

Pengaruh Budaya Organisasi Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Labura

Ahmad Ardi Mauluddin Sitorus¹, Asma Rina Siregar², Bunga Br Lubis³, Rahmat Efendi⁴, Siddiq Permadi⁵

¹²³⁴⁵Manajemen pendidikan Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Email: Ahmadardi@gmail.com, Asmarina@gmail.com, bungalubis0801@gmail.com, Rahmatefendi@gmail.com,
Siddiqpermadi@gmail.com

Abstrak

Sekolah sebagai suatu organisasi tentunya memiliki budaya organisasi yang menjadi peran penting dalam terwujudnya visi misi sekolah. Budaya organisasi sekolah merupakan norma-norma yang dianut dan dilaksanakan oleh seluruh komponen sekolah untuk mencapai visi dan misi sekolah secara efektif. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi sekolah terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Labura. Metode yang digunakan dalam observasi ini adalah pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Subjek penelitian meliputi unsur warga sekolah, yaitu wakil kepala sekolah, guru, dan siswa. budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Labura sebesar 60,5%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin baik budaya organisasi sekolah, kinerja guru SMA Negeri di Labura akan semakin meningkat.

Kata Kunci : Budaya, pendidikan, organisasi

Abstrac

School as an organization certainly has an organizational culture that plays an important role in realizing the school's vision and mission. School organizational culture is the norms adopted and implemented by all school components to achieve the school's vision and mission effectively. The purpose of this study was to determine the effect of school organizational culture on teacher performance at SMA Negeri 1 Labura. The method used in this observation is a qualitative approach with data collection techniques through observation, interviews, and documentation. The research subjects included elements of the school community, namely the vice principal, teachers, and students. Organizational culture has a positive effect on teacher performance at SMA Negeri 1 Labura by 60.5%. Thus, it can be concluded that the better the school's organizational culture, the performance of State High School teachers in Labura will increase.

Keyword : Culture, Education, organization

Pendahuluan

Di dalam dunia pendidikan tidak terlepas dari peran guru disekolah, karena sekolah merupakan suatu organisasi yang menghubungkan langsung antara guru dan siswa, adapun usaha-usaha yang dilakukan untuk meningkatkan mutu dari suatu sekolah diantaranya yaitu peningkatan kurikulum, peningkatan kemampuan guru, Peningkatan kemampuan kepala sekolah, peningkatan kemampuan pendukungnya, peningkatan sarana prasarana dan peningkatan manajemen serta organisasi sekolah. Sekolah sebagai satuan pendidikan yang menyelenggarakan kegiatan belajar mengajar merupakan bagian dari pendidikan yang berjenjang dan berkesinambungan. Di era orde baru sekolah merupakan unit subordinat dalam sebuah struktur organisasi besar dengan otonomi yang sangat terbatas.

Menurut Maryati (2015:3) dalam data Kementrian Pendidikan Nasional (Kemendiknas) menunjukkan, ketidak sesuaian ilmu guru dengan pelajaran yang diampunya banyak ditemui Pada jenjang sekolah menengah atas (SMA). Sekitar 49,24 % guru SMA dalam kondisi seperti itu. (total 252.947 guru). Urutan kedua terjadi pada jenjang SD sebanyak 542.002 guru (34,8%) dari 1,55 juta guru SD masuk katagori tersebut (Kompas, Selasa 19 Juli 2011).

Guru merupakan salah satu faktor penentu tinggi rendahnya mutu pendidikan dan mempunyai Posisi strategis. Setiap usaha Peningkatan mutu pendidikan perlu memberikan perhatian besar kepada Peningkatan guru baik dalam segi jumlah maupun mutunya. Berbagai kajian dan hasil penelitian yang menggambarkan tentang peran strategis dan menentukan guru sebagai tenaga kependidikan merupakan salah satu faktor Penentu keberhasilan tujuan Pendidikan.

Berdasar kanuraian di atas, maka kinerja guru termasuk kinerja guru di kota Mataram harus selalu ditingkatkan mengingat tantangan dunia pendidikan untuk menghasilkan Kualitas sumber daya manusia yang mampu bersaing di era global semakin ketat. Kinerja guru (performance) merupakan hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang di dasarkan atas kecakapan, Pengalaman dan kesungguhan serta kedisiplinan.

Menurut Wibowo (2007), budaya organisasi mempunyai Peran penting dalam menentukan pertumbuhan organisasi. Organisasi dapat tumbuh dan berkembang Karena budaya organisasi yang terdapat di dalamnya mampu merangsang semangat kerja sumber daya manusia (guru) di dalamnya Sehingga kinerja organisasi meningkat. Kinerja organisasi tersebut tercapai karena dukungan kinerja individu-individu yang ada dalam organisasi.

