

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan sebagai sebuah bidang yang tidak cepat menghasilkan sesuatu, kerap menjadi sedemikian termarginalkan dibandingkan sektor kehidupan lainnya yang lebih memberikan hasil cepat dan berbentuk. Namun, tampaknya harus kita sadari sedini mungkin, bahwa dengan mengesampingkan pendidikan sama artinya dengan menanam bom waktu kehancuran bangsa pada beberapa dekade ke depan.

Dalam UU Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003 pasal 1 berbunyi:

Pendidikan 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.

Potret suram dunia pendidikan tidak perlu dijadikan polemik untuk saling menyalahkan serta mencari-cari kambing hitam. Bicara masalah pendidikan, ternyata cukup pelik serta rumit. Banyak faktor yang berkait dan saling berimplikasi antara yang satu dengan lainnya, seperti mahal biaya pendidikan, disiplin kerja, kakunya aparatur penyelenggara pendidikan, serta akar budaya bangsa, seperti alergi terhadap perubahan, loyalitas yang

berlebihan kepada atasan, serta sikap primordialisme yang kaku. Persoalan pendidikan adalah persoalan yang menjadi tanggung jawab bersama seluruh komponen bangsa.

Pada era reformasi sekarang ini, pemerintah melalui Program Pembangunan Nasional (Propernas) serta melalui Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas) telah berupaya dengan sungguh-sungguh untuk membenahi dunia pendidikan. Melalui program tersebut diupayakan akan segera terwujud peningkatan kuantitas maupun kualitas pendidikan. Untuk tercapainya tujuan pendidikan secara kualitas dan kuantitas dapat dipertanggungjawabkan, memerlukan sejumlah komponen yang terlibat didalamnya. Komponen-komponen tersebut dikemas dalam sebuah kegiatan atau proses yang dinamakan dengan administrasi atau manajemen, yang dalam bahasa Indonesia dikenal sebagai pengelolaan.

Hal penting dalam pengelolaan lembaga pendidikan, bukan perbedaan secara teoritik, akan tetapi bagaimana kegiatan sekolah dapat berjalan dengan baik dan sumber daya yang ada dapat dimanfaatkan serta nilai-nilai luhur yang ingin dicapai dalam kerangka pembangunan nasional secara utuh.

Sebagian besar sekolah di Indonesia dianggap sebagai tempat yang angker bagi para muridnya. Ada berbagai macam kasus yang ditimbulkan sekolah seperti kekerasan, pemaksaan, dan sebagainya sehingga murid merasa tidak nyaman dalam melakukan proses belajar mengajar di sekolah. Ini yang seharusnya diperhatikan oleh para pemegang kebijakan untuk membuat

sekolah bukan hanya menjadi tempat yang angker akan tetapi menjadi tempat belajar yang efektif dan menyenangkan. Hal ini tergantung pada penerapan budaya di sekolah masing-masing apakah dapat berjalan dengan efektif atau tidak.

Lembaga pendidikan amat tergantung pada banyak faktor, selain kondisi SDM seperti kepala sekolah sampai dengan tenaga pendidik dan tenaga administrasinya sampai dengan peserta didiknya. Budaya sekolah juga amat dipengaruhi oleh sistem manajemen dan organisasinya, serta fasilitas sekolah yang mendukungnya. Suatu lembaga pendidikan berasrama milik militer atau kepolisian akan terlihat mulai dari adanya sistem penjagaan yang ketat. Begitu masuk pintu gerbang lembaga itu suasana itu sudah mulai terasa. Dua penjaga bersenjata lengkap berdiri di depan pos jaga yang siap akan menanyakan kepada semua tamu yang datang. Penjaga itu bisa saja siswa piket atau petugas *outsourcing* yang ditugasi untuk itu. Itulah budaya kasat mata yang dapat segera kita lihat.

