

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sekolah memainkan peran penting dalam sistem pendidikan nasional di Indonesia. Sesuai UU Sistem Pendidikan Nasional No 20 Tahun 2003, sekolah adalah satuan pendidikan yang diselenggarakan secara terus-menerus dan bertahap. Bertujuan guna mengembangkan potensi pelajar agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, kreatif, sehat, cakap, berilmu, mandiri, dan bertanggung jawab sebagai warga negara, sekolah juga berperan dalam mengembangkan kapabilitas serta membentuk manusia. peradaban dan karakter bangsa yang bermartabat sebagai bagian dari Sistem Pendidikan Nasional (UU No 20 Tahun 2003, 2019). Untuk itu, dalam mencapai tujuan tersebut setiap peserta didik harus melalui pendidikan melalui beberapa jenjang.

Jenjang pendidikan formal di Indonesia mengacu pada Pasal 17 UU RI No. 20 Tahun 2003, terbagi menjadi dua yaitu pendidikan dasar serta pendidikan menengah. Pendidikan dasar yaitu terdiri dari dua bagian yaitu Sekolah Dasar (SD) dengan masa pembelajaran selama 6 tahun serta Sekolah Menengah Pertama (SMP) dengan masa pembelajaran selama 3 tahun. Kemudian untuk jenjang menengah terdiri dari satu bentuk yaitu Sekolah Menengah Atas (SMA) dengan masa pembelajaran selama 3 tahun. Masing-masing jenjang memiliki tujuan visi dan misi, namun hal yang utama adalah kemampuan manusia yang terus berkembang. Pada setiap jenjang pendidikan tersebutlah terjadi proses pendidikan.

Pendidikan bukan hanya memberikan pengajaran dan pengetahuan semata, tetapi memberikan pembelajaran dalam hal membuat keputusan dan kebijaksanaan. Warga Negara Indonesia wajib melaksanakan pendidikan selama 12 tahun. Setelah pendidikan dasar dilalui, maka meningkat ke pendidikan menengah seiring dengan perkembangan kepribadian dari peserta didik. SMA adalah sekolah menengah pada jenjang terakhir. Lebih dalam lagi definisi SMA yaitu satu diantara bentuk satuan

pendidikan formal yang menjalankan pendidikan umum sebagai lanjutan sekolah menengah tingkat pertama. Jenjang SMA merupakan sekolah lanjutan bersifat umum yakni pendidikan yang menyediakan kurikulum yang bisa mempunyai kapabilitas menggali, melakukan pengolahan serta memanfaatkan informasi yang dimuat dalam bermacam macam bahan kajian serta pelajaran melalui diskusi. Jadi, pengembangan pembelajaran pada jenjang SMA sudah sampai dalam pendekatan secara diskusi dan analisa oleh siswa.

Selain itu, karakteristik dari jenjang pendidikan SMA adalah mayoritas siswa berada pada usia remaja menuju dewasa. Sehingga pada akhir jenjang ini siswa akan menentukan minatnya dalam pendidikan atau karir. Untuk itu, tujuan dari proses pada jenjang ini diharapkan mampu mengarahkan siswa dalam menentukan minatnya.

Ada beberapa komponen yang terlibat dalam pelaksanaan pembelajaran pada jenjang pendidikan sekolah menengah. Komponen pembelajaran tertentu mempunyai kemampuan untuk menciptakan pola interaksi dan efek timbal balik, sebagaimana dikemukakan oleh Syafril dan Zen Tahun (2017). Aspek-aspek tersebut yaitu: tujuan, guru, murid, sumber daya, teknik, media, alat peraga, dan lingkungan belajar. Selain itu, semua komponen pengajaran harus berkualifikasi baik dan beroperasi pada efisiensi puncak.

