

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan adalah modal dasar untuk menciptakan Sumber Daya Manusia yang unggul. Made Pidarta (2007;4), mengutip pendapat John Dewey, yang menyatakan bahwa pendidikan adalah *the general theory of education* (teori umum akan pendidikan). Sebagai salah seorang tokoh pendidikan pada abad ke-19 di Amerika Serikat, John Dewey menawarkan pola pendidikan partisipatif. John Dewey menganggap pendidikan dapat berfungsi sebagai sarana untuk peningkatan keberanian dan pembentukan kemampuan inteligensi. Sebab tujuan pendidikan dapat berubah-ubah. Apa yang berguna saat ini belum tentu berguna di masa yang akan datang. Pendidikan merupakan kekuatan yang dapat diandalkan untuk menghancurkan kebiasaan yang lama atau buruk dan membangun kembali yang baru atau baik.

Pembentukan kemampuan inteligensi (yang merupakan daya reaksi atau penyesuaian yang cepat dan tepat, baik secara fisik maupun mental terhadap pengalaman baru seseorang) dalam dunia pendidikan yang utama selain keluarga adalah organisasi sekolah. Sekolah merupakan salah satu lembaga alternatif pelayanan pendidikan yang memiliki visi, misi, tujuan dan fungsi. Untuk mengemban misi, mewujudkan visi, mencapai tujuan, dan menjalankan fungsinya, sekolah memerlukan tenaga profesional, tata kerja organisasi seperti pemerintah, guru, orang tua, staff, siswa, yayasan serta sumber-sumber yang mendukung baik finansial maupun non finansial untuk mencapai tujuan bersama.

Semua komponen diatas seperti guru, orangtua, staff, siswa dan yayasan yang terlibat dalam suatu lembaga pendidikan secara tidak langsung akan menciptakan suatu sistem pendidikan bagi lembaga pendidikan tersebut. Selain itu, banyaknya lembaga pendidikan yang menerapkan dan mengadopsi kurikulum lokal dan internasional dalam kegiatan belajar dan mengajarnya dianggap sebagai suatu daya tarik serta keunggulan lembaga pendidikan tersebut dalam memenuhi kebutuhan pendidikan yang mampu menjawab tantangan global masa kini. Sehingga, suatu lembaga pendidikan akan memiliki suatu sistem yang khas dan unik yang berbeda antar sekolah yang satu dengan sekolah yang lainnya.

Menurut Hongboontri dan Keawkhong (2014;1), keunikan dan perbedaan setiap sekolah disebabkan oleh adanya budaya organisasi yang diciptakan oleh orang-orang yang terlibat didalamnya seperti guru, siswa, staff, dan orangtua. Deal dan Peterson (1999), dalam Chantarach Hongboontri dan Natheeporn Keawkhong (2014;1), menyatakan *defined that school cultures as a collection of "Tradition and rituals that have been built up over time as teachers, students, parents, and administrators work together and deal with crises and accomplishment" (p.4)*. Budaya sekolah sebagai "Kumpulan tradisi dan ritual yang telah dibangun dari waktu ke waktu sebagai guru, siswa, orangtua, dan administrator yang bekerjasama menangani krisis dan prestasi siswa. Budaya organisasi sendiri muncul ketika nilai-nilai (*values*) karakter diaplikasikan oleh anggota dari suatu organisasi tersebut. Kepmendiknas (2010; i-ii) menetapkan 18 nilai untuk mencapai tujuan nasional, yaitu : religius, jujur, toleransi, disiplin, kerja keras, kreatif, mandiri, demokratis, rasa ingin tahu, semangat nasionalisme, cinta tanah air, menghargai prestasi, komunikatif, cinta damai, gemar membaca, peduli lingkungan, peduli sosial, dan tanggung jawab.

Nilai inilah yang kemudian membentuk kultur (budaya) sekolah. Seperti yang diungkapkan Doni Koesoema (2018;22) bahwa kultur sekolah terbentuk dari berbagai macam peristiwa di dalam dunia pendidikan, seperti adanya berbagai macam norma dan nilai yang berkembang dalam kegiatan sehari-hari. Hasbullah (2015:3), juga berpendapat pada dasarnya pendidikan memang laksana eksperimen yang tidak pernah selesai sampai kapanpun, dikatakan demikian, karena pendidikan merupakan bagian dari kebudayaan dan peradaban manusia yang terus berkembang. Hal ini sejalan dengan pembawaan manusia yang memiliki potensi kreatif dan inovatif dalam segala bidang kehidupan.

