

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang Masalah

Indikator kemajuan suatu negara ditentukan oleh sumber daya manusianya (SDM). Dan indikator kualitas sumber daya manusia ditentukan oleh tingkat pendidikan masyarakat. Semakin tinggi kualitas sumber daya manusia maka semakin tinggi pula tingkat pendidikan suatu negara. Hal ini menunjukkan bahwa pendidikan merupakan aspek pokok untuk mewujudkan SDM yang unggul.

Pendidikan dilaksanakan di sekolah dan diluar sekolah, sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, merupakan landasan hukum utama yang mengatur penyelenggaraan pendidikan di Indonesia. UU ini dirancang untuk menciptakan sistem pendidikan yang terpadu, merata, berkualitas, dan relevan dengan kebutuhan pembangunan bangsa. Ada beberapa aspek penting yang diatur dalam UU No. 20 Tahun 2003 antara lain: Hak atas Pendidikan, jenis dan jalur pendidikan, pendidikan dasar dan wajib belajar. Standar pendidikan nasional, peran pemerintah dan masyarakat, serta tujuan pendidikan nasional. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, dilaksanakan tidak hanya di sekolah tetapi juga di luar sekolah. Hal ini tercermin dari tiga jalur pendidikan yang diatur dalam undang-undang, yaitu pendidikan formal, nonformal, dan informal. Pendidikan formal berlangsung di lembaga seperti sekolah dan perguruan tinggi yang terstruktur dan berjenjang. Sementara itu, pendidikan nonformal dilakukan melalui kursus, pelatihan, atau program keaksaraan untuk melengkapi pendidikan formal. Adapun pendidikan informal terjadi secara alami di lingkungan keluarga dan masyarakat, seperti pembelajaran nilai-nilai kehidupan. Peningkatan mutu suatu lembaga pendidikan memerlukan kerjasama yang baik antar seluruh elemen dalam lembaga tersebut.

Lalu dikuatkan oleh pendapat ahli, Axin dalam (Syaadah et al., 2022), mendefinisikan pendidikan formal adalah kegiatan belajar yang disengaja, baik oleh warga belajar maupun pembelajarannya di dalam suatu latar yang distruktur sekolah. Pendidikan formal adalah pendidikan yang diselenggarakan secara terstruktur, memiliki jenjang atau tingkatan, berada di dalam priode waktuwaktu tertentu, dilangsungkan dari sekolah dasar sampai dengan jenjang universitas. Sedangkan menurut Farrow, Arcos, Pitt & Weller dalam (Syaadah et al., 2022), mengatakan bahwa pembelajaran non-formal adalah aspek yang signifikan dari pengalaman belajar. Belajar sekarang dapat terjadi dalam berbagai cara melalui komunitas praktik, jaringan pribadi, dan melalui penyelesaian tugas-tugas yang berhubungan dengan pekerjaan. Belajar adalah proses berkelanjutan, yang berlangsung seumur hidup. Kegiatan belajar dan bekerja saling terkait tidak lagi terpisah dan dalam beberapa situasi yang sama. Lalu ada pendidikan informal yaitu merupakan jalur pendidikan keluarga dan lingkungan berbentuk kegiatan belajar secara mandiri yang dilakukan secara sadar dan bertanggung jawab. Hasil pendidikan informal diakui sama dengan pendidikan formal dan nonformal setelah peserta didik lulus ujian sesuai dengan standar nasional pendidikan.

Dari apa yang sudah dijelaskan, maka dapat dikatakan bahwa pendidikan terbagi menjadi tiga jenis: formal, nonformal, dan informal. Pendidikan formal adalah pembelajaran terstruktur di sekolah, dari tingkat dasar hingga perguruan tinggi. Pendidikan nonformal berlangsung di luar sekolah, seperti kursus atau pelatihan, dan bersifat fleksibel. Sedangkan pendidikan informal terjadi secara mandiri di lingkungan keluarga atau masyarakat, dan hasilnya bisa diakui setara dengan pendidikan formal atau nonformal jika memenuhi standar tertentu.