Sebagai lembaga pendidikan formal, sekolah dituntut untuk memberikan hasil output atau lulusan sesuai tujuan pendidikan di sebutkan di atas. Adapun sekolah disebut efektif jika terdapat perumusan apa yang harus dilakukan dengan apa yang telah dicapai (Nurdin, 2011). Selain itu sekolah juga berlomba untuk menunjukkan capaian atau *goal* melalui lulusannya hingga menjadi sekolah unggulan. Artinya sekolah unggulan mampu mengadopsi pendekatan praktik sekolah yang efektif karena adanya kerjasama dalam variabel proses yang membentuk struktur dan budaya organisasi (Ghani, *et al*: 2011). Oleh karena itu, pendidik menjadi ujung tombak untuk mewujudkan sekolah yang efektif dan unggul.

Semua guru, apapun tingkat pendidikannya, diharapkan menjadi profesional yang kompeten dan dapat memenuhi peran dan tanggung jawabnya. Guru adalah salah satu peran paling dalam satuan pendidikan. Profesionalisme

seorang pendidik atau guru disebutkan secara jelas pada UU No. 14 tahun 2005 perihal guru dan dosen untuk mengajar ilmu pengetahuan, mendidik, membimbing, mengarahkan, melatih, mengevaluasi sampai menilai dalam rangka meraih sasaran pendidikan yang termaktub dalam pembukaan UUD 1945, ialah mencerdaskan kehidupan bangsa. Hal tersebut juga terwujud oleh berbagai upaya pemerintah guna menaikkan kompetensi guru dalam profesionalitas dan pedagogik. Kompetensi guru dalam mengajar merupakan strategi efektif dan keterampilan instruksional yang memungkinkan siswa untuk terlibat dan berprestasi.

Lebih lanjut tentang profesionalitas guru pada UU No. 14 ayat 4 berbunyi, Pekerjaan atau aktivitas profesional yaitu pekerjaan atau aktivitas yang dilaksanakan seseorang untuk mencari nafkah dan memerlukan keterampilan, bakat, atau kualitas tertentu yang memenuhi standar atau norma, serta pendidikan profesional. Oleh karena itu, guru sangat penting bagi keberhasilan pendidikan karena mereka harus terampil dalam menyampaikan pengetahuan kepada siswa. Permasalahan kualitas guru sebagai pendorong peningkatan sekolah yang sangat relevan untuk mencetak siswa berprestasi, dalam konteks ini, peran pengetahuan ahli sangatlah penting (Monica, 2015).

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 16 Tahun 2007 mengatur penyelenggaraan pendidikan di Indonesia dan menjabarkan persyaratan kualifikasi dan kompetensi guru. Standar tersebut meliputi penguasaan materi pelajaran, konsep, struktur, dan pola pikir keilmuan yang mendasari mata pelajaran yang diajarkan; inovasi dan kreativitas dalam penciptaan materi pembelajaran; pengembangan profesional berkelanjutan melalui pelaksanaan tindakan reflektif; dan pemanfaatan teknologi, informasi, dan komunikasi guna pengembangan diri. Satu diantara inisiatif pemerintah guna meningkatkan kualitas guru yaitu Uji Kompetensi Guru (UKG). Farida (2017) menyatakan bahwa tujuan UKG adalah untuk menilai kompetensi profesional dan pedagogik serta memfasilitasi pemetaan penguasaan kompetensi guru oleh pemerintah sebagai landasan evaluasi penerapan inisiatif pembinaan dan pengembangan profesi guru. Kemudian apabila hasil UKG tersebut didapatkan dan dianalisa, maka akan terlihat jumlah guru yang memiliki kompetensi yang baik, namun apabila guru masih dibawah dari SKM tersebut,

maka akan diikutkan pendidikan dan pelatihan (Diklat) yang memiliki tujuan guna menaikkan kompetensi guru.

