

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Sekolah memiliki berbagai macam komponen penting, di antaranya adalah kepala sekolah, tenaga pendidik atau guru, tenaga kependidikan, dan tentunya peserta didik. Komponen-komponen tersebut saling memiliki keterkaitan dan saling bekerja sama dalam mencapai tujuan pendidikan.

Pendidikan pada dasarnya, menurut Undang-undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional 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<sup>1</sup>. Pendidikan adalah hal utama untuk sebuah perubahan seseorang dari yang tidak bisa menjadi bisa, kemudian pendidikan juga merupakan pemandu bagi karakter seseorang. Pendidikan juga merupakan salah satu yang menjadi penentu pembangunan karakter bangsa, seperti yang dituangkan dalam tujuan pendidikan UU No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Pasal 3 yang berbunyi: "Tujuan pendidikan nasional adalah mengembangkan 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".

Dalam menciptakan pendidikan yang bermutu diperlukan adanya dukungan dari seluruh sumber pendidikan yang meliputi keuangan, kurikulum, fasilitas, tenaga kependidikan dan tenaga pendidik.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> UU No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional

<sup>2</sup> Ahmad Susanto.2016.Konsep strategi dan Implementasi Manajemen Peningkatan Kinerja Guru. Predanamedia Group: Jakarta.hal 2

Dalam lingkungan pendidikan dibutuhkan juga budaya organisasi agar pendidikan dapat berjalan dengan baik.

Sumber daya manusia merupakan elemen yang sangat penting dalam pengelolaan suatu organisasi, maka diperlukan pengelolaan yang baik demi kelangsungan organisasi mencapai tujuan sesuai yang diharapkan. Kekuatan sumber daya manusia dibentuk oleh sifat dan karakter yang melekat pada individu-individu serta lingkungan di mana ia berada. Dibentuk suatu organisasi tentunya mempunyai tujuan yang sudah ditetapkan dan merupakan kewajiban setiap anggota organisasi untuk mencapainya sebagaimana yang telah disepakati bersama. Hasil yang dicapai oleh organisasi berhubungan dengan kinerja pengawai yang ada di dalamnya.

Budaya dalam suatu organisasi, baik organisasi pemerintahan maupun swasta mencerminkan penampilan organisasi, bagaimana organisasi dilihat oleh orang yang berada di luarnya. Organisasi yang mempunyai budaya positif akan menunjukkan citra positif pula, demikian pula sebaliknya apabila budaya organisasi tidak berjalan baik akan memberikan citra negatif bagi organisasi. Budaya organisasi merupakan serangkaian nilai, kepercayaan, perilaku, adat, dan sikap yang membantu organisasi memahami prinsip-prinsip yang dianutnya, bagaimana organisasi melakukan berbagai hal, dan apa yang dianggap penting oleh organisasi. ketika orang-orang yang membentuk organisasi mewakili budaya yang berbeda-beda, perbedaan mereka dalam nilai, kepercayaan, perilaku, adat, dan sikap merefleksikan multikulturalisme, keanekaragaman muncul dalam suatu komunitas ketika anggotanya berbeda satu sama lain dalam satu atau lebih dimensi yang penting.

Seorang guru, dalam suatu lembaga pendidikan atau sekolah, memiliki peran penting dalam proses pencapaian tujuan pendidikan. Keberhasilan guru dengan tanggung jawabnya dalam proses belajar mengajar di sekolah memiliki kaitan yang sangat erat dengan kemampuan dan budaya kerja dalam melaksanakan tugas-tugasnya, dan hal tersebut sangat menentukan ketercapaian tujuan pendidikan.

Guru dengan budaya kerja yang baik, dapat dilihat dari tanggung jawabnya mengemban amanah, kedisiplinan dalam pekerjaan sehari-hari dan juga rasa tanggung jawab terhadap moral. Dalam proses pembelajaran, semua hal yang disebutkan tadi akan dapat terlihat dari loyalitas dan kepatuhan seorang guru dalam menjalankan profesi, fungsi dan tugas pokoknya.

