

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan pada hakekatnya adalah usaha membudayakan manusia atau memanusiaikan manusia, pendidikan amat strategis untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan diperlukan guna meningkatkan mutu bangsa secara menyeluruh. Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Penyelenggaraan pendidikan di Indonesia merupakan suatu sistem pendidikan nasional yang diatur secara sistematis. Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab (UU No. 20 Tahun 2003).

Fungsi pendidikan harus betul-betul diperhatikan dalam rangka mencapai tujuan pendidikan nasional sebab tujuan berfungsi sebagai pemberi arah yang jelas terhadap kegiatan penyelenggaraan pendidikan sehingga penyelenggaraan pendidikan harus diarahkan kepada (1) pendidikan diselenggarakan secara demokratis dan berkeadilan

serta tidak diskriminatif dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia, nilai keagamaan, nilai kultural, dan kemajemukan bangsa, (2) pendidikan diselenggarakan sebagai satu kesatuan yang sistemik dengan sistem terbuka dan multimakna, (3) pendidikan diselenggarakan sebagai suatu proses pembudayaan dan pemberdayaan peserta didik yang berlangsung sepanjang hayat, (4) pendidikan diselenggarakan dengan memberi keteladanan, membangun kemauan, dan mengembangkan kreativitas peserta didik dalam proses pembelajaran, (5) pendidikan diselenggarakan dengan mengembangkan budaya membaca, menulis, dan berhitung bagi segenap warga masyarakat, (6) pendidikan diselenggarakan dengan memberdayakan semua komponen masyarakat melalui peran serta dalam penyelenggaraan dan pengendalian mutu layanan pendidikan.

Peningkatan mutu pendidikan ditentukan oleh kesiapan sumber daya manusia yang terlibat dalam proses pendidikan. Guru merupakan salah satu faktor penentu tinggi rendahnya mutu hasil pendidikan mempunyai posisi strategis maka setiap usaha peningkatan mutu pendidikan perlu memberikan perhatian besar kepada peningkatan guru baik dalam segi jumlah maupun mutunya.

Guru adalah figur manusia yang menempati posisi dan memegang peran penting dalam pendidikan. Ketika semua orang mempersoalkan masalah dunia pendidikan figur guru mesti terlibat dalam agenda pembicaraan terutama yang menyangkut persoalan pendidikan formal di sekolah. Pendidik atau guru merupakan 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. Hal tersebut tidak dapat disangkal karena lembaga pendidikan formal adalah dunia

kehidupan guru. sebagian besar waktu guru ada di sekolah, sisanya ada di rumah dan di masyarakat.

Guru merupakan faktor yang sangat dominan dan paling penting dalam pendidikan formal pada umumnya karena bagi siswa guru sering dijadikan tokoh teladan bahkan menjadi tokoh identifikasi diri. Di sekolah guru merupakan unsur yang sangat mempengaruhi tercapainya tujuan pendidikan selain unsur murid dan fasilitas lainnya. Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan sangat ditentukan kesiapan guru dalam mempersiapkan peserta didiknya melalui kegiatan belajar mengajar. Namun demikian posisi strategis guru untuk meningkatkan mutu hasil pendidikan sangat dipengaruhi oleh kemampuan profesional guru dan mutu kinerjanya.

Guru merupakan ujung tombak pendidikan sebab secara langsung berupaya mempengaruhi, membina dan mengembangkan peserta didik, sebagai ujung tombak, guru dituntut untuk memiliki kemampuan dasar yang diperlukan sebagai pendidik, pembimbing dan pengajar dan kemampuan tersebut tercermin pada kompetensi guru. Berkualitas tidaknya proses pendidikan sangat tergantung pada kreativitas dan inovasi yang dimiliki guru. Gunawan (1996) mengemukakan bahwa Guru merupakan perencana, pelaksana sekaligus sebagai evaluator pembelajaran di kelas, maka peserta didik merupakan subjek yang terlibat langsung dalam proses untuk mencapai tujuan pendidikan.

Kehadiran guru dalam proses pembelajaran di sekolah masih tetap memegang peranan yang penting. Peran tersebut belum dapat diganti dan diambil alih oleh apapun. Hal ini disebabkan karena masih banyak unsur-unsur manusiawi yang tidak dapat diganti oleh unsur lain. Guru merupakan faktor yang sangat dominan dan paling penting

dalam pendidikan formal pada umumnya karena bagi siswa guru sering dijadikan tokoh teladan bahkan menjadi tokoh identifikasi diri.

Guru dituntut memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam membina anak didik. Dalam meraih mutu pendidikan yang baik sangat dipengaruhi oleh kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya sehingga kinerja guru menjadi tuntutan penting untuk mencapai keberhasilan pendidikan. Secara umum mutu pendidikan yang baik menjadi tolak ukur bagi keberhasilan kinerja yang ditunjukkan guru.

Untuk meningkatkan kinerja guru, pemerintah telah banyak melakukan kegiatan seperti mengadakan pendidikan dan pelatihan (Diklat) kepada guru, menaikkan gaji dan tunjangan, memberikan penghargaan, hukuman, dan lain sebagainya dengan harapan peningkatan kinerja guru.

