BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sejak sejarah manusia lahir mewarnai rutinitas kegiatan dunia ini, pendidikan merupakan hal penting dalam komunikasi sosial. Manusia sebagai khalifah yang menjadi pemimpin di bumi ini senantiasa dibekali akal untuk mempelajari setiap yang ia temukan dan kemudian menjadikannya sebagai konsep atau pegangan hidup. Masa kini globalisasi telah mengubah cara hidup manusia sebagai individu, sebagai warga masyarakat dan sebagai warga bangsa. Tidak seorangpun yang dapat menghindar dari arus globalisasi. Setiap individu dihadapkan pada dua pilihan, yakni dia menempatkan dirinya dan berperan sebagai pemain dalam arus perubahan globalisasi atau dia menjadi korban dan terseret derasnya arus globalisasi. (Kunandar, 2007:36).

Arus globalisasi juga masuk dalam wilayah pendidikan dengan berbagai implikasi dan dampaknya, baik positif maupun negatif. Dampak ini yang akan menentukan warna pada dunia pendidikan, apalagi dunia pendidikan menjadi sorotan dan masih dianggap sebagai kekuatan utama dalam komunitas sosial untuk mengimbangi laju berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) di era globalisasi ini. Dalam konteks ini tugas dan peranan guru sebagai ujung tombak dunia pendidikan sangat berperan. (Kunandar, 2007:37).

Guru merupakan pendidik professional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada jalur formal. Tugas dan peran guru dari hari ke hari semakin berat, seiring dengan perkembangan IPTEK. Guru sebagai komponen utama dalam dunia pendidikan dituntut untuk mampu mengimbangi bahkan melampaui perkembangan IPTEK yang berkembang dalam masyarakat. Banyak tantangan globalisasi yang harus disikapi guru, karena mau tidak mau guru adalah salah satu faktor utama penentu mutu pendidikan. (Sudarwan, 2010:17).

Gurulah yang berada di garda terdepan dalam menciptakan kualitas sumber daya manusia. Guru berhadapan langsung dengan para peserta didik di kelas melalui proses belajar mengajar. Di tangan gurulah akan dihasilkan peserta didik yang berkualitas, baik secara akademis, *skill* (keahlian), kematangan emosional, dan moral serta spiritual. Dengan demikian, akan dihasilkan generasi masa depan yang siap hidup dengan tantangan zamannya. Oleh karena itu, diperlukan sosok guru yang mempunyai kualifikasi, kompetensi, dan dedikasi yang tinggi dalam menjalankan tugas profesionalnya (Kunandar, 2007:40).

Hamzah B Uno (Martinis dan Maisah, 2010:87) juga menjelaskan bahwa tenaga pengajar (guru) merupakan suatu profesi yang berarti suatu jabatan yang memerlukan suatu keahlian khusus sebagai guru dan tidak dapat dilakukan oleh sembarang orang. Apalagi dalam perubahan kurikulum yang menekankan kompetensi, guru memegang peran penting dalam pelaksanaan

kurikulum KBK, karena pada akhirnya gurulah yang melaksanakan kurikulum di dalam kelas. Menurut mantan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Fuad Hasan, sebaik apapun kurikulum dan sistem pendidikan yang ada, tanpa di dukung oleh mutu guru yang memenuhi syarat, maka semuanya akan sia-sia.

Seiring dengan tuntutan mutu pendidikan, maka pemerintah dewasa ini membuat peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang kualifikasi, kompetensi dan sertifikasi guru dalam Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 2005. Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan nasional. Sedangkan untuk kompetensi dasar yang harus dimiliki guru menurut Departemen Pendidikan Nasional adalah kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi professional. (Kunandar, 2007:72).

Kompetensi pedagogik yang harus dimiliki guru meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki. Kompetensi kedua yaitu kompetensi kepribadian meliputi kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, arif dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia. Kompetensi ketiga adalah kompetensi sosial yaitu kemampuan guru untuk berkomunikasi dan bergaul dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan

masyarakat sekitar. Kompetensi terakhir adalah kompetensi professional yang meliputi penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran disekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya. (Sudarwan, 2010:25).