Peterson (1999) yang dikutip oleh Suparlan (2009) menjelaskan “*school culture is the behind-the-scenes context that reflects the values, beliefs, norms, traditions, and rituals that build up over time as people in a school work together*” Lebih dari itu, Peterson juga menambahkan bahwa budaya sekolah “*influences not only the actions of the school population, but also its motivations and spirit*”. Budaya sekolah adalah konteks di belakang layar sekolah yang menunjukkan nilai-nilai, norma-norma, tradisi-tradisi, ritual-ritual, yang telah dibangun dalam waktu yang lama oleh semua warga

dalam kerja sama di sekolah. Budaya sekolah berpengaruh tidak hanya kepada kegiatan warga sekolah, tetapi juga motivasi dan semangatnya. Dalam konsep sekolah efektif (*effective school*), budaya sekolah sering disebut sebagai suasana sekolah (*school climate*), dimaknai sebagai bagaimana warga sekolah berfikir dan bertindak.

Sekolah sebagai sebuah lembaga yang memiliki tujuan sudah sepatutnya dikelola dengan baik dan benar. Hal ini dimungkinkan karena didalam organisasi sekolah terdapat sejumlah komponen-komponen yang saling berinteraksi dan saling ketergantungan. Untuk menciptakan suasana sekolah yang efektif diperlukan budaya sekolah yang baik dan efektif dalam proses belajar mengajar siswa.

Budaya yang dapat dibanggakan oleh sekolah serta sesuai dengan keinginan masyarakat pengguna layanan pendidikan, akan mendorong sekolah untuk dapat bertahan dalam menghadapi persaingan. Visi dan misi yang diimplementasikan oleh sekolah dapat menimbulkan budaya, yang selanjutnya akan menjadi ciri khas bagi sekolah tersebut. Hal ini sejalan dengan pendapat Aan Komariah (2004: 10) yang menyatakan bahwa :

Budaya positif yang berkembang di masyarakat yang bersumber dari keyakinan agama, adat istiadat dan etika dapat dijadikan nilai sebagai visi yang dirumuskan pimpinan, begitu juga visi yang dirumuskan pimpinan dapat menciptakan budaya organisasi melalui nilai-nilai, misi dan tujuan-tujuan yang ditetapkan dan disepakati bersama.

Organisasi dapat diposisikan sebagai sekolah, karena pada hakikatnya sekolah merupakan sebuah organisasi di bidang pendidikan yang mempunyai tujuan serta visi dan misi yang dirumuskan oleh pimpinan. Visi tersebut dapat menciptakan sebuah budaya yang memiliki tujuan di dalamnya. Budaya yang telah disepakati oleh pimpinan menjadi sebuah peraturan yang harus dijalankan baik oleh pemegang kebijakan maupun pelaksana kebijakan.

Budaya sekolah akan membentuk persamaan langkah dan pandangan kedepan dalam bertindak, sehingga tujuan sekolah dapat tercapai dengan baik. Hal ini sejalan dengan pendapat Dadang Suhardan (2006: 97) bahwa “Budaya sekolah memberi gambaran bagaimana seluruh civitas akademika bergaul, bertindak dan menyelesaikan masalah dalam segala urusan di lingkungan sekolahnya”. Dengan kata lain bahwa bahwa budaya sekolah merupakan sebuah cerminan kehidupan dari seluruh civitas akademika yang ada di sekolah tersebut.

Dengan budaya sekolah yang baik maka akan tercermin sebuah kehidupan sekolah yang baik. Diharapkan dengan budaya sekolah yang baik, maka siswa akan lebih termotivasi dalam proses belajar mengajar di sekolah. Dengan termotivasinya siswa maka mutu lulusan sekolah akan baik dan menciptakan lulusan yang berwawasan tinggi, kreatif, serta inovatif.

Motivasi sangat diperlukan dalam proses belajar mengajar di sekolah. Dengan adanya motivasi, siswa maupun guru akan lebih mengerti tujuan pendidikan yang telah dilakukannya di sekolah. Pendapat ini sejalan dengan pendapat Stephen Robins, (2001:166)

Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual.

Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan sebuah dorongan yang tinggi untuk dapat mencapai tujuan yang diinginkan baik tujuan pribadi ataupun tujuan organisasi. Motivasi adalah perpaduan antara keinginan dan energi untuk mencapai tujuan tertentu. Memengaruhi motivasi seseorang berarti membuat orang tersebut melakukan apa yang kita inginkan. Dalam pemahaman tersebut apabila diimplementasikan ke dalam lembaga pendidikan motivasi sangat dibutuhkan oleh guru untuk dapat mencapai tujuan pendidikan yaitu mencerdaskan bangsa. Sebagian guru di sekolah tidak memiliki motivasi yang lebih untuk bekerja, dikarenakan sekolah memiliki aturan-aturan yang ketat dan cenderung memberatkan guru. Guru merasa kurang diberikan kebebasan dalam menjalankan pekerjaannya akibat adanya peraturan yang mengikat seperti seragam, tata tertib, dan sebagainya. Akan tetapi tidak bisa dipungkiri lagi bahwa peraturan adalah hal penting untuk membangun budaya sekolah yang efektif.

Motivasi kerja guru amat dibutuhkan mengingat permasalahan tersebut. Terkadang guru merasa kurang memiliki dorongan untuk dapat bekerja di sekolah karena tidak ada motivasi untuk itu. Dengan demikian motivasi kerja menjadi salah satu unsur penting di dalam perkembangan pendidikan. Dalam kegiatan pembelajaran, motivasi mempunyai peranan penting sebagai langkah awal yang akan memacu aktivitas-aktivitas berikutnya. Dengan motivasi kerja, guru berupaya memusatkan pikiran,

perasaan emosional atau segi fisik dan unsur psikisnya kepada sesuatu yang menjadi tumpuan perhatiannya. Hamzah B. Uno berpendapat dalam sebuah buku yang berjudul Teori Motivasi dan Pengukurannya (2009:71) bahwa:

Motivasi kerja merupakan salah satu factor yang turut menentukan kerja seseorang. Besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan. Perbedaan motivasi kerja pada seorang guru tercermin dalam berbagai kegiatan dan bahkan prestasi yang dicapainya.

Motivasi kerja dalam perspektif tersebut adalah usaha guru dalam menyiapkan segala kondisi di dalam diri untuk membentuk suasana yang efektif dalam pekerjaannya dan bisa timbul dari diri pribadi maupun dari luar diri pribadi. Jadi motivasi kerja merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan dari diri guru untuk mencapai tujuan pendidikan yang diharapkan sekolah. Untuk itu diperlukan suatu suasana yang kondusif dalam lembaga pendidikan untuk memotivasi guru dalam melakukan pekerjaannya di sekolah.

Mengingat bahwa sekolah sering dianggap sebagai tempat kegiatan belajar mengajar maka diperlukan budaya sekolah yang efektif serta efisien untuk membangun motivasi guru dalam bekerja. Budaya sekolah yang efektif dapat berpengaruh dalam membentuk watak serta pemikiran kerja guru. Hal tersebut bergantung kepada motivasi guru tersebut dalam melakukan proses mengajar serta motivasi dari luar untuk menciptakan suasana yang kondusif dalam bekerja di sekolah.

Sekolah Menengah Atas Terpadu (SMAT) Krida Nusantara merupakan salah satu contoh lembaga di bidang pendidikan yang selalu menjunjung tinggi budaya nusantara. Terlihat dari visi lembaga tersebut yang selalu menjunjung tinggi kemampuan (skill) fungsional yang merupakan identitas atau budaya bangsa Indonesia. Kedisiplinan, edukasi, dan religius merupakan junjungan yang patut dijadikan contoh sekolah-sekolah lain pada umumnya.

Bertolak dari apa yang dipaparkan diatas maka penulis bermaksud untuk mengadakan suatu penelitian yang dituangkan dalam skripsi dengan judul sebagai berikut :

“Pengaruh Budaya Sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru (Studi Kasus di SMA Terpadu Krida Nusantara Bandung)”

B. Batasan dan Rumusan Masalah

Permasalahan dapat dikatakan sebagai ketidaksesuaian antara yang seharusnya terjadi dengan kenyataan sebenarnya di lapangan.

Maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini, dapat dirumuskan diantaranya:

1. Bagaimana budaya sekolah di SMAT Krida Nusantara?
2. Bagaimana motivasi kerja guru di SMAT Krida Nusantara?
3. Seberapa besar pengaruh budaya sekolah terhadap motivasi kerja guru di SMAT Krida Nusantara?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Secara umum tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang jelas mengenai pengaruh budaya sekolah terhadap motivasi kerja guru di SMAT Krida Nusantara.

2. Tujuan Khusus

Sedangkan tujuan secara khusus dari penelitian ini adalah :

- a. Untuk memperoleh informasi mengenai budaya sekolah yang ada di SMAT Krida Nusantara;
- b. Untuk memperoleh informasi dan pengetahuan mengenai motivasi kerja guru di SMAT Krida Nusantara;
- c. Untuk memperoleh informasi dan pengetahuan mengenai pengaruh antara budaya sekolah terhadap motivasi kerja guru di SMAT Krida Nusantara;

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap pernyataan penelitian yang perlu dikaji kebenarannya secara empirik. Suharsimi Arikunto (1999: 39), mengemukakan bahwa “Hipotesis dipandang sebagai suatu jawaban sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul”. Sama halnya dengan pendapat Winarno Surakhmad (1994: 39) yang mengatakan bahwa “Sebuah hipotesa adalah perumusan

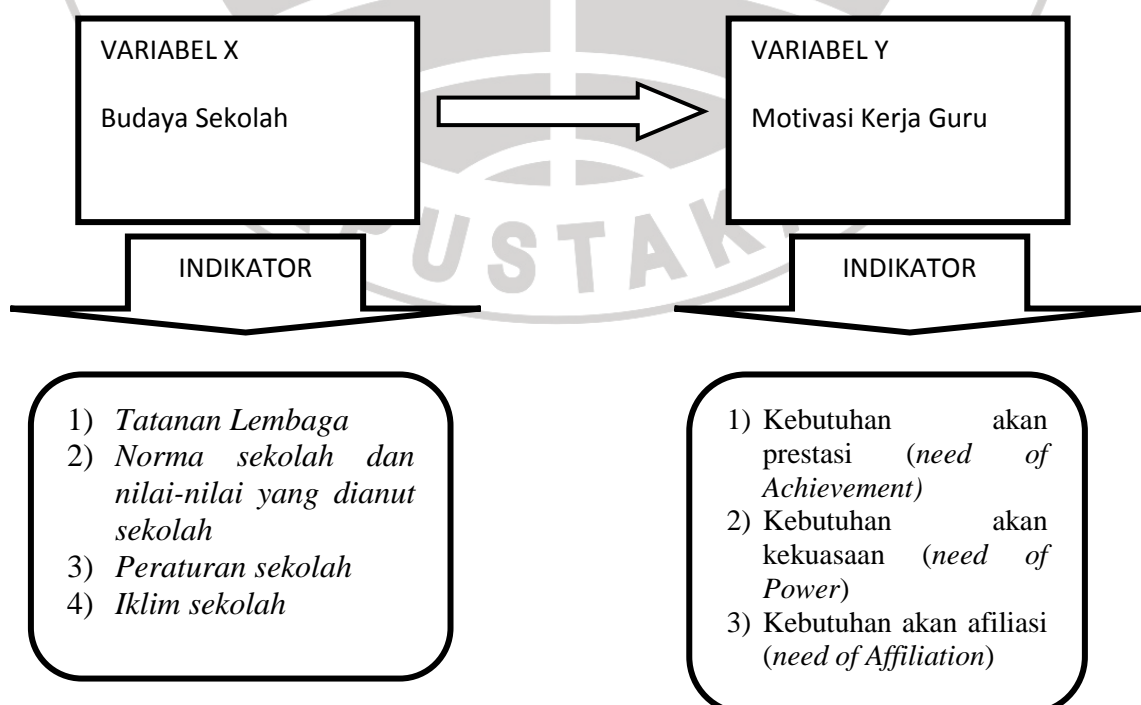
jawaban sementara dalam penyelidikan untuk mencari jawaban yang sebenarnya”.