Budaya organisasi sekolah yang diterapkan suatu sekolah menuntut para warganya untuk mematuhi dan menyesuaikan diri dengan budaya yang ada di sekolah yang merupakan ciri khas sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dan para pegawai lainnya. Meningkatnya kinerja guru merupakan hasil internalisasi guru terhadap nilai-nilai organisasi sekolah sehingga memunculkan loyalitas serta komitmen yang tinggi kepada sekolah yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan Kinerja guru (Susanto, 2016) .

Berdasarkan uraian di atas menunjukkan bahwa kinerja lembaga pendidikan, khususnya SMA Negeri Labura belum terpenuhi. Fakta semacam ini menjadi indikator bahwa kinerja pendidikan belum terpenuhi antara lain disebabkan oleh kinerja guru. Peran guru dalam melaksanakan budaya organisasi sekolah sangat baik dalam meningkatkan kinerja guru SMA Negeri Labura.

Metode

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif yang dilaksanakan di SMA Negeri 1 Labura mulai tanggal 15 sampai dengan 19 juni 2023. Menurut Creswell (dalam Semiawan, 2010) metode penelitian kualitatif merupakan suatu pendekatan untuk mengeksplorasi dan memahami suatu gejala sentral. Definisi lain penelitian kualitatif yaitu suatu pendekatan penelitian yang mengungkap situasi sosial tertentu dengan mendeskripsikan kenyataan secara benar, dibentuk oleh kata-kata berdasarkan teknik pengumpulan data dan analisa data yang relevan yang diperoleh dari situasi yang ilmiah (Komariah & Satori, 2014).

Dapat disimpulkan bahwa, pendekatan kualitatif yaitu sebuah pendekatan tentang suatu kejadian dengan cara mengeksplorasi kejadian tersebut sehingga nantinya dapat disajikan secara deskriptif sesuai kenyataan yang ditemukan. Teknik pengambilan data yang digunakan yaitu wawancara, observasi dan dokumentasi pendukung. Subjek penelitian ini meliputi wakil kepala sekolah, guru, guru BK, dan seluruh tenaga pendidik di SMA Negeri 1 Labura. Peneliti berusaha untuk mendeskripsikan kondisi atau pengaruh budaya organisasi sekolah di SMANegeri 1 Labura dengan mencari informasi secara intensif terhadap informan mengenai budaya organisasi sekolah dan kinerja guru, menganalisis penemuan data di lapangan, dan mendeskripsikan data agar dapat dieksplorasi.

Hasil dan Pembahasan (70%)

1. Budaya Organisasi

Menurut Peter dalam Pabundu Tika (2014:4) menyatakan bahwa: "Budaya Organisasi adalah pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang

J

u
r
n
a

pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian mewariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait seperti di atas.

Menurut Shiti dalam Pabundu Tika (2014:4) menyatakan bahwa: "Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal."

Menurut Yuliono (2011) Budaya organisasi disekolah merupakan ciri khas, karakter atau watak, dan citra sekolah tersebut dimasyarakat luas. Penerapan kultur sekolah yang tepat akan mempunyai pengaruh yang berarti dalam aktivitas belajar siswa, maupun dalam mempengaruhi guru untuk melakukan pekerjaan yang lebih efisien dan efektif untuk mencapai kinerja guru yang baik.

Budaya organisasi memiliki fungsi, jenis serta memiliki karakteristik yang menjadi pembeda tersendiri dan penulis menjadikan karakteristik tersebut sebagai indikator dalam variabel Budaya organisasi karena indikator ini sesuai dengan teori definisi dan dianggap relevan dalam kehidupan berorganisasi. Adapun yang menjadi indikator budaya organisasi dalam penelitian ini adalah inovasi dan pengambilan Resiko (innovation and risk taking), perhatian pada hal detail (attention to detail), orientasi pada hasil (outcomes orientation), orientasi pada orang (people orientation), orientasi pada tim (team orientation), agresivitas (aggressiveness), stabilitas (stability).

Dari beberapa pengertian budaya organisasi diatas maka penulis menyimpulkan bahwa budaya organisasi adalah filosofi dan seperangkat asumsi dasar yang kegiatannya dilakukan secara konsisten oleh anggota-anggota organisasi yang dirangkai dan dikembangkan untuk mengatasi masalah-masalah yang ada di dalam organisasi maupun diluar organisasi.

2. Kinerja

Menurut Fahmi (2013:2) menyatakan bahwa kinerja adalah: "Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit Oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu."

Baron dan Amstrong (1998) dalam Fahmi (2013:2) menjelaskan bahwa: "Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan Strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi."

