

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Salah satu tujuan utama Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana tercantum dalam Pembukaan Undang-undang Dasar 1945 adalah *mencerdaskan kehidupan bangsa*, yang dapat dicapai melalui penyelenggaraan pendidikan yang bermutu. Tujuan ini dapat dicapai melalui pendidikan. Pasal 31 Undang-undang Dasar 1945 menyatakan bahwa "*pendidikan merupakan hak setiap warga negara Indonesia dan pemerintah wajib menyelenggarakan dan membiayai proses pendidikan*". Pendidikan memiliki peran yang sangat penting dalam perkembangan dan keberlangsungan hidup manusia karena menjadi sarana perubahan ke arah yang lebih baik. Melalui pendidikan, seseorang dapat memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan membentuk kepribadian yang baik.

Pendidikan dasar memiliki posisi yang sangat strategis sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 17 Ayat 1 UU No. 23 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional yang menyatakan bahwa "*pendidikan dasar merupakan jenjang pendidikan yang melandasi jenjang pendidikan menengah*". Oleh karena itu, jika pendidikan dasar tidak berjalan dengan baik, maka akan berdampak negatif terhadap kualitas pendidikan menengah. Komitmen pemerintah dalam meningkatkan kualitas pendidikan dasar harus disertai dengan peningkatan kesadaran akan pentingnya jenjang ini.

Salah satu kebijakan pemerintah dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan dasar adalah melalui *regrouping*, yaitu penggabungan beberapa sekolah dasar menjadi satu unit pengelolaan. Kebijakan ini memiliki dasar hukum yang kuat, antara lain Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 421.2/2501/Bangda/1998 tentang Pedoman *Pelaksanaan Penggabungan (Regrouping) Sekolah Dasar*, yang mendefinisikan *regrouping* sebagai usaha penyatuan dua atau lebih sekolah dasar menjadi satu lembaga/institusi di bawah satu manajemen.

Kabupaten Bandung Barat merupakan salah satu daerah yang melaksanakan kebijakan *regrouping* sekolah. Berdasarkan Surat Keputusan Bupati Bandung Barat Nomor 188.45/Kep.374-Disdik/2020 tentang Penetapan Penggabungan Sekolah Dasar Negeri Kabupaten Bandung Barat, dinyatakan bahwa penggabungan dilakukan untuk meningkatkan mutu pendidikan, khususnya pada jenjang pendidikan dasar, melalui efisiensi pengelolaan sekolah yang saling berdekatan dalam satu kompleks.

Namun demikian, *regrouping* sekolah tidak hanya menyatukan aset fisik dan infrastruktur, tetapi juga menyatukan sumber daya manusia yang membawa perbedaan nilai-nilai, kebiasaan, dan budaya kerja. Hal ini menimbulkan tantangan dalam proses integrasi. Bradt (dalam Supriyanto, Priyanti, Wardhana, & Villa-Valez, 2020) menyatakan bahwa salah satu tantangan utama dalam *merger* organisasi adalah integrasi budaya baru. Proses *regrouping* sekolah membawa tantangan tersendiri, khususnya terkait perbedaan budaya dan kebiasaan di antara guru dari sekolah yang berbeda. Setiap sekolah memiliki karakteristik yang dipengaruhi oleh latar belakang budaya, pengalaman, dan tradisi pengajaran masing-masing. Perbedaan budaya kerja guru yang mencakup gaya mengajar, pola komunikasi, nilai profesional, dan norma organisasi, dapat memengaruhi cara berinteraksi, berkolaborasi, dan pada akhirnya berdampak pada kinerja guru.

Komarudin (dalam Husni et al., 2023) mengemukakan bahwa budaya organisasi di lingkungan sekolah mencakup keterbukaan dan komunikasi yang efektif, kolaborasi dan kerja sama, pengembangan diri, disiplin dan tanggung jawab, serta sistem penghargaan. Budaya organisasi yang mendukung akan mendorong guru untuk bekerja lebih optimal dalam menjalankan tugas pembelajaran.

Kandula (dalam Agustin et al., 2024) menyatakan bahwa budaya yang kuat merupakan kunci utama kinerja yang baik. Budaya yang positif dapat mendorong karyawan untuk berkinerja melebihi standar, sedangkan budaya yang lemah dapat menghambat potensi meskipun individu memiliki kapasitas unggul.

Hasil wawancara dengan pengawas sekolah di SD Negeri Lembang menunjukkan bahwa perbedaan kebiasaan dan budaya antarguru dari sekolah yang

berbeda memerlukan waktu adaptasi. Adaptasi ini tidak hanya mencakup metode pengajaran, tetapi juga pola komunikasi, kolaborasi, dan pembentukan lingkungan belajar yang kondusif. Kepala sekolah membenarkan hal ini dan menyatakan bahwa kolaborasi antarguru menjadi tantangan utama pasca-*regrouping*. Beberapa guru cenderung membentuk kelompok berdasarkan asal sekolah dan kurang berinteraksi dengan guru dari sekolah lain. Interaksi hanya terjadi saat ada instruksi dari kepala sekolah. Untuk mengatasi hal itu, kepala sekolah berinisiatif menyediakan ruang guru terpadu dan mengadakan rapat guna mendorong komunikasi dan kerja sama antarguru.

