lingkungan

Kinderfield menuntut sangat mengedepankan para anggotanya untuk cepat tanggap akan lingkungan. Lingkungan yang dimaksud adalah lingkungan pekerjaan dimana para anggota dapat memenuhi setiap kebutuhan akan diri masing-masing. Cepat tanggap yang dimaksud adalah harapan kinderfield agar pengajar, dalam waktu yang singkat dapat mengerti dan memahami apa yang menjadi tuntutan pekerjaannya.