Guru memiliki peran yang kompleks dan dinamis, maka pekerjaan itu hanya dapat dilakukan oleh seseorang yang memang secara tulus, sadar dan sungguh-sungguh memilih pekerjaan guru dengan segala konsekuensinya. Upaya dalam mengantisipasi peranan guru yang semakin luas tersebut, guru harus memiliki kompetensi mengajar dan memiliki kreativitas dalam menciptakan iklim pembelajaran lebih efektif dan kondusif. Oleh karena itu guru sebagai tenaga pendidik harus memiliki kemampuan profesional seperti yang dinyatakan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan Pasal 28 ayat (3), yang diperoleh melalui pendidikan, pelatihan dan pengembangan diri yang baik; kemauan dan kemampuan untuk merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran; serta kemauan dan kemampuan lain yang terkait dengan tugas dan tanggung jawabnya.

Skbn Rosidi (2007), dalam Nur Aedi (2016;136), mengungkapkan bahwa “Guru bukan sekedar pekerjaan atau mata pencaharian yang membutuhkan keterampilan teknis, tetapi juga pengetahuan teoritik”. sebagaimana yang diungkapkan dalam Peraturan Pemerintah No.19 tahun 2005 tentang SNP, yang

kemudian diterjemahkan kembali, yaitu siapa saja yang bisa terampil mengajar orang lain, tetapi hanya mereka yang berbekal pendidikan profesional keguruan.

Upaya meningkatkan mutu pengajaran tidak bisa di lepaskan dari berbagai faktor yang mempengaruhi kegiatan belajar mengajar di kelas. Pastinya, suatu sekolah akan memiliki peraturan dan norma yang berlaku untuk diterapkan oleh semua anggota komunitas sekolah tersebut. Memiliki visi dan misi yang menjadi dasar dari program penerapan pendidikan. Atas dasar inilah maka pimpinan sekolah mengarahkan dan mengadakan pelatihan kepada guru yang akan mengajar di sekolah tersebut agar tercapainya tujuan visi dan misi sekolah.

Salah satu tanggung jawab yang mendasar dari seorang pimpinan sekolah adalah membawa visi dan misi organisasi ke dalam kehidupan. Ketika sebuah visi dan misi organisasi tercapai dengan baik niscaya budaya sekolahpun akan menjadi kuat dan berkelanjutan. Tentunya akan memerlukan pendidik (guru) yang memiliki komitmen besar untuk mengevaluasi proses pembelajarannya serta siswa yang memahami dan selalu membangun budaya yang sesuai dengan misi dan identitas organisasi.

Tentunya tidak mudah bagi guru meresapi visi, misi, dan menerapkan budaya organisasi dengan benar apabila tidak didukung dengan lingkungan yang kondusif dan dukungan lembaga sekolah sehingga dapat menimbulkan motivasi kerja untuk mengembangkan kinerjanya. Kinerja itu sendiri dipengaruhi oleh beberapa faktor lingkungan dan karakteristik individu. Lingkungan kerja meliputi kehidupan sosial, psikologi, dan fisik, sedangkan karakteristik individu lebih kepada pribadi, jenis kelamin, usia, tingkat pengalaman ataupun status sosialnya. Maka perlu tindakan atau upaya yang nyata dan berkelanjutan agar guru

mengetahui, menerapkan visi dan misi sekolah, serta menciptakan budaya sekolah tersebut.

Sekolah SPK Pamulang-Tangerang Selatan adalah sekolah swasta yang sudah memiliki sertifikasi Satuan Pendidikan Kerjasama (SPK) yang ditetapkan pada bulan Januari tahun 2017. Memiliki sarana dan prasarana yang lengkap untuk mendukung kegiatan belajar mengajar, serta mempunyai visi sekolah yaitu pengetahuan, iman dan karakter. Tentunya hal ini sangat menarik untuk diteliti, mengingat Sekolah SPK Pamulang-Tangerang Selatan baru dibuka pada tahun 2011.

Sebagai sekolah baru, Sekolah SPK Pamulang-Tangerang Selatan pasti membutuhkan proses untuk membangun budaya organisasi dalam membentuk identitas sekolah sehingga tercapai satu tujuan yang sama sesuai dengan visi dan misi sekolah. Menilik latar belakang diatas, maka perlu dilakukan penelitian tentang pentingnya hubungan budaya organisasi dan motivasi kerja dengan kinerja guru di Sekolah SPK Pamulang-Tangerang Selatan. Budaya ini diharapkan menjadi motivasi bagi para guru yang ditunjukkan dengan kinerja yang tinggi dan berkualitas serta mampu menghadapi perubahan. Sebab tidak dapat dipungkiri beberapa guru yang bergabung di Sekolah SPK Pamulang-Tangerang Selatan masih menerapkan pola atau paradigma lama dalam mendidik siswa yang hidup di zaman *milenia* ini. Siswa masa kini tidak dapat lagi diibaratkan dengan gelas kosong, melainkan gelas setengah kosong. Mereka telah berbaur dengan informasi teknologi masa kini yang semakin hari semakin canggih, yang menyediakan berbagai macam informasi apapun yang mereka butuhkan sehingga kehadiran guru dihadapan mereka pun terkadang dipertanyakan. Jika seorang guru tidak memotivasi dirinya untuk berkembang, siap menghadapi perubahan, dan berusaha

sejajar dengan ilmu teknologi masa kini, maka dapat menyebabkan lemahnya posisi guru dan menurunnya kinerja guru sehingga tidak tercapainya tujuan organisasi.