Keempat kompetensi dasar ini pada praktiknya merupakan satu kesatuan yang utuh. Kompetensi yang akan menjadi bekal bagi seorang guru untuk melaksanakan tugas dan fungsinya. Kompetensi dasar diatas merupakan cerminan dari kondisi ideal guru untuk menunjukkan kinerja yang baik. Banyak kontroversi antara kondisi ideal yang harus dijalani guru sesuai ketetapan pemerintah dengan kenyataan tentang kondisi guru yang tetap terabaikan dalam keberdayaannya dan kurang mendapat kesempatan melakukan pengembangan diri. Padahal salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah faktor Sumber Daya Manusia (SDM) yang meliputi pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen guru. Jika kondisi guru untuk mengembangkan potensi diri terabaikan bagaimana bisa guru dapat memberikan kinerja yang baik. (Martinis dan Miasah, 2010:88).

Selain faktor SDM yang merupakan faktor internal, sistem kepercayaan yang menjadi pandangan hidup seorang guru, juga memiliki pengaruh besar yang ditimbulkan dan berpretensi bagi pembentukan kinerjanya. Kinerja guru juga memiliki faktor internal yaitu beberapa hal dari luar pribadi guru yang ikut mempengaruhi kinerjanya. Seperti upah kerja yang dapt memenuhi

kebutuhan, suasana kerja yang menggalakkan atau hubungan komunikasi atasan bawahan yang serasi, penanaman sikap dan pengertian di kalangan pekerja, penghargaan atas prestasi (*need of achievement*), serta sarana yang menunjang kesejahteraan mental dan fisik (hiburan, masjid, rekreasi, dll) (Barizi, 2009:152).

Sedangkan faktor sistem yang termasuk mempengaruhi kinerja guru terdiri dari fasilitas kerja yang diberikan oleh pimpinan sekolah (yayasan), proses organisasi dan kultur kerja dalam organisasi (sekolah). Dimaksud sistem disini adalah adanya komunikasi atasan dan bawahan, mengenai apa yang diperlukan seorang pegawai dan kultur kerja yang telah ditetapkan. Jika antara kondisi guru dan faktor sistem tidak disesuaikan akan membuat kinerja guru menurun seiring kondisinya yang menurun pula. (Martinis dan Maidah, 2010:130).

Penelitian dalam jurnal yang dilakukan oleh Eliezer Yariv (2011) menemukan bahwa kinerja guru yang buruk memiliki banyak penyebab. Karena manajemen dari kepala sekolah yang tidak sesuai harapan guru. Sekitar 20% dari kasus yang ditemukan manajemen yang buruk dan kekurangan administrator sebelumnya. Kemudian menyusul 27% kasus guru muda yang baru beberapa tahun bekerja belum bisa menerapkan sistem pendidikan yang diterapkan sekolah. Inkompetensi menyumbang 27% kasus, lebih banyak guru laki-laki dan tingkat kelas yang lebih rendah memiliki inkompetensi rendah. Motivasi rendah para guru menyumbang hampir 40% kasus.

Pada jurnal yang ditulis Eliezer Yariv (2011) juga menemukan bahwa yang mempengaruhi selain kasus-kasus diatas juga karena masalah kepribadian guru. Salah satu guru berkompeten dan berpendirian kuat baru saja pindah ke sebuah sekolah dan ketika mengemukakan kritiknya banyak guru yang tidak suka. Sehingga dia tidak bisa menunjukkan kinerja baik karena tidak mendapat dukungan dari teman seprofesi. Hasil penelitiannya menunjukkan tidak adanya hubungan antar kesulitan yang mempengaruhi kinerja guru sehingga setiap kesulitan yang dihadapi tidak terhubung kejenis kesulitan lain.

Jika kita membicarakan mutu pendidikan dan mutu guru sesungguhnya hal ini tak bisa lepas dari peranan sekolah itu sendiri yang merupakan tempat penyelenggaraan pendidikan formal. Melalui sentuhan guru di sekolah diharapkan mampu menghasilkan peserta didik yang memiliki kompetensi tinggi dan siap menghadapi tantangan hidup. Sekarang dan ke depan, sekolah sebagai organisasi pendidikan harus mampu menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, baik secara akademis maupun sikap mental (Kunandar, 2007:37).

Untuk mendukung sekolah dalam mengembangkan pendidikan di Indonesia, pemerintah memberikan wewenang pada kepala sekolah untuk mengatur dan melaksanakan kebijakan secara luas. Pemberian otonomi pendidikan yang luas pada sekolah merupakan kepedulian pemerintah terhadap gejala-gejala yang muncul di masyarakat serta upaya peningkatan mutu pendidikan secara umum. Hal ini memperjelas bahwa sekolah telah

menjadi organisasi pendidikan yang memiliki kebijakan sendiri namun tetap berada pada garis yang telah diatur pemerintah (Mulyasa, 2007:11).

