

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Salah satu masalah nasional yang dihadapi oleh bangsa Indonesia saat ini adalah mengenai penanganan terhadap rendahnya kualitas sumber daya manusia. Jumlah sumber daya manusia di Indonesia yang besar, apabila dapat didayagunakan secara efektif dan efisien akan bermanfaat untuk menunjang laju pembangunan nasional yang berkelanjutan. Agar dalam masyarakat tersedia sumber daya manusia yang handal diperlukan pendidikan yang berkualitas, penyediaan berbagai fasilitas sosial dan lapangan pekerjaan yang memadai. Tantangan utama yang sesungguhnya adalah bagaimana dapat menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja yang optimal.

Standar pendidik dan tenaga kependidikan dalam Standar Nasional Pendidik pasal 28 (1) bahwa: “Pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional”. Sedangkan ayat (2) menjelaskan bahwa: “kualifikasi akademik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang pendidik yang dibuktikan dengan ijazah dan/atau sertifikat keahlian yang relevan sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku”. Adapun pada ayat (3) menjelaskan bahwa:

“kompetensi sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini meliputi: kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial.

Tenaga pengajar merupakan komponen penting dalam organisasi ini, keberhasilan SMP Negeri 3 Jepara akan sangat tergantung dari kemampuan tenaga pengajar dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat di lingkungan sekolah khususnya kepada para siswa. Budaya yang tidak kondusif akan mengakibatkan tenaga pengajar tidak termotivasi dalam menjalankan tugasnya. Untuk itu perlu diadakan kajian lebih lanjut terhadap kinerja tenaga pengajar yang berhubungan dengan budaya organisasi, sehingga kinerja tenaga pengajar menjadi lebih optimal.

Budaya organisasi merupakan sebuah persepsi umum yang dipegang oleh anggota organisasi, suatu sistem tentang keberartian bersama (Robbins, dan Judge 2003:525). Budaya organisasi akan tumbuh dan berkembang dilakukan dengan menanamkan kepada pelaku organisasi melalui proses pembelajaran dan pengalaman (Wibowo, 2010: 3). Budaya organisasi di SMP Negeri 3 Jepara tumbuh melalui proses evolusi dari gagasan yang diciptakan oleh pendiri organisasi, para pelaku organisasi terdahulu dan kemudian ditanamkan kepada para pengikutnya.

Organisasi dan selanjutnya mempengaruhi setiap kehidupan organisasi. Oleh karena itu, budaya organisasi berpengaruh sangat besar pada aspek-aspek fundamental dari kinerja. Pernyataan tersebut telah diterima dengan luas dan didukung oleh beberapa penelitian yang

menghubungkan kinerja dengan budaya organisasi. Jika budaya organisasi merupakan aspek penting dalam meningkatkan kinerja maka budaya organisasi harus dikelola dengan baik. Untuk dapat mengelola organisasi dengan baik diperlukan pengertian yang jelas dan perhatian terhadap budaya organisasi.

Budaya organisasi dalam sebuah organisasi tidak akan berkembang menjadi organisasi yang maju tanpa memperkokoh fondasi budayanya, setelah budaya kuat maka akan memiliki pengaruh besar terhadap strategi yang dijalankan dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja tenaga pengajar adalah budaya organisasi. Budaya organisasi muncul dalam dua dimensi, yaitu dimensi yang nampak (*tangible*) dan dimensi yang tidak nampak (*intangible*). Budaya organisasi di sekolah disebut juga budaya organisasi sekolah. Setiap sekolah memiliki budayanya masing-masing baik dari dimensi perilaku, konsep, maupun fisik-material. Sekolah sebagai lembaga pendidikan mengembangkan budaya organisasi yang positif bagi warga sekolah. Budaya organisasi sekolah akan memberi arah (*direction*) kepada warga sekolah, untuk mencapai tujuan yang tercermin dalam visi dan misi sekolah (Depdiknas 2003:26).