Kapabilitas sekolah termasuk di dalamnya komponen-komponen sekolah seperti guru, tentunya membentuk suatu budaya di dalam sekolah. Sikap dan perilaku anggota organisasi di suatu lembaga sekolah, dapat juga dipengaruhi dengan penuh makna oleh budaya yang ada di sekolah tersebut.<sup>3</sup> Banyak anggapan bahwa budaya mampu memberikan stabilitas dan jaminan bagi anggota organisasi. Karena dengan budaya, mereka dapat memahami apa yang sedang terjadi di dalam lingkungan mereka dan tahu bagaimana cara meresponnya.

Menurut Davis dan Newstrom, terdapat dua perubahan yang dapat dialami oleh anggota organisasi. Pertama, perpindahan tempat dari satu titik ke titik lain, dengan perubahan budaya lain pula. Dan kedua, perubahan lingkungan mereka yang sekarang dan mereka belajar beradaptasi dengan kedua situasi tersebut sebagai bentuk meminimalisir kemungkinan timbulnya dampak atau konsekuensi negatif.<sup>4</sup>

Setiap kelompok memiliki budaya yang berbeda satu sama lain, dan tidak dapat dinilai baik dan buruknya. Konflik tentang budaya baik dan buruk dapat terjadi ketika seseorang memiliki pendapat yang berbeda terhadap budaya orang lain tanpa memperhatikan atau menyesuaikan dirinya dengan budaya orang tersebut.

Budaya organisasi terbentuk melalui pengembangan pemahaman dari para anggota organisasi tentang hal dasar bahkan sejarah yang tertanam

---

<sup>3</sup> Rauf, *Pengaruh Budaya Terhadap Lingkungan Kerja*, 2009 ([http://homework-  
uin.blogspot.com/2009/12/pengaruh-budaya-terhadap-lingkungan.html](http://homework-<br/>uin.blogspot.com/2009/12/pengaruh-budaya-terhadap-lingkungan.html)), diakses pada 3 Maret 2020

<sup>4</sup> Akhmad Sudrajat, *Definisi Pendidikan Menurut UU No. 20 Tahun 2003*, 2010 ([https://akhmadsudrajat.wordpress.com/2010/12/04/definisi-pendidikan-definisi-pendidikan-  
menurut-uu-no-20-tahun-2003-tentang-sisdiknas/](https://akhmadsudrajat.wordpress.com/2010/12/04/definisi-pendidikan-definisi-pendidikan-<br/>menurut-uu-no-20-tahun-2003-tentang-sisdiknas/)), diakses pada 3 Maret 2020

serta identitas organisasi itu sendiri. Hal-hal tersebut disebarakan melalui komunikasi formal dan informal suatu organisasi.

Sedangkan budaya kerja, merupakan turunan dari budaya organisasi. Komunikasi merupakan jalan yang paling kuat untuk sebuah budaya dapat terwujud, karena komunikasi memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap budaya karena budaya dapat mempengaruhi cara anggota organisasi berkomunikasi. Dan budaya kerja yang kondusif dapat dihasilkan salah satunya dengan komunikasi yang efektif.

Komunikasi dan budaya adalah dua hal yang tidak dapat dipisahkan. Menurut Deddy Mulyana dan Jalaluddin Rakhmat, budaya dan komunikasi tak dapat dipisahkan oleh karena budaya tidak hanya menentukan siapa bicara dengan siapa, tentang apa dan bagaimana orang menyandi pesan, makna yang ia miliki untuk pesan dan kondisi-kondisinya untuk mengirim, memperhatikan dan menafsirkan pesan.<sup>5</sup>

