

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Dalam kehidupan masyarakat sehari-hari tidak terlepas dari ikatan budaya yang diciptakan. Ikatan budaya tercipta oleh masyarakat yang bersangkutan, baik dalam keluarga, organisasi, bisnis maupun bangsa. Budaya membedakan masyarakat satu dengan yang lain dalam cara berinteraksi dan bertindak menyelesaikan suatu pekerjaan. Budaya mengikat anggota kelompok masyarakat menjadi satu kesatuan pandangan yang menciptakan keseragaman berperilaku atau bertindak. Seiring dengan bergulirnya waktu, budaya pasti terbentuk dalam organisasi dan dapat pula dirasakan manfaatnya dalam memberi kontribusi bagi efektivitas organisasi secara keseluruhan. Budaya kerja berkaitan erat dengan pemberdayaan karyawan (*employee empowerment*) disuatu perusahaan. Semakin kuat budaya kerja, semakin besar dorongan para karyawan untuk maju bersama dengan perusahaan.

Berdasarkan hal tersebut, pengenalan, penciptaan, dan pengembangan budaya organisasi dalam suatu perusahaan mutlak diperlukan dalam rangka membangun perusahaan yang efektif dan efisien sesuai dengan misi dan visi yang hendak dicapai. Dengan demikian antara budaya organisasi dan budaya perusahaan saling terkait karena kedua-keduanya ada kesamaan, meskipun dalam budaya perusahaan terdapat hal-hal khusus seperti

gaya manajemen dan sistem manajemen dan sebagainya, namun semuanya masih tetap dalam rangkaian budaya organisasi. Budaya perusahaan adalah aturan main yang ada dalam perusahaan yang akan menjadi pegangan dari sumber daya manusianya dalam menjalankan kewajibannya dan nilai-nilai untuk berperilaku di dalam organisasi tersebut.

Budaya kerja adalah aspek subjektif dari apa yang terjadi di dalam suatu perusahaan, mengacu kepada abstraksi seperti nilai dan norma yang meliputi seluruh atau bagian suatu bisnis. Hal ini mungkin tidak didefinisikan, didiskusikan atau bahkan tidak diperhatikan. Namun budaya dapat memiliki pengaruh pada perilaku seseorang dalam bekerja. Budaya kerja sangat diperlukan oleh setiap dinas pendidikan yang perlu selalu dikembangkan dan disesuaikan dengan perubahan lingkungan kerja. Lingkungan kerja terdiri dari sumber daya manusia dengan latar belakang dan tingkatan yang berbeda. Dengan demikian, perubahan budaya kerja dilakukan terlebih dahulu melalui perubahan pola pikir segenap sumber daya manusia didalam kerja.

Kondisi pelaksanaan budaya kerja di Dinas Pendidikan pada umumnya kurang diperhatikan, hal ini tampak dari kenyataan berkembangnya budaya personal dinas yang sangat variatif. Contohnya kebiasaan karyawan pada Dinas Pendidikan dalam melakukan pekerjaannya bersifat normatif, cenderung gugur kewajiban, menunda – nunda pekerjaan, tidak tepat waktu dan pulang lebih awal, yang kesemuanya itu mengarah kepada tindakan ketidak disiplin. Idealnya harapan semua pihak adalah terciptanya budaya kerja yang lebih positif dan mendukung kinerja organisasi. Perilaku yang

lebih disiplin seperti misalnya bekerja tepat waktu dan patuh pada aturan tata tertib dinas, harus selalu diterapkan dan menjadi bagian tetap budaya kerja seluruh karyawan tanpa terkecuali di dinas pendidikan.

Kurangnya perhatian terhadap budaya kerja ini dalam jangka panjang dikawatirkan terhadap pencapaian program pemerintah dalam bidang pendidikan, yang salah satunya adalah peningkatan mutu pendidikan. Penelitian tentang budaya kerja juga didasari realita bahwa keberadaan pendidikan salah satu perannya adalah sebagai pengembangan budaya. Budaya kerja yang terbuka memacu karyawan untuk mengutarakan kepentingan dan ketidakpuasan tanpa adanya rasa takut akan tindakan balasan dan perhatian. Ketidakpuasan seperti itu dapat ditangani dengan cara yang positif dan bijaksana.

Tingkat keyakinan yang tinggi haruslah dimiliki oleh semua anggota agar dapat mempercayai iklim keterbukaan sehingga dapat menciptakan tindakan yang adil bagi semua pelanggan. Untuk menghadapi permasalahan-permasalahan manusia sangat dipengaruhi oleh budaya yang dijadikan sebagai pedoman hidup dan strategi baik secara kolektif maupun individu.

Berangkat dari keprihatinan pada kenyataan sebagaimana tersebut di atas, khususnya pada implikasi yang ditimbulkannya, peneliti mengadakan penelitian tentang budaya kerja di Dinas Pendidikan Kabupaten Grobogan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, fokus masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Bagaimanakah nilai-nilai yang disepakati Karyawan Dinas Pendidikan Kabupaten Grobogan?
2. Bagaimanakah kebiasaan-kebiasaan yang dilakukan karyawan Dinas Pendidikan Kabupaten Grobogan?
3. Bagaimanakah norma-norma yang dijunjung tinggi karyawan Dinas Pendidikan Kabupaten Grobogan?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan :

1. Untuk mendiskripsikan nilai-nilai yang disepakati Karyawan Dinas Pendidikan Kabupaten Grobogan
2. mendiskripsikan kebiasaan-kebiasaan yang dilakukan karyawan Dinas Pendidikan Kabupaten Grobogan
3. Untuk mendiskripsikan norma-norma yang dijunjung tinggi karyawan Dinas Pendidikan Kabupaten Grobogan

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang baik, dan dapat memberikan sumbangan pengetahuan di budaya kerja karyawan

1. Manfaat Teoritis
 - a. Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan memberikan informasi dalam pengembangan teori-teori yang berkaitan dengan budaya kerja karyawan
 - b. Memberikan informasi pembandingan dalam penggunaan teori-teori yang berkaitan dengan budaya kerja

2. Manfaat Praktis

- a. Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi karyawan dan kepala Dinas Pendidikan sebagai bahan masukan tentang pentingnya peningkatan kualitas budaya kerja karyawan
- b. Memahami faktor-faktor yang dapat mempengaruhi budaya kerja karyawan
- c. Bagi peneliti, penelitian ini diharapkan sebagai salah satu referensi untuk melakukan penelitian yang sejenis dan dikembangkan lagi guna kepentingan penelitian tentang pendidikan yang lebih luas lagi.