Sebagai Ibukota Negara Indonesia, Jakarta menjadi cerminan dan acuan dalam pembangunan dari berbagai sektor termasuk pembangunan pada pendidikan di jenjang menengah. Berbagai macam tindakan dilaksanakan oleh pemerintah daerah (Pemda) DKI Jakarta guna menaikkan kualitas pendidikan pada jenjang menengah. Hal ini dituangkan dalam Dokumen Rencana Strategis Dinas Pendidikan DKI Jakarta Tahun 2013-2017. Dalam dokumen ini Pemda DKI Jakarta fokus dalam melakukan berbagai perbaikan dibidang pendidikan dari pemberian bantuan kepada peserta didik, peningkatan kualitas guru hingga perbaikan fasilitas sekolah pada semua jenis dan jenjang termasuk jenjang menengah.



Sumber: (Kemendikbud, 2019)

Gambar 1. 1. Data Nilai UKG 7 Provinsi Tertinggi Tahun 2019 (Skala 0-100)

Berbagai upaya yang dilakukan oleh Pemda DKI Jakarta membuahkan hasil yang baik. Data Uji Kompetensi Guru (UKG) tahun 2019 menunjukkan bahwa DKI Jakarta memperoleh nilai lebih dari batas minimal, menduduki peringkat ketiga dari seluruh provinsi di Indonesia dengan nilai 62,58 dari kemungkinan 55. DI Yogyakarta sebesar 67,02, sedangkan Jawa Tengah berada di peringkat 67,02. 63,30, artinya DKI Jakarta lebih rendah (Kemendikbud, 2021). Informasi ini ditampilkan pada Gambar 1.

Temuan UKG di atas menunjukkan efektivitas yang dilakukan Pemerintah Daerah DKI Jakarta untuk meningkatkan taraf pendidikan di daerah tersebut. Kompetensi, menurut Spenser dan Spenser (1993), juga dapat dilihat sebagai ciri mendasar seseorang yang berhubungan dengan kemanjurannya dalam bekerja (Hutapea dan Thoha, 2008). Untuk mendukung pernyataan tersebut, Wahyudi (2014) menyatakan dalam penelitiannya bahwa kompetensi setiap karyawan menunjukkan bahwa mereka secara individu memiliki kualitas pribadi mendasar yang terkait dengan efisiensi unik mereka dalam bekerja, sehingga memerlukan penerapannya secara optimal.

Kemudian menurut Rahman (2017), efektivitas kerja sendiri dapat dilihat sebagai suatu keadaan yang menampilkan sejauh mana rencana atau tujuan dapat dicapai. Oleh karena itu, guru yang berkompentensi tinggi diharapkan mampu mencapai tujuan pendidikan yang dicanangkan, antara lain meningkatkan kecerdasan nasional. Menurut penelitian Salam (2011), terdapat korelasi yang menguntungkan antara efektivitas kerja guru dengan peningkatan prestasi belajar siswa di kelas. Menurut penelitian ini, instruktur bertindak sebagai agen perubahan dan transformator bagi siswanya, membimbing mereka menuju tujuan dan tugas yang ditentukan oleh prinsip-prinsip manajerial yang baik (Karnati et al., 2019).

Variabel budaya organisasi adalah elemen lain yang berdampak pada seberapa baik guru sekolah menengah atas melakukan pekerjaannya dalam proses mengajar sehingga mencetak lulusan atau *output* yang baik. Menurut Tridasawarsa dkk. (2019) penelitian budaya perusahaan berdampak positif terhadap efektivitas kerja guru dalam bekerja. Budaya organisasi menurut Luthans (2007) yaitu seperangkat norma serta nilai-nilai bersama yang mengarahkan perilaku orang-orang di dalam organisasi. Norma dan nilai yang dijunjung tinggi di jenjang SMA mungkin bisa menjadi indikator tidak langsung bagaimana budaya organisasi diwujudkan dalam proses pembelajaran oleh semua guru.

