

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Masyarakat Indonesia dituntut untuk dapat bersaing, baik dalam teknologi maupun manajemen pendidikan, bisnis dan pemerintahan agar dapat menghasilkan karya yang bermutu unggul. Hasil kerja dan karya yang bermutu unggul dapat terwujud jika didukung oleh sumber daya manusia yang bermutu unggul pula. Kekuatan sumber daya manusia ini akan berarti dengan adanya budaya organisasi.

Gagasan memandang organisasi sebagai budaya merupakan fenomena yang relatif baru. Budaya organisasi merupakan pola dasar dalam penyampaian nilai-nilai, keyakinan, perilaku dan anggapan yang diperoleh dalam kurun waktu yang cukup lama oleh para anggota organisasi. Dua puluh lima tahun yang lalu sebagian organisasi semata-mata dibayangkan sebagai alat untuk mengkoordinasikan dan mengendalikan kelompok orang yang di dalamnya terdapat tingkat vertikal antara Departemen, hubungan wewenang dan seterusnya.

Organisasi juga mempunyai kepribadian yang membedakan antara organisasi yang satu dengan organisasi yang lain. Budaya organisasi industri akan berbeda dengan organisasi pendidikan, bahkan diantara organisasi pendidikan pun memiliki karakteristik yang berbeda pula.

Nilai inti dari budaya organisasi biasanya lebih berfalsafah bahkan agak mirip dengan menekankan pada kualitas yang merupakan karakter dari suatu organisasi.

Budaya adalah sesuatu yang sangat kompleks dan luas, menyangkut tentang perilaku, upacara/ ritual, maupun kepercayaan. Seperti tarian dari maluku atau lompat batu di Pulau Nias yang menggambarkan upacara-upacara tertentu. Hal ini sejalan dengan konsep yang dikemukakan oleh Taliziduhu (1997:45) yaitu “*culture or civilization, taken in its wide ethnographic sense, is that complex whole which includes knowledge, belief, art, morals, law, custom, and any other capabilities and habits acquired by man a member of society*”. Maksud dari ungkapan di atas adalah bahwa kebudayaan atau peradaban ialah keseluruhan yang kompleks terdiri atas ilmu pengetahuan, kepercayaan, seni, moral, hukum, adat istiadat dan kemampuan lainnya juga kebiasaan yang diperoleh seseorang sebagai anggota social/ masyarakat.

Taliziduhu (1997:45) membagi budaya ke dalam tiga tingkatan yaitu: *artifact* (struktur dan proses organisasional purba yang dapat diamati tetapi sulit ditafsirkan) , *espoused values* (tujuan, strategi, dan filsafat) dan *basic underlying assumptions* (kepercayaan, persepsi, perasaan dan sebagainya) yang menjadi sumber nilai tindakan.

Secara khusus, Parpak (1993:62) menyatakan bahwa “Budaya Organisasi itu terdiri dari sistem nilai dan falsafah yang dianut bersama dan

diperoleh serta dijalankan secara konsisten oleh pimpinan”. Stephen P. Robbins mendefinisikan “Budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu”. Selain itu, Robbins juga memberikan karakteristik utama yang menjadi pembeda organisasi. Karakteristik-karakteristik itu adalah : inovasi dan pengambilan resiko, perhatian kerincian, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan dan kemandapan.

Budaya organisasi dapat dikatakan juga sebagai nilai-nilai yang dominan, falsafah yang didukung oleh organisasi. Hal ini sesuai dengan yang dinyatakan oleh Robbins sebagai berikut :

Budaya organisasi itu adalah sebagai nilai-nilai dominan yang didukung oleh organisasi, falsafah yang menuntun kebijaksanaan organisasi terhadap pegawai dan pelanggan, cara pekerjaan diperlakukan di tempat itu dan asumsi atau kepercayaan dasar yang terdapat di antara anggota organisasi (Robbins 1994: 479).

Sejalan dengan masalah budaya organisasi tadi maka masalah kualitas kinerja juga merupakan hal yang menarik untuk dikaji.