Menurut Elfachmi (Ayu., 2022) faktor-faktor yang mempengaruhi pendidikan adalah sebagai berikut: 1) Idiologi semua manusia yang dilahirkan ke dunia mempunyai hak yang sama, khususnya hak untuk mendapatkan pendidikan dan meningkatkan pengetahuan. 2) Sosial Ekonomi semakin tinggi kondisi sosial ekonomi seseorang, semakin mampu ia mencapai tingkat pendidikan yang lebih

tinggi. 3) Sosial Budaya masih banyak orang tua yang kurang menyadari pentingnya pendidikan formal bagi anak-anaknya. 4) Perkembangan IPTEK (Perkembangan Ilmu dan Pengetahuan dan Teknologi) menurut kita untuk selalu memperbarui pengetahuan dan keterampilan agar tidak kalah dengan negara maju. Tetapi ada faktor lainnya yang memengaruhi pendidikan disekolah yaitu faktor budaya, Budaya memegang peranan penting dalam mempengaruhi pendidikan di sekolah. Setiap warga memiliki nilai, norma, kebiasaan, dan tradisi yang berbeda-beda, yang semua itu akan tercermin dalam cara pendidikan dijalankan di sekolah. Nilai-nilai budaya ini akan membentuk cara warga sekolah berinteraksi, serta bagaimana mereka memandang pendidikan itu sendiri.

Lalu faktor-faktor yang mempengaruhi pendidikan juga dikatan oleh Hasbullah dalam (Mukodi.,2018) Setidaknya ada lima faktor yang membentuk, sekaligus mensukseskan pendidikan. Yakni, dipengaruhi faktor tujuan, tujuan pendidikan pada hakikatnya memiliki kedudukan yang menentukan dalam kegiatan pendidikan. Tujuan pendidikan memiliki dua fungsi, yaitu: memberikan arah kepada segenap kegiatan pendidikan dan merupakan sesuatu yang ingin dicapai oleh segenap kegiatan pendidikan, Faktor pendidik , Pendidik biasa juga disebut guru, ustad/ustadzah, adalah contoh untuk murid di sekolah itu sendiri.

Sosialisasi merupakan proses di mana individu mempelajari nilai, norma, dan perilaku yang berlaku dalam suatu kelompok atau organisasi. Dalam konteks budaya organisasi, sosialisasi berfungsi sebagai sarana transmisi budaya, di mana nilai, keyakinan, dan praktik kerja diwariskan dari anggota lama kepada anggota baru. Schein (2010) menegaskan bahwa sosialisasi adalah mekanisme utama pembentukan dan pemeliharaan budaya organisasi, karena melalui proses ini anggota memahami artefak, nilai, dan asumsi dasar yang menjadi identitas kolektif. Van Maanen dan Schein (1979) juga menyatakan bahwa keberhasilan sosialisasi menentukan sejauh mana individu mampu beradaptasi dan berkontribusi pada keberlangsungan budaya organisasi.

Budaya sendiri berkaitan langsung dengan individu. Karena mendalami tentang budaya organisasi sendiri akan terus berkaitan dengan sumber daya manusianya. Sehingga dapat dikatakan apabila tidak ada sumber daya manusia maka budaya itu sendiri tidak akan terlihat. Pada lembaga pendidikan sumber daya yang mempengaruhi terhadap produktifitas sekolah tersebut yaitu tenaga pendidik dan kependidikan siswa serta *stakeholders* yang berkaitan dengan pengelolaan lembaga. Budaya organisasi yang kokoh akan memberikan dampak pada usaha-usaha dalam meningkatkan efektivitas maupun produktivitas lainnya. Dalam budaya organisasi tidak langsung terbentuk dengan sendirinya, tetapi semua itu melalui proses yang cukup sulit dengan menghubungkan berbagai interaksi yang terjadi di dalam lingkungan organisasi itu sendiri.