Menurut Indra dalam Fahmi (2013:2) menyatakan bahwa: "Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat Pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis suatu organisasi." Dari beberapa pengertian kinerja diatas maka penulis menyimpulkan bahwa kinerja merupakan kekuatan pendorong yang memberi pengaruh terhadap pelaksanaan kegiatan organisasi serta meningkatkan kualitas kinerja yang baik yang dilakukan dengan kerja keras dan kedisiplinan yang tinggi.

Dari pemaparan diatas bisa diketahui bahwa kinerja merupakan tingkat pencapaian kerja yang telah dilakukan seseorang atau kelompok dalam organisasi hal ini pendidikan, yang sesuai dengan tingkat tanggung jawab masing-masing individu, dengan tujuan untuk mencapai suatu target tertentu tanpa ada hambatan dan dilakukan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Jika dihubungkan dengan seorang guru maka kinerjanya berkaitan dengan hasil yang dicapai seorang guru dalam kegiatan proses belajar mengajar.

Dari pendapat tersebut juga bisa dipahami bahwa guru atau pendidik dalam islam adalah orang yang bertanggungjawab untuk membimbing peserta didik agar mampu mengenali dan mengembangkan potensi yang dimilikinya baik potensi yang berupa afektif, kognitif, maupun potensi psikomotor peserta didik, dengan tujuan untuk mengarahkan peserta didik kearah yang lebih baik agar menjadi manusia yang bagi nusa bangsa dan agamanya. Maka bisa dikatakan bahwa keberhasilan seorang guru bisa dilihat dari kinerjanya.

Sedangkan kinerja guru dalam tugas kesehariannya tercermin pada peran dan fungsinya dalam proses pembelajaran di kelas,

maka kinerja guru dapat terlihat pada kegiatannya merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi proses belajar mengajar yang intensitasnya dilandasi oleh sikap moral dan profesional seorang guru.

Kinerja dalam proses belajar mengajar adalah kesanggupan atau kecakapan guru dalam menciptakan suasana komunikasi yang edukatif antara guru dengan peserta didik yang mencakup segi afektif, kognitif, dan psikomotorik sebagai upaya mempelajari sesuatu berdasarkan perencanaan sampai dengan tahap evaluasi dan tindak lanjut agar tercapai tujuan pengajaran. Purwanti (2016).

Hasil analisis deskriptif diperoleh berdasarkan pengolahan data jawaban responden terhadap instrumen penelitian. Berikut disajikan secara berturut-turut hasil analisis deskriptif data budaya organisasi dan kinerja guru SMA Negeri di Labura seperti dapat kita ketahui dari website sekolah.

Hasil pengolahan data seperti yang kita lihat dapat menunjukkan bahwa kualitas guru untuk manajemen pembelajaran dan kinerja guru mendominasi pada kriteria sedang. Hal ini menjelaskan bahwa guru SMA Negeri di Labura belum sepenuhnya melakukan budaya organisasi dengan baik. Budaya organisasi merupakan faktor yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui kinerja guru SMA Negeri di Labura. Dengan demikian, untuk memperoleh kinerja yang baik, maka faktor tersebut harus dimaksimalkan.

Berdasarkan hasil analisis data tentang budaya organisasi ditemukan dapat di lihat bahwa terdapat pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja guru dengan persentase sebesar 60,5%. Artinya, jika budaya organisasi baik maka akan baik pula kinerja guru. Hasil tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi sudah memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja guru SMA Negeri di Labura.

Mengingat budaya organisasi bukanlah satu-satunya faktor yang mempengaruhi kinerja SMA Negeri di Labura, masih banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru antara lain adalah sikap mental, pendidikan,

keterampilan, manajemen kepemimpinan, tingkat penghasilan, gaji dan kesehatan, jaminan sosial, budaya kerja, sarana prasarana, teknologi, dan kesempatan berprestasi (Ardiansyah, 2011)

Budaya organisasi yang dimiliki oleh guru-guru SMA Negeri di Labura sangat baik. Guru menyukai profesi yang dimilikinya, dan guru tidak terpaksa untuk melaksanakan pekerjaan, apabila guru sudah menyukai dan merasa ikhlas dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya maka guru melaksanakan pekerjaannya dengan senang hati yang nantinya akan berakibat pada hasil kinerja yang dimiliki khususnya dalam proses pembelajaran. Selain itu sebagian besar guru tidak begitu puas dengan hasil pembelajaran atau hasil kinerjanya, hal tersebut dapat terjadi karena guru ingin terus menambah kualitas dan meningkatkan pembelajaran serta kinerja agar lebih baik lagi dari yang sebelumnya.