Kinerja biasa disebut juga performance, ”...yang juga berarti prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau pencapaian kerja atau hasil kerja/ untuk kerja/ penampilan kerja” (LAN, 1992:3)

August Smith (1982:393) menyatakan bahwa *performance atau kinerja adalah output drive from processes, Human or otherwise*. Jadi dikatakannya bahwa kinerja merupakan hasil atau output dari suatu proses.

Berbagai upaya dapat ditempuh untuk menciptakan produktivitas/ kinerja yang baik, salah satunya adalah dengan meningkatkan kualitas kerja. Soeharsono Sagir (1985:12) menyatakan bahwa ada 6 faktor yang turut menentukan tingkat produktivitas yaitu: pendidikan, teknologi, tata nilai, iklim kerja, derajat kesehatan, dan tingkat upah minimum. Selanjutnya dapat dikatakan bahwa kinerja merupakan hasil dari nilai-nilai budaya organisasi yang berarti pula bahwa kinerja juga merupakan manifestasi nilai-nilai budaya yang ada.

Sebelum melihat keterkaitan antara budaya organisasi dengan kinerja guru, maka terlebih dahulu akan dirunut dari mulai terbentuknya organisasi. Organisasi dibentuk karena adanya ide-ide dari pendiri organisasi. Untuk mewujudkan ide-ide tersebut dibutuhkan media atau wadah yang disebut organisasi. Pada saat organisasi dibentuk, pada saat itu pula terbentuk budaya organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa budaya dengan organisasi merupakan hal yang tidak terpisahkan.

Tujuan dari pembentukan organisasi sendiri adalah sebagai media untuk meningkatkan kinerja karyawan khususnya guru dan organisasi. Untuk mempercepat peningkatan kinerja tersebut maka dibutuhkan suatu tata aturan atau regulasi yang disebut budaya organisasi.

Ketertarikan penulis untuk meneliti tentang budaya organisasi dan kinerja guru ini didukung oleh adanya fakta tentang masih rendahnya kinerja guru di Indonesia terutama guru Sekolah Menengah Kejuruan serta

kurangnya kekompakan dalam organisasi. Mengacu pada hasil penelitian diatas, penulis sangat tertarik untuk melakukan penelitian tentang kinerja. Tempat yang dipilih untuk meneliti tentang kinerja guru adalah SMK 45 Lembang.

Organisasi disini dimaksudkan sebuah sekolah. Sekolah yang merupakan organisasi berlomba-lomba untuk memiliki budaya tersendiri yang dibentuk dan dipengaruhi oleh nilai-nilai, Persepsi, kebiasaan, kebijakan-kebijakan pendidikan dan perilaku orang-orang didalamnya. Budaya sekolah secara umum terbentuk atas dasar Visi dan Misi seseorang yang dikembangkan sebagai adaptasi terhadap tuntutan lingkungan (masyarakat) baik internal maupun eksternal. Setiap sekolah harus menciptakan budaya sekolahnya sendiri sebagai identitas diri dan juga sebagai rasa kebanggaan akan sekolahnya. Budaya sekolah merupakan ciri khas, karakter atau watak dan citra sekolah tersebut dimasyarakat luas.

Kerjasama yang terjalin antar anggota memiliki unsur visi dan misi, sumber daya, dasar hukum struktur dan anatomi yang jelas dalam rangka mencapai tujuan tertentu merupakan organisasi secara formal. Pentingnya membangun budaya organisasi disekolah terutama berkenaan dengan upaya pencapaian tujuan pendidikan sekolah dan peningkatan kinerja sekolah.

Menurut Deal dan Peterson (1999), “Budaya organisasi adalah sekumpulan nilai yang melandasi perilaku, tradisi, kebiasaan keseharian dan simbol-simbol yang dipraktikan”.

Terkait dengan itu semua, sebuah sekolah swasta kejuruan bidang Pariwisata dan Bisnis Manajemen terkemuka di Bandung Barat mempunyai budaya sekolah tertentu yang budaya dan kinerja guru tersebut kurang selaras dengan ketentuan yang berlaku.

Gambaran budaya organisasi di SMK 45 Bandung dapat dilihat dari visi, misi, tujuan, dan tradisi yang nampak.