Kemudian, budaya organisasi sendiri merupakan suatu nilai yang dipegang oleh semua guru tanpa melihat latar belakang pendidikan, status pada satuan pendidikan, ataupun lamanya bekerja sebagai. Salah satu contoh budaya organisasi yang ada disekolah adalah ketepatan waktu guru masuk kelas pada saat pergantian jam belajar sehingga tidak mengurangi jam mengajar yang menjadi hak peserta

didik. Pada kenyataannya, pergantian jam pelajaran guru terlambat masuk ke kelas sehingga jam mengajarnya berkurang. Hal ini juga dibuktikan pada penelitian yang dilakukan oleh Darmanto (2020) tentang kedisiplinan guru yang dapat dilihat dari ketepatan waktu masuk ke dalam kelas.

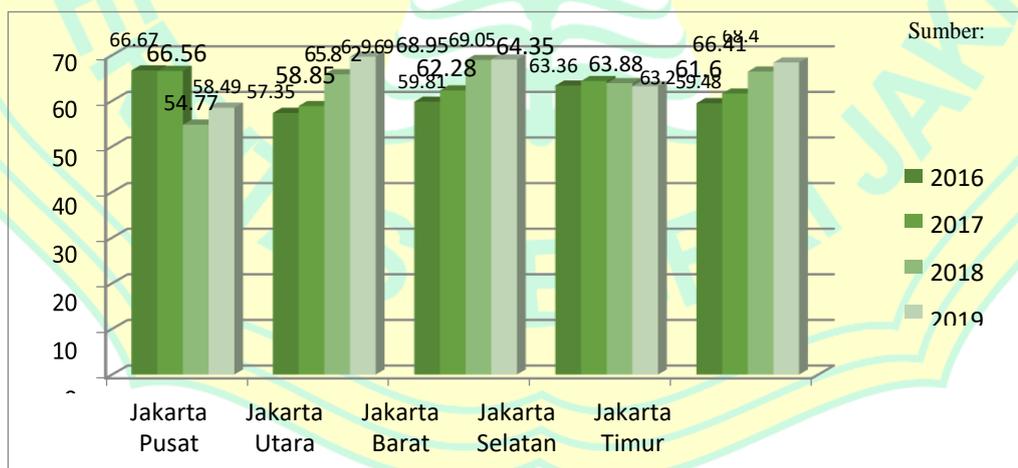
Selanjutnya, peran kepala sekolah juga menentukan proses budaya organisasi yang terjadi. Hal ini sejalan pada penelitian yang dilakukan oleh Trioktavia, dkk. (2016) bahwa budaya organisasi dapat terlaksana sesuai harapan, apabila pemimpin mampu menjalankan fungsinya sesuai dengan peranan untuk mempengaruhi dan mengarahkan bawahan agar perilaku anggota sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan dan akan berdampak pada suatu pembiasaan yang baik. Hal ini bisa dalam bentuk keteladanan kepala sekolah ataupun pemberian apresiasi kepada guru atas prestasi yang dilakukannya. Dalam manajemen sumber daya manusia, salah satu faktor pendukung meningkatkannya kinerja karyawan adalah adanya pemberian *reward* yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan sehingga memunculkan motivasi untuk bekerja lebih baik untuk organisasinya, dalam hal ini adalah guru untuk satuan pendidikan (Wijaya, 2021).

Salah satu contohnya adalah pemberian *reward* ketika guru dapat menyelesaikan administrasi atau perangkat pembelajaran sebelum tahun ajaran baru yang meliputi silabus, RPP (Rencana Perangkat Pembelajaran) untuk kurikulum 2013, dan sebagainya. Sehingga para guru berlomba-lomba untuk menyelesaikan perangkat pembelajaran tepat waktu dan terjadi terus menerus sehingga membentuk budaya organisasi di sekolah. Namun pada kenyataannya administrasi atau perangkat pembelajaran yang cukup sulit bagi guru untuk menentukan indikator, tujuan pembelajaran dan metode pembelajaran tidak mendapatkan penghargaan (*reward*) dari pimpinan. Ketiadaan apresiasi dari pimpinan menjadikan guru tidak tepat waktu atau menunda untuk menyelesaikan dan mengumpulkan perangkat pembelajaran pada awal tahun yang seharusnya menjadi perencanaan pembelajaran sebelum proses pembelajaran pada tahun ajaran baru dimulai.