Budaya organisasi adalah suatu pola perilaku, asumsi-asumsi, norma-norma, nilai-nilai, kepercayaan-kepercayaan, dan cara bertindak yang dilakukan oleh anggota organisasi. Wujudnya dapat berupa inovasi, stabilitas, menghormati orang lain, perhatian terhadap hal-hal yang rinci, orientasi pada tim, dan keagresifan dalam berkompetisi. Kondisi ini apabila sesuai dengan keinginan guru SMA Negeri di Labura, maka harapan atau kebutuhan mereka dapat mendatangkan persepsi positif yang kemudian mengorbarkan semangat kerja. Hal ini lebih lanjut akan mendorong guru SMA Negeri di Labura berusaha menampilkan kinerjanya seoptimal mungkin.

Budaya organisasi sekolah yang kondusif, yang di dalamnya bertaburan inovasi, atabilitasnya terjaga, penghormatan atas sesama warga sekolah terpelihara dengan baik, berorientasi pada hasil yang optimal, peduli pada hal-hal kecil, mengutamakan orientasi kerja tim, dan agresif dalam berkompetisi, akan mendorong guru bersemangat dalam bekerja, sehingga memungkinkan kinerjanya terbangun secara optimal.

Penjelasan di atas memberikan informasi bahwa budaya organisasi sekolah memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Dengan kata lain, semakin baik dan kondusif budaya organisasi sekolah, maka semakin tinggi kinerja guru. Hal yang perlu diperhatikan adalah bagaimana cara menjaga dan meningkatkan budaya organisasi yang sudah baik di SMA negeri di Labura ini.

Budaya organisasi yang baik tersebut, menimbulkan kinerja guru yang baik sehingga berdampak pada peningkatan mutu pendidikan. Keberhasilan guru dalam meningkatkan mutu pendidikan akan menimbulkan kepuasan tersendiri bagi guru atas pekerjaan yang sudah dilakukan. Dengan demikian budaya organisasi merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja guru SMA Negeri di Labura.

Simpulan (5%)

SMA Negeri 1 Labura memiliki budaya organisasi yang kuat, namun berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 di Labura sebesar 60,5%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin baik budaya organisasi sekolah, kinerja Guru SMA Negeri 1 di Labura akan semakin meningkat. Budaya organisasi yang baik tersebut, menimbulkan kinerja guru yang baik sehingga berdampak pada peningkatan mutu pendidikan. Keberhasilan guru dalam meningkatkan mutu pendidikan akan menimbulkan kepuasan tersendiri bagi guru atas pekerjaan yang sudah dilakukan.

Budaya organisasi sekolah di SMA Negeri 1 Labura ini yang kondusif, yang di dalamnya bertaburan inovasi, atabilitasnya terjaga, penghormatan atas sesama warga sekolah terpelihara dengan baik, berorientasi pada hasil yang optimal, peduli pada hal-hal kecil, mengutamakan orientasi kerja tim, dan agresif dalam berkompetisi, akan mendorong guru bersemangat dalam bekerja, sehingga memungkinkan kinerjanya terbangun secara optimal.

Nah dengan adanya budaya organisasi ini SMA Negeri 1 Labura dan Kinerja pegawainya akan lebih lebih terja dari pengaruh -pengaruh luar yang akan menurunkan kualitas pendidikan di SMA Negeri 1 Labura ini.

Daftar Pustaka

- Ardiansyah, M. Asrori. (2011). Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja. Diunduh dari <http://www.majalahpendidikan.co.m/2011/04/faktor-faktor-yang-mempengaruhikinerja.html> diakses tanggal 2 April 2017
- Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D. Bandung. Alfabeta
- Wibowo. (2007). Manajemen Kinerja. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta, Widodo. 2011. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. Jurnal Pendidikan. Penabur – No.17/Tahun ke-10. Desember 2011. tersedia: <http://bpkpenabur.or.id/wp-content/uploads/2015/10/jurnal-No17-Thn10-desember2011.pdf>, (diakses 15 November 2017).
- Susanto, Ahmad. (2016). Teori Belajar dan Pembelajaran. Jakarta: Prenada Media Group.
- Tika, Moh. Pabundu. Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. Jakarta: Bumi Aksara, 2014.
- Fahmi, Irham. Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi. Bandung: Alfabeta, 2013.
- Wulandari, Anna Tri Yulastuti. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja guru Di Smk Negeri 2 Ngawi Tahun 2014. Jurnal

- Ilmiah Ekonomi dan Pembelajaran. 2 (2). Pp. 1-12.
- Latifah Husien. (2012). Profesi Keguruan. h. 134.
- Sri Purwanti, "Peranan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru", Idarah : Jurnal Kependidikan Islam, Vol. 6 No 1, (2016).
- Yuliono, "Pengembangan Budaya Organisasi Berprestasi", International Journal Of Indonesian Society and Culture, Vol. 3 No. 2, (2011).