Visi SMK 45 Lembang adalah menjadi lembaga pendidikan yang professional dan mandiri menuju sekolah unggulan tahun 2014. Sedangkan Misinya yaitu :

- a) Menghasilkan sumber daya manusia yang dapat menjadi aset bangsa
- b) Melaksanakan program pendidikan yang efektif sesuai dengan tuntutan dunia usaha
- c) Menghasilkan lulusan yang unggul
- d) Menghasilkan tenaga kerja yang kreatif, adaptif dan produktif sesuai dengan bidang keahlian

B. Rumusan Masalah

Mengacu pada latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka untuk menghindari kesalah fahaman dalam penafsiran terhadap masalah yang diteliti, perlu adanya pembatasan ruang lingkup dan kejelasan terhadap permasalahan yang diteliti.

Penelitian ini lebih difokuskan pada:

1. Bagaimana gambaran umum budaya sekolah di SMK 45 Lembang?
2. Bagaimana gambaran umum kinerja guru di SMK 45 Lembang?
3. Bagaimana Pengaruh Budaya Sekolah Terhadap Kinerja guru di SMK 45 Lembang?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan pada dasarnya adalah pedoman atau arahan mengenai apa yang ingin dicapai dari penelitian yang akan dilaksanakan. Sehubungan dengan hal ini, Arikunto (1998:52) menyatakan bahwa: "Tujuan Penelitian adalah rumusan kalimat yang menunjukkan adanya sesuatu hal yang diperoleh setelah penelitian yang dilakukan selesai".

Tujuan penelitian ini, antara lain:

1. *Tujuan umum*

Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang actual dan jelas mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru SMK 45 Bandung.

2. *Tujuan Khusus*

Tujuan khusus dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a) Untuk memperoleh gambaran yang actual dan jelas mengenai budaya sekolah yang diterapkan di SMK 45 Lembang.
- b) Untuk memperoleh gambaran yang actual dan jelas mengenai kinerja guru di SMK 45 Lembang

- c) Untuk memperoleh gambaran yang actual dan jelas tentang bagaimana pengaruh budaya sekolah terhadap kinerja guru-guru di SMK 45 Lembang

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Jurusan Administrasi Pendidikan

Manfaat dari penelitian ini untuk jurusan Administrasi Pendidikan adalah untuk pengembangan ilmu, khususnya bidang keilmuan Administrasi Pendidikan dalam bidang garapan Manajemen Personalia, Pengembangan sumber daya manusia, Perilaku Organisasi, Manajemen Mutu Terpadu dan pengembangan organisasi (Aplikasi teori Organisasi). Hasil penelitian ini juga diharapkan mampu memunculkan disiplin ilmu baru dalam bidang Administrasi Pendidikan sehingga ilmu Administrasi Pendidikan menjadi semakin berkembang dan maju menjadi keilmuan yang sangat besar sumbangannya dalam perbaikan mutu manajemen pendidikan nasional.

2. Bagi Lokasi yang di Teliti

Melalui penelitian ini, diharapkan berbagai permasalahan seputar budaya sekolah dan kinerja guru dapat diungkap sehingga dapat dimunculkan solusi yang efektif untuk peningkatan kinerja guru SMK 45 Lembang sehingga pada gilirannya penelitian ini berguna bagi SMK 45

Lembang yaitu mampu memberikan evaluasi komprehensif bagi perbaikan dan peningkatan budaya sekolah agar mampu meningkatkan kinerja guru SMK 45 Lembang.

3. *Bagi Peneliti sendiri*

Manfaat penelitian ini untuk peneliti sendiri adalah untuk lebih mengetahui secara mendalam baik secara teoritis maupun praktis mengenai budaya sekolah dan kinerja guru serta keterkaitan antara keduanya.