Menurut Susanto dalam (Nurjanah.,2018) budaya organisasi suatu lembaga dapat dimanfaatkan sebagai salah satu alternatif alat memperkuat daya saing suatu lembaga dalam menghadapi suatu perubahan dan tantangan. Budaya organisasi juga dapat dijadikan sebagai pengikat untuk menyamakan persepsi atau beberapa arah pandang anggota organisasi terhadap suatu permasalahan sehingga akan menjadi kekuatan untuk mencapai tujuan.

Budaya organisasi dapat diartikan sebagai nilai-nilai yang menjadi pedoman sumber daya manusia dalam pelaksanaan tugasnya dan juga perilaku dalam organisasi. Secara fungsional, budaya organisasi memiliki beberapa tugas, salah satunya adalah menumbuhkan komitmen terhadap sesuatu yang lebih luas dari kepentingan individu (Ariani, 2018).

Menurut Kilmann dkk dalam (Nurjanah., 2018) budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat system nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya. dalam (Nurjanah, Siti:2018)

SMPN 114 Jakarta ini berlokasi di jalan Jl. H. Moh. Darpi No.2 10, RT.1/RW.13, Tugu Utara, Kec. Koja, Jkt Utara, Daerah Khusus Ibukota Jakarta. SMPN 114 Jakarta didirikan pada tahun 1 Januari 1976. Kurikulum yang digunakan di SMPN 114 Jakarta saat ini mengacu pada kurikulum Pendidikan Nasional. Kurikulum Depdiknas digunakan sebagai kurikulum formal SMPN 114 Jakarta.

Tabel 1.1
Jumlah Guru Mata Pelajaran

No	Keterangan/Guru Mata Pelajaran	Jumlah
1	Kepala Sekolah	1
2	Guru Agama	4
3	PPKN	4
4	Bahasa Indonesia	5
5	Bahasa Inggris	5
6	Matematika	5
7	IPA	6
8	IPS	4
9	TIK	5
10	Seni budaya	5
11	PJOK	3
12	Prakarya	1
13	Bimbingan Konseling	3
Jumlah		51

Penelitian tentang budaya organisasi di bidang pendidikan dalam sepuluh tahun terakhir umumnya menyoroti hubungan nilai organisasi dengan kinerja dan mutu, namun jarang membahas secara mendalam budaya inovasi dan keberanian mengambil risiko. Mayoritas bersifat kuantitatif, berfokus pada jenjang tertentu di luar DKI Jakarta, serta belum mengintegrasikan kerangka sosiologis yang menelaah relasi kekuasaan dan dinamika internal organisasi. Kekosongan ini menjadi dasar penelitian untuk mengkaji secara kualitatif bagaimana budaya inovasi dan toleransi risiko terbentuk dalam konteks pendidikan perkotaan, dengan analisis yang menghubungkan artefak, nilai, dan asumsi dasar organisasi.

Fakhrana Fadhillah, 2025

ANALISIS MASALAH BUDAYA ORGANISASI DI SEKOLAH MENENGAH PERTAMA NEGERI 114 JAKARTA

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Penelitian terkait budaya organisasi dalam konteks pendidikan telah banyak dilakukan dalam kurun waktu sepuluh tahun terakhir. Sebagian besar berfokus pada hubungan budaya organisasi dengan kinerja, motivasi, atau mutu pendidikan. Misalnya, Putri dkk. (2025) meneliti pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening, sedangkan Fatchurrohman dan Aisyanti (2022) mengulas peranan budaya organisasi dalam meningkatkan motivasi dan kinerja tenaga pendidik. Hasil-hasil tersebut memperlihatkan bahwa budaya organisasi memiliki peran penting dalam mendorong pencapaian tujuan institusi. Namun, fokus penelitian masih bersifat umum, belum banyak yang menelaah dimensi spesifik seperti budaya inovasi dan keberanian mengambil risiko.