Tapi kenyataan di lapangan banyak guru yang tidak masuk, seperti yang dikemukakan oleh Wamendiknas, Fasli Jalal rata-rata 500 ribu guru di Indonesia tidak masuk tanpa alasan. Selain itu Satpol Pamong Praja yang melakukan operasi pada tanggal 13 Oktober 2010 menjaring sekitar 50 Guru di suatu pusat perbelanjaan di Jakarta Pusat yang membolos pada jam kerja. (www.detik.com). Guru pada prinsipnya memiliki potensi yang cukup tinggi untuk berkreasi guna meningkatkan kinerjanya. Namun potensi yang dimiliki guru untuk berkreasi sebagai upaya meningkatkan kinerjanya tidak selalu berkembang secara wajar dan lancar disebabkan adanya pengaruh dari berbagai faktor baik yang muncul dalam pribadi guru itu sendiri maupun yang terdapat diluar pribadi guru. Tidak dapat dipungkiri bahwa kondisi dilapangan

mencerminkan keadaan guru yang tidak sesuai dengan harapan seperti adanya guru yang bekerja sambil baik yang sesuai dengan profesinya maupun diluar profesi mereka, terkadang ada sebagian guru yang secara totalitas lebih menekuni kegiatan sambilan dari pada kegiatan utamanya sebagai guru di sekolah.

Untuk melakukan pembenahan terhadap kinerja guru di Indonesia memang sangat sulit karena masalah ini bukan hanya menyangkut tentang kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan akan tetapi juga menyangkut mental, etos, dan budaya kerja dari guru. Banyaknya guru yang mangkir pada jam kerja dan senioritas. Hal ini mengindikasikan bahwa sikap dan budaya kerja dikalangan guru belum tumbuh dan menjadi kesadaran kolektif. Dengan demikian pembenahan kinerja guru haruslah berorientasi terhadap pembenahan budaya kerja, sehingga akan tercipta guru yang profesional.

Berdasarkan studi pendahuluan di Sekolah Menengah Atas Negeri 5 Jakarta, perilaku yang terlihat sehari - hari adalah terdapat senioritas, guru – guru sering mengelompok, dalam menggunakan metode guru kurang variatif, kepek hanya bersifat struktural dalam berkomunikasi, pengawasan dari kepek lemah, Terjadi kompetisi yang kurang sehat, dalam mengemukakan konflik guru sering tidak berani.

Selain itu ketercapaian target juga rendah (70%), Guru yang terlambat dalam sehari rata – rata 5 orang, Guru Yang tidak masuk 0-5 orang/ hari, Rata-rata 2-3 orang guru/hari meninggalkan kelas saat jam mengajar dengan tidak izin dari kepek, Masih ada guru yang merokok di lingkungan sekolah, ada guru yang diberi tugas tambahan sebagai wali kelas tidak mengontrol perkembangan dan kehadiran siswanya.

Hanya ada 2 guru yang diberi tugas tambahan membina ekstrakurikuler yang mendampingi siswa asuhannya dalam setiap kegiatan, hanya 1 dari 5 guru yang diberi tugas tambahan piket harus selalu berada di tempat piket, terutama pada jam istirahat, guru yang memegang mata pelajaran UN tertinggi yang dianggap berprestasi dan diberi penghargaan, padahal SMAN 5 banyak berprestasi di non akademik.

Berdasarkan latar belakang permasalahan tentang kinerja guru yang belum optimal dan hubungannya terhadap budaya organisasi maka perlu kajian yang lebih dalam tentang hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja guru. Dengan demikian penulis pun tertarik untuk mengkaji lebih dalam tentang Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 5 Jakarta dalam Meningkatkan Rasa Persatuan.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat diidentifikasi beberapa masalah, yaitu:

1. Faktor-faktor apa saja yang menyebabkan seorang guru tidak masuk ?
2. Upaya-upaya apa saja yang telah dilakukan pemerintah untuk meningkatkan kinerja guru ?
3. Apakah terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja guru ?
4. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja seorang guru?

C. Pembatasan Masalah

Dari identifikasi masalah di atas terlihat begitu luas dan kompleksnya masalah yang ada. Agar lebih fokus dan terarah, perlu adanya pembatasan masalah. Adapun masalah yang dibatasi dalam penelitian ini adalah “ Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru SMAN 5 Jakarta dalam Meningkatkan Rasa Persatuan.”

Adapun pada budaya organisasi atau variabel X penulis membatasi pada Inisiatif individu, Toleransi terhadap tindakan berisiko, Pengarahan, Integrasi, Dukungan manajemen, Kontrol, Identitas, Sistem imbalan, Toleransi terhadap konflik, Pola komunikasi.

Sedangkan pada kinerja guru atau variabel Y penulis membatasi pada *Quality*, *Quantity*, *Timelines*, *Cost effectiveness*, *Need for supervision*, *Interpersonal impact*.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, penulis merumuskan masalah tentang :”Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru SMA Negeri 5 Jakarta dalam Meningkatkan Rasa Persatuan?”

E. Manfaat atau Kegunaan Penelitian

1. Manfaat atau Kegunaan Teoritis

- a. Sebagai suatu karya ilmiah maka hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi bagi perkembangan ilmu pengetahuan pada khususnya maupun masyarakat luas pada umumnya tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru
- b. Menambah wawasan dan pengetahuan khususnya tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru.
- c. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai pedoman untuk kegiatan penelitian berikut yang sejenis.

2. Manfaat atau Kegunaan Praktis

- a. Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi dan masukan yang berguna tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru
- b. Sebagai pendidik maka pengetahuan dan pengalaman selama penelitian dapat ditransformasikan kepada peserta didik pada khususnya maupun masyarakat pada umumnya.

- c. Memberikan sumbangan atau masukan kepada pemerintah untuk meningkatkan mutu pendidikan.