Salah satu komponen yang sangat menentukan berhasil atau tidaknya penyelenggaraan pendidikan adalah diperlukan adanya komunikasi para personil sekolah baik dari internal maupun eksternal. Komunikasi memegang peranan yang sangat penting dalam suatu interaksi sosial, oleh karena itu berpengaruh dalam dunia kerja. Tempat kerja merupakan suatu komunitas sosial yang memfokuskan pada peran dari komunikasi, sehingga aktivitas kerja bisa dioptimalkan. Penggunaan komunikasi baik secara verbal maupun non verbal berpengaruh cukup besar pada lingkungan kerja yang diwujudkan dalam visi dan misi dari organisasi. Secara tidak langsung dibutuhkan komunikasi yang efektif dalam menggerakkan jalannya organisasi.<sup>6</sup>

Tanggung jawab moral, misalnya, merupakan salah satu dari sekian banyak bentuk dari budaya kerja guru di sekolah. Namun, dalam beberapa kasus, terdapat budaya kerja yang berbanding terbalik dengan komunikasi di

---

<sup>5</sup> (<http://repository.unhas.ac.id/bitstream/handle/123456789/1254/Babl-BabV.pdf?sequence=1>), diakses pada 3 Maret 2020

<sup>6</sup> Edy Sutrisno. 2011. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana, h. 41

dalam sekolah, sehingga menghasilkan budaya kerja guru yang tidak produktif serta komunikasi antar guru yang tidak efektif.

Dalam suatu surat kabar online, terdapat laporan kejadian yang berbunyi sebagai berikut:

(Jakarta, 23/11) Adanya program dari pemerintah akan menambah ilmu dan pengalaman bagi kami sebagai pelaku. Sekolah Menengah Kejuruan Muhammadiyah 4 Jakarta adalah salah satu yang mendapat bantuan pemerintah fasilitas sekolah yang melaksanakan penguatan budaya kerja Tahun 2020 yang dihadiri oleh Kepala Suku Dinas Pendidikan Jakarta Barat II dan Pengawas Paket Sekolah Menengah Kejuruan, dan kami membentuk tim pelopor sejumlah 45 Guru sebagai pengembangan program dari penguatan Budaya Kerja yang nantinya akan diterapkan di SMK Muhammadiyah 4 Jakarta ke semua peserta didik.

Selain itu Program Penguatan Budaya Kerja berimbas ke 5 Sekolah dan pada hari Rabu, 25 November 2020 kami melaksanakan sosialisasi penguatan Budaya Kerja bagi Tenaga Pendidik dan Peserta Didik Sekolah Menengah Kejuruan Imbas. Berbagi adalah cara bersyukur tertinggi atas nikmat dariNYA. Semoga program penguatan budaya kerja yang telah disusun dapat diterapkan dan menjadi pengalaman baik bagi tenaga pendidik dan menjadi berlipat manfaatnya. Mari kita saling bergandengan tangan dan menguatkan, agar SMK semakin Unggul, Mandiri, Berkarakter tutur Dr. Urip Asih, M.Pd.<sup>7</sup>

Jika dilihat dari sudut pandang lain, tentunya kasus yang terlihat mencerminkan budaya kerja guru yang tidak baik karena menjadikan proses belajar mengajar tidak berjalan. Sedangkan seharusnya, dengan komitmen kerja yang tinggi, guru akan menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.

Dari kasus tersebut, tidak menutup kemungkinan kedepannya terjadi hal serupa dan kemudian menjadi budaya bagi suatu organisasi sekolah. Hal yang seharusnya dapat diselesaikan dengan komunikasi yang baik tanpa perlu menghambat kegiatan di sekolah, malah justru membentuk suatu perilaku yang berdampak buruk kedepannya. Dan terlihat jelas bahwa

---

<sup>7</sup> SMK Muhammadiyah 4 Jakarta, Sosialisasi Penguatan Budaya Kerja SMK Muhammadiyah 4 Jakarta, smkm4.sch.id, 16 Agustus, 07.00 WIB.

komunikasi di sekolah tersebut tidak berjalan efektif sehingga menghambat sekolah dalam proses mencapai tujuan.

