

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Kemajuan teknologi komunikasi yang sangat pesat pada era globalisasi sekarang ini berakibat pada hilangnya batas antar negara dari segi geografis, budaya, waktu dan sebagainya. Era globalisasi adalah era informasi, era keterbukaan, era kerjasama, dan sekaligus era persaingan antar bangsa-bangsa. Era globalisasi menuntut adanya kompetisi dari semua negara untuk saling bersaing guna memperebutkan kedudukan sebagai negara penentu dalam bidang perekonomian, sosial budaya maupun politik. Tidak ketinggalan dalam hal ini dituntut kemampuan mengembangkan sumber daya manusia agar lebih baik.

Dalam rangka itu pemerintah telah berupaya membangun sektor pendidikan secara terencana, terarah, bertahap serta terpadu dengan keseluruhan pembangunan kehidupan bangsa, baik ekonomi, IPTEK, sosial maupun budaya (Slamet, 2000:2).

Selanjutnya di dalam Sistem Pendidikan Nasional disebutkan sebagai berikut :

Tujuan pendidikan nasional adalah untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab (Pasal 2 UU No. 20 Tahun 2003).

Untuk menjamin tercapainya tujuan pendidikan nasional diatas maka diperlukan penyelenggara pendidikan yang profesionalitas. Penyelenggara pendidikan yang dimaksud adalah pendidik dan tenaga kependidikan. Pendidik pada SMP/MTs atau bentuk lain yang sederajat dan SMA/MA, atau bentuk lain yang sederajat terdiri atas guru mata pelajaran yang penugasannya ditetapkan oleh masing-masing satuan pendidikan sesuai dengan keperluan (Pasal 30 PP No. 19 Tahun 2005). Sedangkan tenaga kependidikan pada SMP/MTs atau bentuk lain yang sederajat dan SMA/MA, atau bentuk lain yang sederajat sekurang-kurangnya terdiri atas kepala sekolah/madrasah, tenaga administrasi, tenaga perpustakaan, tenaga laboratorium, dan tenaga kebersihan sekolah/madrasah (Pasal 35 PP No. 19 Tahun 2005).

Guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan anak usia dini pada jalur pendidikan formal yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan (Pasal 2 UU No. 14 tahun 2005). Selama ini kita selalu menekankan kepada perumusan strategi makro dan kurang memperhatikan kemampuan lembaga sekolah untuk mewujudkan “*grand design*”, dengan sendirinya apa yang kita cita-citakan, yaitu meningkatkan mutu pendidikan nasional selalu mengalami hambatan (Tilaar, 2004: 112). Rendahnya mutu pendidikan nasional tidak hanya disebabkan oleh kelemahan pendidikan dalam membekali kemampuan akademis kepada peserta didik, lebih dari itu ada hal

lain yang tidak kalah penting yaitu kurangnya kesadaran nilai secara bermakna (Mulyana, 2008: 146). Sementara tuntutan perkembangan global menghendaki tumbuhnya nilai budaya baru (misalnya kerja keras, disiplin, keunggulan, ketepatan waktu, dan prestasi), sebagian besar masyarakat Indonesia belum memiliki nilai-nilai tersebut (Jalal dan Supriyadi, 2001:55).

Seperti dikemukakan oleh UNESCO, dalam mempersiapkan manusia abad XXI peserta didik perlu dilatih untuk bisa berfikir (*learning to think*), bisa berbuat/melakukan sesuatu (*learning to do*), bisa menghayati hidup menjadi orang pribadi (*learning to be*), bisa belajar bagaimana belajar (*learning how to learn*), belajar hidup bersama dengan orang lain (*learning to live together*) (Atmadi dan Setianingsih, 2000: 7). Pendidikan yang melahirkan lulusan berkualitas, harus memadukan budaya dan keseluruhan aspek kehidupan (Tilaar, 2004). Dewasa ini budaya diartikan sebagai manifestasi kehidupan setiap orang dan setiap kelompok orang-orang. Kini budaya dipandang sebagai sesuatu yang lebih dinamis, bukan sesuatu yang kaku dan statis. Budaya tidak diartikan sebagai sebuah kata benda, kini lebih dimaknai sebagai sebuah kata kerja yang dihubungkan dengan kegiatan manusia.