Sejalan dengan itu, salah satu dimensi dari budaya organisasi adalah kesadaran diri untuk mengembangkan diri (Edison, *et al*, 2016). Guru yang memiliki inisiatif dari dalam dirinya untuk melakukan pengembangan diri secara

sadar tentu akan mampu meningkatkan kompetensi guru yang akan menunjang *performance* guru dalam proses pembelajaran. Hal ini didapatkan dari keikutsertaan guru pada pelatihan mutu guru untuk memenuhi Standar Kompetensi Guru. Menurut Hoesnati dan Darmayanti (2020), di Indonesia, profesionalisme guru dinilai masih rendah salah satu faktornya adalah kurangnya motivasi guru dalam mengembangkan kualitas dirinya. Khususnya pada penguasaan teknologi digital sebagai media pembelajaran pada pelaksanaan pembelajaran. Sehingga meminimalisir keluhan yang didapatkan dari peserta didik dalam hal metode pembelajaran yang membosankan.

Selanjutnya, kinerja guru di sekolah dipengaruhi oleh beberapa hal. Pranitasari (2019) menegaskan bahwa kinerja seorang guru dipengaruhi secara positif oleh aspek tempat kerjanya. Menurut Karnati dkk. (2019), lingkungan kerja yang nyaman, terpenuhinya kebutuhan material dan fisik, struktur organisasi yang tertata dengan baik, lingkungan kerja yang kondusif, dan tertibnya hubungan kerja antar anggota semuanya berkontribusi terhadap peningkatan efektivitas kerja. Tempat kerja adalah tempat para pekerja melakukan tugasnya, dan hal ini juga memengaruhi emosi dan tingkat kegembiraan mereka terhadap pekerjaan mereka. Keadaan ruang kelas guru memberikan wawasan tentang lingkungan kerjanya. Agar seorang guru dapat melaksanakan tugasnya secara efektif, ruang kerja yang menyenangkan sangatlah penting (Wu, 1998).



(Kemendikbud, 2019)

Gambar 1. 2. Persentase Ruang Kelas SMA dalam Keadaan Baik di DKI Jakarta Tahun 2016-2019(%)

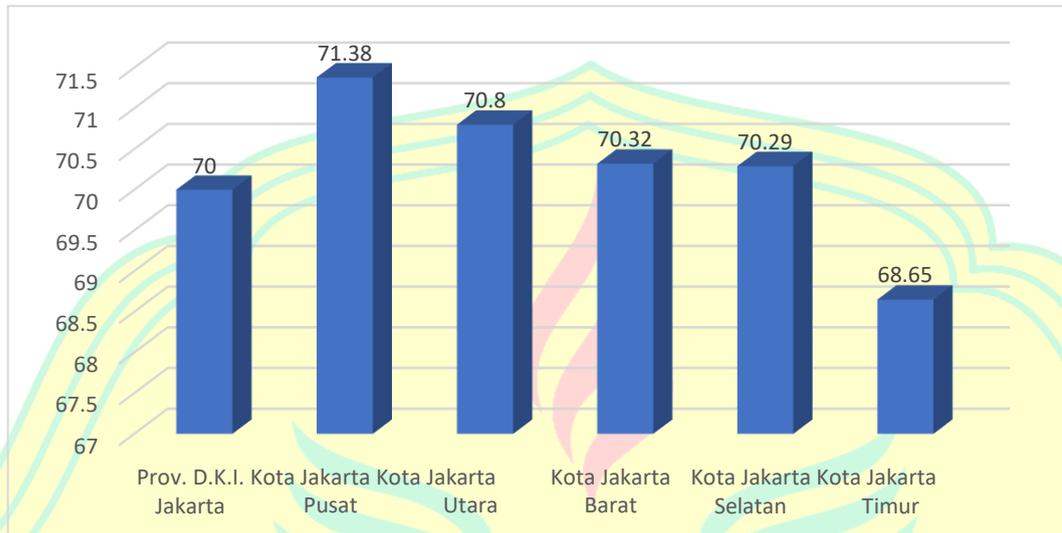
Gambar 1.2 menunjukkan persentase ruang kelas SMA dalam kondisi baik dari tahun 2016 hingga 2019, berdasarkan statistik yang dirilis Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (2020). Berdasarkan statistik tersebut, ada tiga wilayah yaitu Jakarta Utara, Jakarta Barat, dan Jakarta Pusat yang mengalami peningkatan. Sementara itu, terdapat variabilitas proporsi ruang kelas yang terpelihara dengan baik di wilayah Jakarta Selatan dan Pusat. Namun wilayah Jakarta Pusat mengalami penurunan persentase terbesar yaitu dari 66,56% pada tahun 2017 jadi 54,77 pada tahun 2018. Selanjutnya, dengan angka sebesar 58,49%, wilayah Jakarta Pusat memiliki proporsi terendah pada tahun 2019.