Menurut Tossi, Rizzo dan Carroll (1994) bahwa organisasi terdiri dari kelompok orang-orang yang bekerja untuk mencapai tujuan organisasi. Tujuan tersebut tercermin dalam visi dan misi sekolah yang akan menjadi landasan peran seorang guru di sekolah. Tujuan tersebut juga yang akan melahirkan kebijakan sekolah yang dibuat dalam rangka meningkatkan mutu, efisiensi dan pemerataan pendidikan agar dapat menampung keinginan masyarakat setempat serta menjalin kerjasama yang erat antara sekolah, masyarakat, dan pemerintah dalam kaitannya sebagai unit-unit organisasi yang memiliki hubungan integrasi. (Munandar, 2011:263).

Sebagai suatu organisasi, sekolah pastinya memiliki kumpulan nilai, norma, ungkapan dan perilaku yang ikut menentukan bagaimana orang-orang dalam organisasi saling berhubungan dan sebesar apa mereka menggunakan tenaga mereka dalam organisasi. Hal ini akan tercapai dengan mencocokkan nilai-nilai karyawan dengan nilai-nilai organisasi. Nilai dan norma ini merupakan jabaran dari visi dan misi yang akan dilakukan terus menerus dan menjadi ciri khas sekolah tersebut sehingga menjadi budaya organisasi (Munandar 2011, 264).

Budaya organisasi terdiri dari asumsi-asumsi dasar yang dipelajari sebagai hasil memecahkan masalah yang timbul. Membangun budaya organisasi tidak semudah yang diucapkan, harus melalui proses lama dan berkelanjutan. Disebut proses yang berkelanjutan karena budaya organisasi

dibentuk dan dipertahankan, dengan kata lain bahwa budaya organisasi dapat berubah bila nilai dan perilaku (asumsi dasar) yang digunakan ternyata sudah tidak tepat dan perlu diganti dengan nilai dan perilaku (asumsi dasar) lain. Perubahan nilai dan perilaku ini disesuaikan dengan perkembangan zaman. Hal ini untuk mempertahankan eksistensinya dan agar dapat berkembang karena berhubungan dengan *output* yang dihasilkan oleh organisasi tersebut. (Munandar, 2011:265).

Budaya organisasi memiliki beberapa fungsi yaitu sebagai pembeda dengan organisasi lain, sebagai rasa identitas dari anggota, mementingkan komitmen organisasi di atas kepentingan individu, meningkatkan kemantapan sistem sosial, sebagai pembentuk sikap dan perilaku anggota. Budaya yang tertanam kuat dapat dipastikan beranggotakan individu yang memiliki komitmen dan loyalitas tinggi serta rela berkorban demi tercapainya tujuan organisasi. Sedangkan organisasi yang lemah tidak mampu membuat anggotanya mengidentifikasi dirinya dan bekerja bersama-sama untuk mencapai tujuan organisasi (Robbins 2001, 248).

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Jumari, Md. Yudana, IGK. A. Sunu berjudul Pengaruh Budaya Organisasi, Efikasi diri dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Mengajar Guru SMK Negeri Kecamatan Denpasar Selatan. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi, efikasi diri dan kepuasan kerja terhadap kinerja mengajar guru SMK Negeri Kecamatan Denpasar Selatan. Penelitian lain dilakukan oleh Rohana Insia (2009) dalam skripsinya yang berjudul

Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan bertujuan untuk mengetahui hubungan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan. Hasil yang diperoleh adalah bahwa adanya hubungan yang signifikan secara positif antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan.

Penelitian serupa dilakukan oleh Sukirni Adianto (2011) dengan disertasinya yaitu Perubahan Budaya Organisasi Sekolah Potensial, Standar Nasional dan Rintisan Bertaraf Internasional (Study multi kasus pada SMP Potensial Kepanjen 5, SMP SN Kepanjen 1 dan RSBI Kepanjen 4) yang menggunakan metode kualitatif menghasilkan; (1) perubahan dalam pelaksanaan norma-norma pada sekolah potensial, standar nasional dan rintisan sekolah bertaraf internasional, berubah menjadi lebih baik, secara menyeluruh, berkualitas terhadap lingkungan sekolah yang bersih, tertib, rapi, sehat, indah dan nyaman sesuai dengan aturan budaya organisasi dan tata krama yang berkembang dalam lingkungan sekolah. (2) sikap sekolah potensial, standar nasional dan rintisan sekolah bertaraf internasional terhadap disiplin, kerjasama, kebijakan, lingkungan, ketertiban dan perkembangan sekolah secara menyeluruh dan berkualitas berubah menjadi lebih baik. (3) kebiasaan pada sekolah potensial, standar nasional dan rintisan sekolah bertaraf internasional berubah menjadi lebih baik secara menyeluruh dalam kebiasaan melakukan kegiatan di sekolah sesuai dengan aturan yang berlaku dalam budaya organisasi yang perkembangan dilingkungan sekolah. Penelitian-penelitian ini mendukung penelitian ini.