Menurut Trice (dalam Viitanen & Piirainen, 2007: 180) semua organisasi terdiri atas budaya dan banyak sub budaya. Sub-budaya mempunyai corak unik berhubungan dengan tujuan pekerjaan, peraturan tidak tertulis

tentang apa yang bisa diterima di dalam organisasi pekerjaan, dan suatu divisi kuat antara “kita dan mereka”. Anwar dan Amir (dalam Sudrajat, 2008: 3) mengemukakan bahwa *belief* (keyakinan) merupakan *state of mind* (lukisan pikiran) yang terlepas dari ekspresi material yang diperoleh suatu komunitas. Dalam budaya organisasi ditandai adanya *sharing* atau berbagi nilai dan keyakinan yang sama dengan seluruh anggota organisasi. Misalnya berbagi nilai dan keyakinan yang sama melalui pakaian seragam. Namun menerima dan memakai seragam saja tidaklah cukup. Pemakaian seragam haruslah membawa rasa bangga, menjadi alat kontrol dan membentuk citra organisasi. Dengan demikian, nilai pakaian seragam tertanam menjadi *basic*.

Pada bagian lain, Schein (2002) menyebutkan bahwa *basic assumption* dihasilkan melalui : (1) *evolve as solution to problem is repeated over and over again*; (2) *hypothesis becomes reality*, dan (3) *to learn something new requires resurrection, reexamination, frame breaking*. Sejak lebih dari seperempat abad yang lalu, kajian tentang budaya organisasi menjadi daya tarik tersendiri bagi kalangan ahli maupun praktisi manajemen, terutama dalam rangka memahami dan mempraktekkan perilaku organisasi.

Schein (2002) mengemukakan bahwa budaya organisasi dapat dibagi ke dalam dua dimensi yaitu : Dimensi *external environments*; yang didalamnya terdapat lima hal esensial yaitu: (a) *mission and strategy*; (b) *goals*; (c) *means to achieve goals*; (d) *measurement*; dan (e) *correction*.

Dimensi *internal integration* yang di dalamnya terdapat enam aspek utama, yaitu : (a) *common language*, (b) *group boundaries for inclusion and exclusion*; (c) *distributing power and status*; (d) *developing norms of intimacy, friendship, and love*; (e) *reward and punishment*, dan (f) *explaining and explainable : ideology and religion*.

Budaya organisasi dapat dipandang sebagai sebuah sistem. Namara (2002) mengemukakan bahwa dilihat dari sisi input, budaya organisasi mencakup umpan balik (*feed back*) dari masyarakat, profesi, hukum, kompetisi dan sebagainya. Sedangkan dilihat dari proses, budaya organisasi mengacu kepada asumsi, nilai dan norma, misalnya nilai tentang : uang, waktu, manusia, fasilitas dan ruang. Sementara dilihat dari *out put*, berhubungan dengan pengaruh budaya organisasi terhadap perilaku organisasi, teknologi, strategi, image, produk dan sebagainya.

Kerja dapat diartikan sebagai perbuatan melakukan sesuatu. Dalam pemahaman umum kerja selalu dihubungkan dengan pemenuhan kebutuhan hidup. Pengertian yang lebih luas mendefinisikan kerja sebagai suatu aktivitas budaya yang bukan hanya sekedar memenuhi kebutuhan hidup. Cowman dan Jackson (Wijayalabs, 2009 : 3) berpandangan bahwa bekerja lebih merupakan suatu aktivitas budaya bukan hanya sekedar kegiatan ekonomi saja. Dari pandangan tersebut dapat diketahui ada semacam upaya menghubungkan budaya dengan kerja.