Kondisi ruang kelas merupakan salah satu lingkungan kerja yang ada di sekolah. Kondisi ruang kelas perlu mendapat perhatian selama pembelajaran tatap muka karena berperan dalam terwujudnya proses pembelajaran yang baik. Karena kelas mejadi tempat dimana guru melakukan pengajaran kepada siswa. Misalnya, jika kondisi sirkulasi udara dalam ruang kelas dalam keadaan baik maka proses pembelajaran dapat berjalan dengan lancar dan aman. Nitisemito (1996:109) mendefinisikannya sebagai seluruh hal yang ada di sekitar karyawan dan berpotensi memberikan pengaruh seberapa baik mereka melakukan aktivitas yang dilimpahkan kepadanya.

Pengaturan model kelas pada jenjang SMA memiliki regulasi udara yang tertutup karena tersedianya pendingin ruangan atau AC (*air conditioner*), namun pada kenyataannya pendingin ruangan tidak berfungsi dengan baik atau rusak, sehingga peserta didik dan guru tidak merasa nyaman ketika siang hari. Lalu, ketika pintu dan jendela dibuka agar sirkulasi udara lebih baik, suara atau kebisingan dari luar muncul, dan proses pembelajaran terganggu. Ketidak puasan secara termal seperti ruangan kelas yang terasa panas atau dingin dapat diasosiasikan kedalam stress fisik (secara termal) dan dapat menyebabkan para siswa di dalamnya menjadi sakit atau kurang berkonsentrasi (Gunawan, 2017). Hal ini juga kerap kali terjadi di ruang guru.

Selain itu, ketersediaan peralatan yang dapat menunjang guru pada proses pembelajaran juga tidak terpelihara dengan baik oleh pihak satuan pendidikan. Sehingga Liquid Crystal Display (LCD) untuk dapat memproyeksi layar dari laptop tidak berfungsi di dalam kelas. Yang terjadi adalah guru terkadang merubah metode

pelajaran jika tidak kedapatan LCD. Begitu juga dengan jaringan internet yang tidak tersedia dengan baik untuk dapat melaksanakan kegiatan sekolah.



Sumber: (Kemendikbud, 2019)

Gambar 1. 3. Hasil UKG SMA DKI Jakarta Tahun 2019 (Skala 0-100)

Gambar 1.3 menunjukkan hasil UKG SMA DKI Jakarta Tahun 2019. Pada data tersebut dapat dilihat bahwa nilai UKG Jakarta Jakarta Timur memiliki nilai yang paling rendah. Selanjutnya,, nilai UKG SMA di Jakarta Pusat memiliki nilai yang paling tinggi. Sedangkan, jika dilihat dari data persentase kondisi sekolah di Jakarta (pada Gambar 2) menunjukkan bahwa Jakarta Pusat memiliki persentase kondisi sekolah dalam keadaan yang paling terendah.