Dari segi metodologi, mayoritas penelitian terdahulu menggunakan pendekatan kuantitatif berbasis survei (Kurniawan, 2018; Syahputra & Tanjung, 2020; Wibowo dkk., 2024) yang efektif dalam menunjukkan hubungan antarvariabel, tetapi kurang memberi pemahaman mendalam mengenai proses terbentuknya budaya dalam praktik sehari-hari. Kajian kualitatif memang ada, seperti yang dilakukan oleh Habudin (2020) dan Alimin (2021), namun cenderung bersifat deskriptif dan belum menguraikan secara detail dinamika nilai, norma, dan relasi kekuasaan yang memengaruhi munculnya inovasi dan keberanian mengambil risiko di lingkungan pendidikan.

Dari segi konteks, penelitian budaya organisasi umumnya dilakukan di SMA, MA, atau MTs di berbagai daerah di luar DKI Jakarta (Putri dkk., 2025; Kurniawan, 2018; Minatul Anggreni, 2021). Kajian yang secara khusus membahas budaya organisasi di tingkat SMP perkotaan, khususnya di wilayah DKI Jakarta, masih jarang ditemukan. Padahal, satuan pendidikan di wilayah perkotaan memiliki karakteristik yang unik, seperti tuntutan birokrasi yang tinggi, ekspektasi masyarakat yang besar, serta dinamika sosial yang cepat berubah. Kondisi ini membuat hasil penelitian di konteks lain belum tentu sepenuhnya relevan jika diterapkan pada konteks SMP perkotaan DKI Jakarta.

Selain itu, penelitian sebelumnya jarang mengintegrasikan kerangka teoritis yang menggabungkan dimensi budaya dan relasi kekuasaan. Kerangka yang digunakan lebih banyak berakar pada teori manajemen atau sumber daya manusia, sedangkan perspektif sosiologis seperti yang dikembangkan Robles dan Concha Erices (2013) hampir tidak digunakan. Padahal, kerangka tersebut penting untuk memahami keterkaitan antara artefak, nilai, asumsi dasar, dan distribusi kekuasaan dalam membentuk budaya organisasi.

Terakhir, isu penerapan kebijakan dan teknologi, misalnya penggunaan platform digital dalam mendukung proses kerja, mulai dibahas dalam beberapa penelitian (Nurhadi dkk., 2025; Rahman dkk., 2024). Namun, pembahasannya cenderung normatif dan belum banyak yang menggali bagaimana kebijakan atau teknologi tersebut memengaruhi pola interaksi, mekanisme penghargaan, serta toleransi terhadap kegagalan di tingkat operasional.

Berdasarkan celah-celah tersebut, penelitian ini mengambil posisi untuk mengisi kekosongan dengan pendekatan kualitatif yang memfokuskan pada dimensi budaya inovasi dan pengambilan risiko di SMP perkotaan wilayah DKI Jakarta. Penelitian ini menggunakan kerangka sosiologis Robles dan Concha Erices (2013) untuk membaca keterkaitan antara budaya dan relasi kekuasaan. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi konseptual melalui pengayaan kerangka analisis, serta kontribusi empiris melalui bukti kontekstual yang lebih mendalam mengenai praktik dan dinamika budaya organisasi di lingkungan pendidikan.

Budaya organisasi sekolah merupakan seperangkat norma, nilai, perilaku, dan kebiasaan yang dibangun secara sadar oleh pemangku kepentingan sekolah seperti siswa, guru, tenaga kependidikan, masyarakat, dan orang tua untuk mencapai tujuan sekolah. Sikap, dan tradisi. Budaya organisasi suatu sekolah juga dapat mempengaruhi seluruh layanan dan sistem di sekolah. Oleh karena itu, budaya organisasi yang membangun sekolah untuk meningkatkan efektivitas sekolah memegang peranan yang sangat penting tidak hanya dalam perencanaan kegiatan,

tetapi juga dalam pelaksanaan kegiatan disiplin organisasi di sekolah. Budaya organisasi sekolah juga mempengaruhi praktik kehidupan di sekolah, seperti keputusan sekolah dan tindakan anggota organisasi. Budaya organisasi suatu sekolah merupakan faktor penting bagi kelangsungan hidupnya. Hal ini dikarenakan dengan adanya budaya organisasi di suatu sekolah dapat menimbulkan perbedaan tersendiri dan menimbulkan jati diri serta ciri khas yang berbeda dengan sekolah lainnya, hal ini dikemukakan oleh (Robbins, 2021).