Budaya kerja menjadi suatu yang harus diperhatikan dalam organisasi, karena budaya kerja merupakan sarana untuk mengkoordinasikan aktivitas individu dalam sebuah organisasi dalam upaya mencapai tujuan. Masing-masing individu dalam suatu organisasi akan mampu memahami perannya masing-masing dalam kerangka sebuah team kerja. Pemahaman peran yang cocok untuk masing-masing individu diperlukan dalam sebuah organisasi agar tidak terjadi tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas dan fungsi. Dalam hal penyelenggaraan pendidikan budaya kerja juga merupakan aspek yang harus diperhatikan. Menurut Nawawi (2003 : 67) :

”Budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sangsi yang tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan”.

Budaya kerja akan bermanfaat dalam organisasi tatkala masing-masing pegawai saling membutuhkan sumbang saran dari teman sekerjanya, namun budaya kerja ini akan berakibat buruk apabila pegawai dalam instansi tersebut mengeluarkan egonya masing-masing karena dia berpendapat dia dapat bekerja sendiri tanpa bantuan orang lain.

Di dalam penyelenggaraan aparatur negara nilai-nilai budaya kerja yang diharapkan dapat diterapkan dalam pekerjaan sehari-hari meliputi 17 (tujuh belas) pasang nilai-nilai dasar budaya kerja, yaitu : Komitmen dan

Konsisten, Wewenang dan Tanggung Jawab, Keikhlasan dan Kejujuran, Integritas dan Profesionalisme, Kreativitas dan Kepekaan yang dinamis mendorong kearah efisiensi dan efektivitas, Kepemimpinan dan Keteladanan yang mampu mendayagunakan kemampuan potensi bawahan secara optimal, Kebersamaan dan Dinamika Kelompok, Ketepatan dan Kecepatan, Rasionalitas dan Kecerdasan Emosi, Keteguhan dan Ketegasan, Disiplin dan Keteraturan Kerja, Keberanian dan Kearifan, Dedikasi dan Loyalitas, Semangat dan Motivasi, Ketekunan dan Kesabaran, Keadilan dan Keterbukaan, Penguasaan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara No. 25/KEP/M.PAN/04/2002).

Di lembaga pendidikan Budaya kerja yang baik antar sesama pendidik dan tenaga kependidikan akan membuat suasana kerja di sekolah menjadi menyenangkan. Selanjutnya suasana kerja yang menyenangkan akan menjadi situasi yang kondusif untuk meningkatkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan. Sebaliknya budaya kerja yang tidak baik akan membuat suasana kerja di sekolah menjadi membosankan.

SMP Negeri 2 Jatiroto merupakan salah satu lembaga pendidikan yang terletak di tengah-tengah budaya agraris. Sekolah ini terletak 7 km sebelah selatan ibukota kecamatan Jatiroto, atau terletak 30 km sebelah timur ibukota

kabupaten Wonogiri. Profil sekolah pada tahun pelajaran 2009/2010 ini dapat diuraikan sebagai berikut :

Jumlah siswa mencapai 581 siswa dengan latar belakang pekerjaan orang tua sebagai petani sebanyak 65,5%, swasta 16%, pedagang 15,62% dan sisanya 2,88 adalah PNS dan Perangkat Desa.

Dari segi penghasilan orang tua, sebanyak 74,27% berpenghasilan kurang dari Rp 500.000,00, 16,04% berpenghasilan antara Rp 500.000,00 s.d. Rp 1.000.000,00, 5,14% berpenghasilan Rp 1.000.000,00 s.d. Rp 1.500.000,00, 3,49% berpenghasilan antara Rp 1.500.000,00 s.d. Rp 2.000.000,00, dan sisanya 1,02% berpenghasilan lebih dari Rp 2.000.000,00. Jadi dapat disimpulkan bahwa sebagian besar orang tua siswa bekerja sebagai petani dengan penghasilan kurang dari Rp 500.000,00 per bulan.

Dilihat dari kondisi pendidikan guru sebanyak 37 orang (100%) berpendidikan S1. Sedangkan pendidikan guru SMP Negeri 2 Jatiroto (tenaga kependidikan) sebanyak 2 orang (12,50%) berpendidikan D3, 10 orang (62,50%) berpendidikan SMA, dan sisanya 4 orang (25,00%) berpendidikan SLTP. (Profil SMPN 2 Jatiroto).