Seperti teori yang disampaikan oleh Robbins (2001:264), para karyawan (guru) membentuk persepsi subjektif dari faktor objektif mengenai organisasi (sekolah), kemudian persepsi keseluruhan inilah yang menjadi budaya organisasi. Persepsi ini ada yang mendukung dan tidak mendukung yang kemudian akan mempengaruhi kinerja dan kepuasan karyawan (guru) dengan dampak yang lebih besar pada budaya yang lebih kuat.

SMP Kartika IV-8 dan SMP Kartika IV-9 adalah sekolah yang berada dibawah Yayasan Kartika Jaya Koordinator XL Dim 0833 Rem 083 Cabang IV Brawijaya. SMP Kartika IV-8 berdiri sejak tahun 1973 sedangkan SMP Kartika IV-9 berdiri sejak 1981. Kedua sekolah ini telah memiliki nilai dan norma yang dibentuk sebagai budaya organisasi. Nilai dan norma tersebut juga telah ditanamkan kepada para guru oleh pihak sekolah.

Penerapan budaya organisasi pada SMP Kartika IV-8 dan SMP Kartika IV-9 dilakukan dengan secara turun temurun dari sesama rekan guru, guru yang sudah lama mengajari guru baru. Sudah ada peraturan guru yang harus ditaati oleh setiap guru di sekolah tersebut. Budaya yang sudah melekat pada diri anggota organisasi pendidikan ini sangat membantu dalam memperoleh informasi tentang nilai-nilai yang berpengaruh pada kemajuan sekolah. Usaha-usaha yang dilakukan oleh sekolah untuk meningkatkan kinerja guru secara optimal sangat penting. Dengan adanya budaya organisasi yang sudah baik dan telah ada pembaharuan sesuai perkembangan zaman, namun hal ini tidak dibarengi dengan hasil yang diharapkan.

Kinerja guru yang ditunjukkan oleh para guru ternyata masih belum semuanya maksimal. Hasil pengamatan yang dilakukan oleh peneliti ketika masa PKL menunjukkan bahwa masih ada beberapa guru yang ketika waktunya mengajar hanya memberikan tugas dan malah asik mengobrol di ruang guru dengan guru yang lain. Guru juga terlihat kurang respek dengan siswa ketika ada siswa yang ada keperluan di ruang guru. Wibawa seorang guru masih belum terlihat dalam keseharian di sekolah.

Hal ini menjadi menarik untuk dikaji lebih jauh mengenai hubungan budaya organisasi dengan kinerja guru SMP Kartika IV-8 dan SMP Kartika IV-9 Malang.

B. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang menjadi dasar dari penelitian ini adalah :

1. Bagaimana tingkat budaya organisasi di SMP Kartika IV-8 dan SMP Kartika IV-9 Malang?
2. Bagaimana tingkat kinerja guru di SMP Kartika IV-8 dan SMP Kartika IV-9 Malang?
3. Apa ada hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja guru di SMP Kartika IV-8 SMP Kartika IV-9 Malang?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang hendak diketahui dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui tingkat budaya organisasi di SMP Kartika IV-8 dan SMP Kartika IV-9 Malang.

2. Untuk mengetahui tingkat kinerja guru di SMP Kartika IV-8 dan SMP Kartika IV-9 Malang.
3. Untuk mengetahui ada atau tidak hubungan budaya organisasi dengan kinerja guru di SMP Kartika IV-8 dan SMP Kartika IV-9 Malang

D. Manfaat Penelitian

1. Untuk Sekolah

Penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan apakah budaya sekolah yang ada sudah dapat meningkatkan kinerja guru di sekolah sehingga pihak sekolah dapat mengambil keputusan yang terbaik untuk meningkatkan mutu sekolah.

2. Untuk Fakultas

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi kajian akademis dan bahan pengetahuan tentang fenomena budaya sekolah terhadap kinerja guru di sekolah.

3. Untuk Peneliti

Penelitian ini akan membantu peneliti untuk mengetahui pengaruh budaya sekolah terhadap kinerja guru di SMP Kartika IV-8 dan SMP Kartika IV-9 Malang.