Perlu budaya organisasi yang efektif dan motivasi kerja dalam diri seorang guru untuk berkembang, memberikan upaya yang terbaik untuk mencapai tujuan organisasi yang terwujud dalam kinerja guru, yaitu bagaimana guru melaksanakan proses kegiatan belajar mengajar sesuai dengan standar kurikulum yang dipakai oleh Sekolah SPK Pamulang-Tangerang Selatan yakni Kurikulum *Cambridge* dan Kurikulum Nasional. Kenyataan tersebut sejalan dengan visi pendidikan nasional yaitu “Terwujudnya sistem pendidikan sebagai pranata sosial yang kuat dan berwibawa untuk memberdayakan semua Warga Negara Indonesia berkembang menjadi manusia Indonesia yang berkualitas, sehingga mampu dan proaktif menjawab tantangan zaman yang selalu berubah” (Hasbullah 2015;4).

Usaha sekolah Harapan Bangsa Modernhill dalam mempersiapkan guru menjadi pendidik *milenia* ternyata belum merata dan terdapat kesenjangan antara apa yang diharapkan berdasarkan visi dan misi sekolah dengan situasi dan kondisi di lapangan, hal ini terlihat dari pengamatan dan hasil evaluasi kerja yang dilaksanakan sedangkan upaya yang ingin dicapai oleh organisasi adalah terwujudnya pemerataan kinerja guru yang baik sehingga standar kualitas sekolah tercapai.

Berdasarkan penjelasan di atas, penulis bermaksud mengadakan penelitian lebih lanjut dan disajikan dalam tesis mengenai hal ini dengan judul “Hubungan Antara Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Guru Sekolah SPK Pamulang-Tangerang Selatan”.

B. Identifikasi Masalah

Kinerja dari guru Sekolah SPK Pamulang-Tangerang Selatan dituntut untuk selalu meningkat dan menjamin bahwa Sekolah Harapan Bangsa Modernhill akan terus memberikan pelayanan dan kualitas pendidikan yang terbaik dan bermutu tinggi. Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis perlu mengidentifikasi masalah yang dapat menghambat kinerja guru. Secara detail, masalah-masalah tersebut dijabarkan sebagai berikut :

1. Apakah budaya organisasi telah terbangun dengan baik di Sekolah SPK Pamulang-Tangerang Selatan sesuai dengan visi sekolah Harapan Bangsa Modernhill yaitu Pengetahuan, Iman dan Karakter?
2. Apakah ada hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja guru?
3. Apakah ada hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja guru?
4. Apakah ada hubungan antara budaya organisasi dan motivasi kerja dalam menciptakan kinerja guru yang tinggi dan berkualitas dalam mengembangkan tugas dan fungsi jabatannya secara bersama-sama?
5. Apakah kinerja guru berhubungan dengan motivasi guru dalam mengajar?
6. Apakah terdapat hubungan antara budaya sekolah dengan motivasi guru?

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dijabarkan, terdapat faktor-faktor yang mungkin menjadi penyebab tidak meratanya kinerja guru di Sekolah SPK Pamulang-Tangerang Selatan. Penulisan ini fokus pada metode, jenis, serta dukungan sistem manajemen sekolah untuk mewujudkan budaya sekolah yang solid agar meningkatkan motivasi kerja dan kinerja guru. Penelitian ini terbatas

pada hubungan antara Budaya Organisasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) dengan Kinerja guru (Y).

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja guru?
2. Apakah terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja guru?
3. Apakah terdapat hubungan antara budaya organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui adanya hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja guru
2. Untuk mengetahui adanya hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja guru
3. Untuk mengetahui adanya hubungan antara budaya organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru

F. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi kepada sekolah Sekolah SPK Pamulang-Tangerang Selatan. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi kepada manajemen dan tenaga pendidik bagaimana membangun budaya organisasi dan dapat memotivasi guru sehingga

menghasilkan kinerja yang baik serta faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja para guru.

Guru adalah modal dasar suatu sekolah, dan kinerja guru adalah pembentukan kepercayaan pasar dalam dunia pendidikan. Tidak mudah dalam membangun sebuah kepercayaan, ada proses di dalamnya. Kepercayaan masyarakat sangatlah penting agar Sekolah Harapan Bangsa Modernhill mampu bersaing dan mempertahankan kualitas pendidikan yang tinggi secara khusus di daerah Tangerang Selatan yang menyelenggarakan kurikulum internasional, *Cambridge* dan Kurikulum berstandar Nasional. Tidak lupa, terbentuknya kinerja guru yang baik haruslah mendapat dukungan yang besar dari pihak majemen, karyawan, dan guru itu sendiri.