Perbedaan budaya antarguru-seperti perbedaan gaya komunikasi antara yang langsung dan terbuka dengan yang lebih formal dan tidak langsung kesalahpahaman dan kesulitan dalam berkoordinasi. Berdasarkan observasi dan wawancara awal, terdapat indikasi bahwa beberapa guru mengalami kesulitan beradaptasi dengan budaya kerja yang baru. Kurangnya inisiatif untuk berkolaborasi serta perbedaan nilai berpotensi menimbulkan konflik interpersonal, menurunnya motivasi kerja, dan gangguan dalam koordinasi tugas, yang pada akhirnya memengaruhi kualitas proses pembelajaran.

Perbedaan budaya yang muncul di SD Negeri Lembang pasca-*regrouping* diduga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa budaya sekolah dan kepemimpinan kepala sekolah memberikan pengaruh yang kuat terhadap kinerja guru. Bajrie dan Pujiyanti (2023) menemukan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya sekolah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, dengan kontribusi kepemimpinan sebesar 21,20%. Dalam konteks pasca-*regrouping*, integrasi budaya menjadi faktor penting dalam menjaga dinamika kerja dan kolaborasi tim. Santiari et al., (2020) menekankan pentingnya iklim kerja yang positif dan motivasi. Hal ini juga sejalan dengan temuan Utami dan Negara (2021), yang menunjukkan kontribusi signifikan budaya sekolah dan motivasi terhadap kinerja guru dalam situasi perubahan.

Penelitian-penelitian sebelumnya lebih banyak berfokus pada pengaruh budaya sekolah secara umum terhadap kinerja guru. Oleh karena itu, penelitian ini

secara spesifik bertujuan untuk mengkaji dampak perbedaan budaya organisasi pasca-*regrouping* terhadap kinerja guru, sebuah topik yang belum banyak dieksplorasi.

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut, peneliti tertarik untuk mengangkat judul penelitian: “Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru Pasca-*Regrouping* Sekolah di SD Negeri Lembang”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang ada, maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran budaya organisasi pasca-*regrouping* di SD Negeri Lembang?
2. Bagaimana kinerja mengajar guru pasca-*regrouping* di SD Negeri Lembang?
3. Seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pasca-*regrouping* di SD Negeri Lembang?

1.3 Batasan Masalah

Peneliti secara teoritis dan kontekstual membatasi tantangan penelitian untuk membantu penelitian dan menjaganya agar tetap berada dalam batas-batas, sebagai berikut:

1.3.1 Batasan Konseptual

Dalam penelitian ini, budaya organisasi mengacu pada karakteristik budaya organisasi menurut Robbins dan Judge (2024). Selanjutnya kinerja mengajar guru dalam penelitian ini mengacu pada Indikator kinerja guru menurut Uno dan Lematenggo (dalam Feiszal, 2021).

1.3.2 Batasan Kontekstual

Objek dalam penelitian ini yaitu guru di SD Negeri Lembang.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian terbagi menjadi dua, berikut diantaranya:

1.4.1 Tujuan Umum

Secara umum, penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru pasca-*regrouping* sekolah di SD Negeri Lembang.

1.4.2 Tujuan Khusus

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mendeskripsikan budaya organisasi pasca-*regrouping* di SD Negeri Lembang.
2. Untuk mendeskripsikan kinerja mengajar guru pasca-*regrouping* di SD Negeri Lembang.
3. Untuk mengetahui besaran pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pasca-*regrouping* di SD Negeri Lembang.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti diharapkan memberikan manfaat dalam aspek berikut:

1.5.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khazanah ilmu pengetahuan di bidang manajemen pendidikan, khususnya terkait dengan dampak budaya organisasi terhadap kinerja guru dalam konteks *regrouping* sekolah.

1.5.2 Manfaat Praktis

Adapun manfaat praktis yang diharapkan oleh peneliti dalam melakukan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagi guru, dapat memberikan pemahaman kepada guru tentang dampak budaya organisasi terhadap kinerja. Guru dapat lebih menyadari pentingnya adaptasi dan kolaborasi dalam lingkungan kerja yang baru pasca-*regrouping*.
- b. Bagi Dinas Pendidikan, hasil penelitian ini dapat menjadi masukan bagi Dinas Pendidikan dalam merumuskan kebijakan dan program yang lebih komprehensif terkait dengan *regrouping* sekolah, khususnya dalam aspek pengelolaan sumber daya manusia dan integrasi budaya organisasi.