

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sejalan dengan dunia pendidikan di era disrupsi teknologi atau yang lebih dikenal dengan revolusi industri 4.0 sekarang ini, lembaga pendidikan dituntut untuk menguasai literasi teknologi, data dan manusia. Diantara tiga literasi tersebut, literasi manusia merupakan kajian yang difokuskan dalam penelitian ini. Diantara implementasi literasi manusia di lembaga pendidikan adalah menerapkan peran budaya organisasi yang positif, karena dengan menerapkan budaya tersebut dapat meningkatkan mutu pendidikan yang diharapkan. Sejalan dengan budaya organisasi yang positif, juga harus diiringi oleh etos kerja yang datang dari motivasi kerja seseorang. Sebagai contoh, guru harus bisa menciptakan inovasi baru dalam penyampaian materi pembelajaran agar suasana belajar lebih bermakna dan menyenangkan, sehingga untuk menjadi guru yang berkompeten atau berkualitas tidaklah mudah, itu semua harus sejalan dengan undang-undang yang telah ditetapkan oleh pemerintah dan sejalan dengan tujuan pendidikan nasional. Oleh karena itu tidak mudah menjadi seorang guru yang berkompeten dan berkualitas karena pemerintah mempunyai arah tujuan pendidikan nasional sesuai dengan Undang-undang No. 20 tahun 2003 II pasal 3 yang berbunyi :

Pendidikan nasional berfungsi untuk mengembangkan kemampuan dan membentuk watak/karakter serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat,berilmu cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab.

Berdasarkan dengan undang-undang yang dipaparkan, dapat disimpulkan bahwa seorang guru dalam mendidik harus sesuai dengan tujuan pendidikan nasional. Apabila tujuan tersebut dijalankan, maka akan menghasilkan mutu pendidikan nasional yang berkualitas. Namun hal tersebut bisa terwujud apabila dikuatkan dengan budaya organisasi yang baik dan sehat. Budaya

organisasi sekolah yang baik dan sehat seperti aturan baku berupa kebiasaan-kebiasaan guru dalam bekerja di sekolah sesuai dengan komitmen yang telah ditetapkan untuk dapat memajukan kualitas pendidikan seperti kedisiplinan guru, tanggung jawab dalam pekerjaan jujur dan berkomitmen dalam pekerjaan. Kemudian untuk mewujudkan indikator budaya organisasi di sekolah, hendaknya selektif dalam pemilihan dan penempatan calon guru yang sesuai dengan kriteria atau kebutuhan tenaga pendidik di sekolah tersebut. Menurut Muhaimin dan Sutiah dkk (2009:39) diantara seorang guru yang berkualitas adalah telah menamatkan jenjang pendidikan S1 dan memiliki empat kompetensi seperti kompetensi profesional, pedagogik, kepribadian dan sosial. Namun permasalahannya, sekarang ini masih banyak terlihat beberapa sekolah, sebagian guru belum menamatkan pendidikan S1, dan sebagian lagi mengajar tidak sesuai dengan bidangnya dan juga sebagian lagi belum komitmen dengan budaya organisasi sekolah yang telah disepakati bersama, sehingga dirasakan kualitas sekolah tidak berjalan sesuai dengan visi misi sekolah.

Peran budaya organisasi sekolah yang positif merupakan sebuah cerminan dan acuan lembaga sekolah untuk mewujudkan tujuan organisasi. Kemudian budaya organisasi sekolah dapat diterjemahkan kepada budaya kerja. Jika mengkaji budaya kerja, menurut Triguno (1996:3) Budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai “kerja” atau “berkerja”.

Dari beberapa definisi dapat disimpulkan pengertian budaya kerja adalah suatu nilai keyakinan yang dipercaya bersama oleh setiap individu atau kelompok yang berada dalam wadah organisasi yang harus diikuti dan dilaksanakan oleh anggota kelompoknya agar dapat menciptakan suasana keakraban, karena dengan membangun budaya organisasi dengan secara bersama-sama sangatlah penting untuk dilaksanakan dan ditaati oleh semua

para anggotanya agar tercapai tujuan pendidikan yang berkualitas dan berkompeten sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja guru dalam bekerja atau berorganisasi di sekolah. Budaya organisasi ini akan sangat berpengaruh pada semua elemen yang ada dalam sekolah tersebut, sekolah yang menciptakan suasana yang harmonis dan penuh dengan keakraban sesama guru, karyawan dan peserta didik. sehingga mereka semua akan merasanya nyaman berada di lingkungan sekolah tersebut.

Namun permasalahan yang ada di lapangan, bila membahas dan mengkaji secara kuantitatif, pengaruh terhadap keberhasilan kerja seseorang dan budaya organisasi sekolah itu sendiri dengan motivasi kerja guru dalam suatu lembaga pendidikan sekolah, tentu hasilnya tidak akan sama. Karena berkaitan dengan beberapa faktor yang ada dalam sekolah tersebut. Akan tetapi masih ada sekolah yang belum mampu untuk menciptakan budaya organisasi yang efektif dan efisien. Dalam hal tersebut dapat dilihat dari kurangnya solidaritas antara pimpinan dan guru, kurang adanya keakraban antara pimpinan dengan bawahan, dan terkadang guru senior merasa angkuh terhadap masa kerjanya yang lama kepada guru junior. Kurangnya motivasi kerja dikarenakan banyaknya guru yang meninggalkan tugas mengajar, dan membiarkan jam kosong begitu saja tanpa memberikan tugas pengganti sehingga banyak siswa yang bermain saat pembelajaran berlangsung karena tidak adanya guru.

Oleh karena itu, dapat dipahami bahwa motivasi kerja guru dan budaya organisasi sekolah memiliki hubungan yang sangat erat terhadap mutu pendidikan sekolah. Terlebih mutu pendidikan sekolah bagi sebagian sekolah di Indonesia masih belum menjadi prioritas utama, terlebih menyangkut masalah kualitas guru. Atas dasar tersebut penulis mengambil tema penelitian yang berjudul “Hubungan Budaya Organisasi Sekolah dengan Motivasi Kerja Guru di Sekolah Dasar”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Budaya Organisasi sekolah yang tidak sehat
2. Motivasi kerja guru masih minim.
3. Latar belakang pendidikan guru yang tidak sesuai dengan bidangnya.
4. Hubungan budaya organisasi sekolah dengan motivasi kerja guru.

C. Pembatas Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang disebutkan di atas maka penelitian difokuskan pada masalah yang berkaitan dengan budaya organisasi sekolah dengan motivasi kerja guru. Selain itu penelitian juga dibatasi pada guru SDN se- Kecamatan Rawamerta Kabupaten Karawang.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut: “Apakah terdapat hubungan yang positif antara budaya organisasi sekolah dengan motivasi kerja guru di Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Rawamerta Kabupaten Karawang?”

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui :

Hubungan budaya organisasi sekolah dengan motivasi kerja guru di Sekolah Dasar Negeri Se Kecamatan Rawamerta Kabupaten Karawang.

F. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah pengetahuan tentang hubungan budaya organisasi sekolah dengan motivasi kerja guru.

2. Secara Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan sebagai berikut :

a. Bagi peneliti

Penelitian ini sebagai wahana menambah pengalaman pada dunia pendidikan yang sesungguhnya.

b. Bagi Sekolah

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan pertimbangan dan masukan untuk meningkatkan budaya organisasi sekolah dengan motivasi kerja guru di sekolah dasar negeri Se Kecamatan Rawamerta Kabupaten Karawang.