Hasil kompetensi guru menjadi acuan bagi sekolah dalam menetapkan perkembangan karir guru yang pada akhirnya kebutuhan guru dapat dipetakan dan dianalisis oleh satuan pendidikan atau Dinas Pendidikan Provinsi. Selain itu upaya dari masing-masing satuan sekolah untuk dapat mengkaji dalam hal meningkatkan kualitas kerja guru.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti ingin melakukan penelitian terkait pengaruh faktor budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja guru. Menurut Handoyo et al (2019) budaya organisasi akan memicu guru

untuk mengembangkan kemampuannya dalam memenuhi capaian kerja yang efektif. Kemudian, penelitian yang dilakukan oleh Handayani (2019) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja. Namun, pada sub bab latar belakang peneliti menemukan beberapa permasalahan yang mendasari penelitian ini, diantaranya:

1. Adanya budaya organisasi yang tidak baik, seperti masuk ke kelas tidak tepat waktu, pengumpulan perangkat pembelajaran yang terlambat atau melewati tahun ajaran baru.
2. Rendahnya kesadaran diri guru untuk mengikuti pelatihan pengembangan profesi guru
3. Rendahnya apresiasi dari pimpinan untuk dapat memotivasi kinerja guru
4. Kondisi kelas yang tidak baik, yang ditunjukkan pada sirkulasi udara yang buruk membuat ketidaknyamanan guru dalam mengajar di kelas
5. Tidak tersedianya alat penunjang pembelajaran, seperti LCD dan jaringan internet membuat pembelajaran yang tidak efektif.

C. Pembatasan masalah

Berdasarkan identifikasi masalah telah dipaparkan, maka dari itu penelitian ini memiliki batasan masalah hanya pada variabel eksogen atau variabel bebas yang memberikan dampak terhadap efektivitas kerja guru yaitu budaya organisasi dan lingkungan kerja di SMA Negeri Jakarta Pusat.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada identifikasi masalah di atas, serta batasan masalah yang telah diungkapkan, maka penulis merumuskan masalah yaitu:

1. Apakah budaya organisasi berdampak langsung terhadap efektivitas kerja guru?
2. Apakah lingkungan kerja berdampak langsung terhadap efektivitas kerja guru?
3. Apakah budaya organisasi berdampak langsung terhadap lingkungan kerja?

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a. Temuan penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui dan menambah pengetahuan demi kemajuan ilmu pengetahuan tentang efektivitas pekerjaan guru, yang terdampak langsung oleh budaya organisasi dan lingkungan kerja.
- b. Memberikan tambahan rujukan serta pengembangan bagi penelitian lebih lanjut berkaitan dengan budaya organisasi dan lingkungan kerja dengan efektivitas kerja guru.
- c. Temuan dan penelitian yaitu suatu penguatan pada teori dan penelitian yang telah dilaksanakan sehingga bisa jadi acuan dalam kerangka efektivitas kerja guru.

2. Manfaat Praktis

- a. Manfaat guna SMA di Jakarta Pusat, capaian penelitian ini bisa dimanfaatkan guna satu diantara acuan dalam penentuan kebijakan pemimpin dalam meningkatkan efektivitas kerja guru.
- b. Manfaat guna dunia penelitian, sebagai sumbangsih dalam penelitian variabel terkait, serta memperbanyak objek penelitian.
- c. Manfaat guna penulis, melaksanakan penelitian terkait budaya organisasi dan lingkungan kerja guru terhadap efektivitas kerja guru dalam rangka menaikkan kualitas tahapan-tahapan dalam pembelajaran.