Berdasarkan kondisi yang ada, peneliti menjadikannya sebagai pedoman untuk menganalisis lebih lanjut permasalahan budaya organisasi yang efektif pada SMPN 114 Jakarta. Peningkatan kinerja pegawai menjadi harapan bersama, sehingga di masa mendatang kinerja tersebut dapat dioptimalkan dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi.

Pada latar belakang yang telah dipaparkan mengenai masalah yang terkait dengan budaya organisasi, peneliti bermaksud meneliti sebuah topik berjudul: **“Analisis Masalah Budaya Organisasi di Sekolah Menengah Pertama Negeri 114 Jakarta”**.

1.2 Batasan Masalah

Agar memudahkan penelitian serta permasalahan dalam penelitian ini tidak meluas, maka disusun batasan secara konseptual dan kontekstual sebagai berikut:

1. Secara Konseptual

Secara konseptual penelitian ini dilakukan untuk mengetahui analisis masalah budaya organisasi yang ada di sekolah khususnya di SMPN 114 Jakarta. Masalah budaya organisasi muncul ketika ada perbedaan antara nilai yang diinginkan dan perilaku yang ada di lingkungan sekitar.

2. Secara Kontekstual

Secara kontekstual penelitian ini hanya dilakukan pada Kepala Sekolah, Tenaga Pendidik ataupun komite sekolah di SMPN 114 Jakarta.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan pada latar belakang, maka rumusan masalah yang menjadi fokus peneliti dalam penelitian ini diantaranya adalah :

1. Apa saja masalah budaya organisasi di SMPN 114 Jakarta?
2. Apa sebab dan akibat yang ditimbulkan dari masalah budaya organisasi di SMPN 114 Jakarta?
3. Bagaimana kepala dan warga sekolah memecahkan masalah budaya organisasi di SMPN 114 Jakarta?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian berperan untuk panduan bagi peneliti dalam menjalankan penelitian, oleh sebab itu, yang menjadi tujuan adalah sebagai berikut:

1.4.1 Tujuan Umum

Secara umum, penelitian ini dilakukan dengan tujuan yaitu untuk lebih memahami masalah budaya organisasi serta pemecahan masalah budaya organisasi di SMPN 114 Jakarta.

1.4.2 Tujuan Khusus

Adapun tujuan khusus dalam penelitian ini adalah:

1. Terperincinya masalah budaya organisasi di SMPN 114 Jakarta.
2. Teranalisisnya sebab dan akibat dari masalah budaya organisasi di SMPN 114 Jakarta.
3. Tersusunnya upaya kepala dan warga sekolah dalam memecahkan masalah budaya organisasi di SMPN 114 Jakarta.

1.5 Manfaat Penelitian

Peneliti berharap dengan adanya penelitian ini akan membantu kemajuan dari segi ilmu pendidikan, terutama bagi para pembaca, peneliti, maupun sekolah. Manfaat lain dari penelitian ini diantaranya:

1.5.1 Manfaat Teoritis

Dari penelitian ini diharapkan bisa membantu memberikan peran bagi pengembangan pengetahuan tentang budaya organisasi khususnya bagi kepala sekolah dan guru, juga menjadi sumber rujukan untuk peneliti selanjutnya dengan topik sumber daya manusia khususnya budaya organisasi.

1.5.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Sekolah

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi dan solusi bagi organisasi untuk memecahkan permasalahan budaya organisasi guna meningkatkan kinerja, produktivitas maupun efisiensi bagi kepala sekolah dan guru.

2. Bagi pihak lain

Peneliti berharap hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan untuk referensi pembaca mengenai masalah budaya organisasi ataupun mempelajari objek studi yang sama dimasa yang akan datang.

3. Bagi peneliti

Peneliti berharap mendapatkan ilmu pengetahuan, memberikan manfaat, terutama untuk meningkatkan pemahaman dan pengetahuan peneliti mengenai masalah budaya organisasi di sekolah maupun di lembaga lainnya.