E. Variable Penelitian

1. *Variable X (Budaya Sekolah), indikatornya:*

- a) Pikiran/ *Mind set* (*Artifact*/ obyek material yang dibuat oleh orang untuk memfasilitasi pengekspresian budaya; Menciptakan Inovasi baru/ sesuatu yang lain dari yang lain yang luar biasa)
- b) *Apresiation* (Penghargaan atas jasa; Kecerdasan emosi; Kemampuan aktualisasi diri)
- c) Kebiasaan/ *accostumed* (Acara-acara ritual dan tradisi sekolah; Simbol-simbol tertentu yang mencerminkan nilai-nilai yang dianut anggota sekolah)

2. *Variable Y (Kinerja guru SMK 45 Lembang), indikatornya :*

- a) Kemampuan melaksanakan tugas (perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi pengajaran)

- b) Motivasi kerja (Motivasi Guru, Motivasi siswa dan Motivasi Hubungan kerja)

F. Prosedur Penelitian

Prosedur penelitian merupakan cara ilmiah yang digunakan untuk mendapatkan data dengan tujuan tertentu dimana data tersebut objektif, valid dan reliable.

Prosedur penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu metode penelitian deskriptif analitis dengan pendekatan kuantitatif. Metode ini dipilih karena hal-hal yang diteliti adalah hal-hal yang sifatnya masa sekarang dengan hasil penelitian yang diperoleh berupa data angka-angka yang selanjutnya diolah agar data-data angka tersebut memiliki makna. Supaya penelitian ini mampu memecahkan permasalahan yang diteliti, maka penelitian ini didukung dengan penggunaan kepustakaan yang berkaitan dengan hal yang diteliti.

1. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara-cara yang dilakukan oleh peneliti untuk memperoleh data-data dengan didukung oleh seperangkat instrumen pengumpulan data yang relevan, dalam usaha pemecahan masalah penelitian. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Sugiono (1999:7) yang mengemukakan bahwa :”Teknik pengumpulan data adalah

cara-cara yang ditempuh dan alat-alat yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan datanya”.

Agar data yang diharapkan dapat benar-benar terkumpul dan sesuai dengan permasalahan yang akan dipecahkan, maka diperlukan teknik-teknik pengumpulan data tertentu. Adapun langkah-langkah proses pengumpulan data ini meliputi :

- a. Penentuan alat pengumpulan data
- b. Penyusunan alat pengumpulan data
- c. Uji coba angket

G. Lokasi, Populasi dan Sampel

1. Lokasi

Sesuai dengan judul penelitian, maka yang menjadi lokasi penelitian ini adalah di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) 45 Lembang. Yang beralamat di jalan Barulaksana no. 186 Jayagiri Lembang kabupaten Bandung Barat.

2. Populasi

Jumlah guru di SMK 45 Lembang terdiri atas :

- 30 orang guru Produktif
- 8 orang guru Normatif
- 8 orang guru Adaptif

Populasi menurut Sudjana (1997:66) adalah totalitas semua nilai yang mungkin, hasil perhitungan dan pengukuran kuantitatif maupun kualitatif daripada karakteristik tertentu mengenai jumlah objek yang jelas dan lengkap. Sedangkan Sugiyono (1994:57) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/ subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Berdasarkan dari pengertian diatas, maka dalam penelitian ini ditetapkan bahwa populasi penelitian ini yaitu guru di SMK 45 Lembang. Para guru dijadikan populasi karena dianggap mampu memberikan informasi/ data yang berkenaan dengan budaya sekolah di tempat mereka kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja guru/ yang mereka rasakan sendiri.

3. Sampel

Sampel yang diambil dalam penelitian ini, peneliti menganggap bahwa sampel penelitian memiliki karakter yang sama atau homogen sehingga peneliti menggunakan teknik *Purposesive sampling*. Hal ini sejalan dengan Sugiyono (1996:67) yang mengemukakan bahwa:

Purposesive sampling dikenal juga dengan pertimbangan ialah tehnik sampling yang digunakan peneliti jika peneliti mempunyai pertimbangan-pertimbangan tertentu di dalam pengambilan sampelnya atau penentuan sample untuk tujuan tertentu.

Berdasarkan atas pertimbangan efisiensi, baik dari segi dana, waktu maupun tenaga maka populasi yang telah ditentukan itu diambil sebagian guru saja karena cukup hanya sebagai contoh konkrit.