Beberapa pengertian tersebut mendasari peneliti dalam merumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

“Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya sekolah terhadap motivasi kerja guru di SMAT Krida Nusantara”

E. Paradigma Penelitian

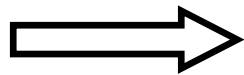
Paradigma penelitian atau kerangka berfikir menurut Sugiyono (2005:43) diartikan “sebagai pola pikir yang menunjukkan hubungan antara variabel yang akan diteliti yang sekaligus mencerminkan jenis dan jumlah rumusan masalah yang perlu dijawab melalui penelitian, teori yang digunakan untuk merumuskan hipotesis, jenis dan jumlah hipotesis, dan teknis analisis statistik yang akan digunakan.



Keterangan

VARIABEL X : Budaya Sekolah

VARIABEL Y : Motivasi Kerja Guru



: Pengaruh Budaya Sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru di SMAT Krida Nusantara.

Sekolah merupakan suatu tempat interaksi antara individu dan individu lainnya untuk mencapai tujuan tertentu. Sekolah juga merupakan tempat pengakaran budaya-budaya, norma-norma serta kebiasaan-kebiasaan yang baik untuk kehidupan bermasyarakat. Oleh sebab itu sudah dipastikan bahwa sekolah memiliki budaya tersendiri demi melancarkan proses pembelajaran antara guru dan murid.

Dalam sebuah lembaga pendidikan atau sekolah, pasti memiliki budaya tersendiri dalam melaksanakan segala kegiatan yang dilakukan. Begitupula individu-individu yang berada didalamnya. Guru secara jala bertugas sebagai fasilitator dalam proses pembelajaran dan juga sebagai motivator agar siswa dapat termotivasi dalam menjalankan tugasnya. Sedangkan siswa bertugas untuk menyerap segala macam bentuk norma, ajaran dan kebiasaan yang ditransfer oleh guru untuk dapat menyaringnya sebelum menerapkannya ke dalam kehidupan yang luas.

Sekolah juga memiliki sebuah cara tersendiri untuk membentuk kepribadian sekolah, salah satu bentuknya antara lain; seragam sekolah, tata

tertib, tata bangunan, kebiasaan-kebiasaan/ritual, dan sebagainya. Hal tersebut semata-mata bertujuan untuk membangun motivasi dalam diri siswa maupun guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar. Motivasi dalam bentuk eksternal tersebut dapat mempengaruhi kinerja guru.

Dari pemahaman tersebut telah ditemukan sebuah desain penelitian yang mengangkat Budaya Sekolah pada variabel X dan Motivasi Kerja Guru di variabel Y. Kedua variabel tersebut memiliki keterkaitan yakni budaya sekolah yang dikembangkan oleh sekolah akan membentuk motivasi bagi guru untuk dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik demi ketercapaian tujuan yang diinginkan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa didalam suatu sekolah dapat mengembangkan suatu budaya atau norma sehingga akan muncul motivasi kerja guru. Setelah guru termotivasi untuk dapat bekerja dengan baik maka tujuan pendidikan akan mudah dicapai, dengan kata lain untuk mencapai suatu tujuan pendidikan yakni mutu lulusan yang baik maka motivasi kerja pada guru harus ditingkatkan.

Berikut ini merupakan indikator dari kedua variabel :

- a. Budaya sekolah adalah konteks di belakang layar sekolah yang menunjukkan nilai-nilai, norma-norma, tradisi-tradisi, rutual-ritual, yang telah dibangun dalam waktu yang lama oleh semua warga dalam kerja sama di sekolah. Indikator dari budaya sekolah antara lain.

- 1) *Tatanan Lembaga*

2) *Norma sekolah dan nilai-nilai yang dianut sekolah*

3) *Peraturan sekolah*

4) *Iklm sekolah*

b. Motivasi kerja guru adalah dorongan bagi guru dalam menyiapkan segala kondisi untuk membentuk suasana yang efektif dalam bekerja dan bisa timbul dari diri pribadi (intrinsik) maupun dari luar diri pribadi (ekstrinsik). Indikator dari Motivasi Kerja Guru antara lain.

1) *Kebutuhan akan prestasi (need of Achievement)*

2) *Kebutuhan akan kekuasaan (need of Power)*

3) *Kebutuhan akan afiliasi (need of Affiliation)*