Meskipun SMP Negeri 2 Jatiroto terletak di daerah pinggiran di tengah-tengah budaya agraris namun memiliki budaya kerja yang telah maju, terlihat dari telah masuknya nilai-nilai baru dalam penyelenggaraan

pendidikan sehari-hari. Hal inilah yang melatar belakangi penulis memilih SMP Negeri 2 Jatiroto sebagai lokasi penelitian, dengan harapan dapat dipakai sebagai model penyelenggaraan pendidikan di daerah agraris yang lain.

B. Fokus Penelitian

Fokus utama penelitian ini adalah bagaimana karakteristik budaya kerja guru SMP Negeri 2 Jatiroto. Fokus penelitian ini dibagi menjadi tiga sub fokus sebagai berikut:

1. Bagaimana karakteristik budaya berpakaian seragam guru SMP Negeri 2 Jatiroto?
2. Bagaimana karakteristik budaya kepatuhan guru SMP Negeri 2 Jatiroto pada struktur organisasi?
3. Bagaimana karakteristik budaya persahabatan guru SMP Negeri 2 Jatiroto dengan warga sekolah yang lain?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan fokus dan sub fokus penelitian diatas maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mendeskripsikan karakteristik budaya berpakaian seragam guru SMP Negeri 2 Jatiroto.
2. Mendeskripsikan karakteristik budaya kepatuhan guru SMP Negeri 2 Jatiroto pada struktur organisasi.

3. Mendeskripsikan karakteristik budaya persahabatan guru SMP Negeri 2 Jatiroto dengan warga sekolah yang lain.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang penulis harapkan antara lain :

1. Bagi Dinas Pendidikan Kabupaten Wonogiri, hasil penelitian ini diharapkan dapat dipakai sebagai bahan pertimbangan dalam pemetaan pendidikan di kecamatan Jatiroto khususnya dan kabupaten Wonogiri umumnya.
2. Bagi kepala sekolah, diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan, bahan pegangan dan membantu dalam menangani permasalahan-permasalahan yang berhubungan dengan pembentukan budaya kerja dan pemberian motivasi kepada seluruh warga SMP Negeri 2 Jatiroto yang meliputi guru-guru SMP Negeri 2 Jatiroto dan seluruh siswa.
3. Bagi guru-guru SMP Negeri 2 Jatiroto, penelitian ini diharapkan dapat dipakai sebagai dasar dalam memotivasi diri menuju kepada pelaksanaan tugas dan kewajibannya masing-masing yang berbudaya tinggi dan berkepribadian dalam proses belajar mengajar di sekolah.

E. Daftar Istilah

1. Budaya Kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini

memang tidak ada sangsi yang tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan.

2. Guru SMP Negeri 2 Jatiroto adalah penyelenggara pendidikan di lembaga pendidikan atau sekolah. Guru sebagai pendidik di suatu sekolah mulai dari jenjang pendidikan dasar hingga pendidikan menengah. Sedang Guru SMP Negeri 2 Jatiroto sebagai tenaga kependidikan di sekolah mulai dari jenjang pendidikan dasar hingga pendidikan menengah yang meliputi tenaga administrasi, tenaga perpustakaan, tenaga laboratorium, dan tenaga kebersihan sekolah.
3. Sekolah di Daerah Agraris adalah sekolah yang lokasinya di tengah-tengah budaya agraris ditunjukkan dengan sebagian besar siswa berasal dari keluarga yang bermata pencaharian sebagai petani atau bekerja di sektor agraris.
4. Budaya berpakaian adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi dalam hal mengenakan pakaian seragam pada saat menjalankan tugas pekerjaannya.
5. Budaya kepatuhan adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi dalam hal mematuhi tugas pokok dan fungsinya.

6. Budaya persahabatan adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi dalam hal menjalin persahabatan dengan sesama pegawai yang lain.