Dalam beberapa kejadian, kesalahpahaman sering terjadi dan bahkan sangat mudah terjadi. Dan guru sebagai panutan dan cerminan bagi peserta didik, seharusnya dapat menyikapi kesalahpahaman dengan baik karena bukan tidak mungkin para peserta didik akan meniru dan melakukan hal serupa.

Komunikasi menjadi penting ketika guru dan komponen sekolah lainnya mengoptimalkan budaya kerja di suatu sekolah dengan membentuk komunikasi yang efektif. Karena dengan begitu, dapat diharapkan budaya kerja guru dapat meningkat ke arah yang lebih positif serta tujuan pendidikan secara bersama-sama tercapai dengan lebih optimal.

Berdasarkan data, laporan dan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti masalah ini, dan penelitian ini dapat dipadatkan ke dalam satu kalimat, yaitu; **Hubungan antara Komunikasi Organisasi dengan Budaya Kerja Guru Setengah Menengah Atas Negeri di Kecamatan Matraman Jakarta Timur.**

## **B. Identifikasi Masalah**

1. Seperti apa budaya kerja guru Sekolah Menengah Atas Negeri di Kecamatan Matraman Jakarta Timur?
2. Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi budaya kerja guru?
3. Kendala apa saja yang dihadapi oleh guru dalam meningkatkan budaya kerja?
4. Upaya apa saja yang dilakukan guru dalam meningkatkan budaya kerja?
5. Seperti apa komunikasi organisasi Sekolah Menengah Atas Negeri di Kecamatan Matraman Jakarta Timur?
6. Faktor apa saja yang dapat mempengaruhi komunikasi organisasi Sekolah Menengah Atas Negeri di Kecamatan Matraman Jakarta Timur?
7. Kendala apa saja yang dihadapi guru dalam meningkatkan komunikasi di dalam organisasi?

8. Apakah komunikasi guru di dalam organisasi mempengaruhi budaya kerja guru Sekolah Menengah Atas Negeri di Kecamatan Matraman Jakarta Timur?

### **C. Pembatasan Masalah**

Penulis membatasi permasalahan dalam penelitian mengenai hubungan komunikasi organisasi terhadap budaya kerja guru ini untuk menghindari perbedaan persepsi. Dalam upaya tersebut, penelitian ini dilakukan di Sekolah Menengah Atas Negeri di Kecamatan Matraman Jakarta Timur.

Dalam penelitian ini, komunikasi organisasi sebagai variabel X dibatasi pada aktivitas pengiriman dan penerimaan informasi antar guru, baik komunikasi internal maupun eksternal, yang menghasilkan timbal balik kepada sekolah.

Hal berikutnya dalam penelitian ini, budaya kerja sebagai variabel Y dibatasi pada sekumpulan pikiran dan pandangan yang dijadikan parameter dalam berperilaku baik yang kemudian dilakukan secara terus menerus sehingga menjadi kebiasaan atau budaya kerja di sekolah.

### **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah yang telah dijabarkan di atas, maka peneliti dapat merumuskan masalah penelitian sebagai berikut: “Apakah terdapat hubungan antara komunikasi organisasi dan budaya kerja guru di Sekolah Menengah Atas Negeri di Kecamatan Matraman Jakarta Timur?”

### **E. Manfaat Penelitian**

#### **1. Teoritis**

Penelitian ini memiliki manfaat teoritis sebagai acuan dalam proses pemahaman konsep komunikasi organisasi terhadap budaya kerja guru Sekolah Menengah Atas Negeri di Kecamatan Matraman Jakarta Timur bagi pengembangan keilmuan Program Studi Manajemen Pendidikan.

#### **2. Praktis**

Penelitian ini juga memiliki manfaat praktis bagi beberapa pihak, yaitu:

- a. Bagi sekolah sebagai masukan untuk meningkatkan dan memperbaiki budaya kerja.
- b. Bagi mahasiswa sebagai bahan referensi untuk materi dalam proses perkuliahan.
- c. Bagi penulis sebagai penambah wawasan dan referensi baru dalam penelitian.