Guru menjadi salah satu unsur sumber daya yang sangat menentukan keberhasilan dalam pendidikan di sekolah, karena guru merupakan unsur manusiawi yang sangat dekat dengan peserta didik dalam pendidikan sehari-hari di sekolah. Sebagai tenaga pendidik guru menjadi faktor penentu dalam

peningkatan mutu pendidikan di sekolah. Oleh karena itu, para pendidik harus bisa meningkatkan kinerja yang optimal dalam melaksanakan tugas karena pendidikan di masa depan menuntut keterampilan profesi pendidikan yang bermutu. Sehingga hasil kinerja guru yang profesional serta guru yang memiliki kompetensi dapat menjadi angin segar bagi keberhasilan dalam dunia pendidikan di masa depan. Kinerja seorang guru di sekolah dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya budaya organisasi serta disiplin kerja.

SMP Negeri 3 Jepara adalah sebuah organisasi institusi yang berfungsi sebagai pelayanan masyarakat dalam bidang pendidikan yang memiliki Sumber Daya Manusia berstatus pegawai negeri. Seperti pemikiran yang telah tersimpan di benak masyarakat Indonesia adalah masuk kerja atau tidak masuk kerja gaji selalu menerima, selain itu anggapan masyarakat juga mengenai kedisiplinan yang kurang optimal pada Pegawai Negeri Sipil, budaya itulah yang terjadi pada SMP tersebut.

Berbagai macam usaha telah dilakukan oleh pemerintah mengenai kontrol disiplin kerja dan pada saat ini telah ada pula mesin elektronik untuk mencatat jam masuk kantor agar tidak ada titipan tanda tangan yang dipalsukan bagi pegawai yang tidak masuk, namun kebiasaan pegawai dari dulu sudah menjadi budaya berbagai alasan untuk tidak masuk kantor dan berbagai macam upaya pula dilakukan, misalnya datang ke kantor tepat waktu hanya untuk menggunakan Jet Print tanda datang ke kantor, setelah itu keluar lagi sesuai urusan masing-masing, disisi lain ada tenaga pengajar yang kurang mematuhi disiplin dalam penggunaan pakaian seragam, atribut,

bahkan masih ada tenaga pengajar yang berani sering untuk membudayakan datang terlambat walaupun sudah ada Jet Print serta hanya memberikan tugas kepada siswa sehingga membuat jam kelas kosong dan anak menjadi gaduh karena tidak adanya pengawasan. Semua ini akan menyebabkan tugas-tugas yang diemban bagi setiap tenaga pengajar tidak akan pernah selesai tepat waktu, begitu juga kualitas hasil kerja dari tugas-tugas itu.

Disiplin merupakan sarana untuk melatih kepribadian tenaga pengajar agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik sikap, perilaku dan pola kehidupan yang baik dan berdisiplin tidak berbentuk dalam waktu yang lama salah satu proses untuk membentuk kepribadian tersebut dilakukan melalui proses latihan. Latihan tersebut dilaksanakan bersama, dilaksanakan bersama antar tenaga pengajar, pimpinan dan seluruh personil yang ada dalam organisasi tersebut.

Disiplin kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kinerja sehingga dapat meningkatkan kinerja tenaga pengajar. Semakin baik disiplin kerjanya, maka semakin meningkat pula kinerja para tenaga pengajar. Disiplin kerja SMP Negeri 3 Jepara diantaranya disiplin waktu, disiplin administrasi (administrasi mengajar) serta disiplin kerja, diantaranya tenaga pengajar yang selalu terlambat masuk kelas, kurang lengkapnya administrasi guru, sering tidak masuk dan hanya memberi tugas kepada siswa, tidak ada jam pengganti apabila jam kelasnya pernah kosong. Sebuah instansi atau organisasi seharusnya memberlakukan disiplin kerja dimana seluruh peraturan harus di laksanakan oleh seluruh tenaga pengajar, karena untuk

mencapai hasil kinerja tenaga pengajar yang maksimal harus di iringi oleh disiplin kerja yang dilaksanakan oleh tenaga pengajar dengan sungguh-sungguh.

1.2. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup dalam suatu penelitian sangat penting karena sangat luasnya masalah dan keterbatasan kemampuan peneliti. Pembatasan ruang lingkup ini dimaksudkan agar masalah yang diteliti dapat dianalisa secara seksama dengan dititikberatkan pada:

1. Budaya Organisasi yang memuat mengenai norma-norma, dan nilai-nilai bersama yang menjadi karekteristik suatu organisasi
2. Disiplin Kerja yang mengenai disiplin waktu, pembelajaran, kepribadian tenaga pengajar
3. Kinerja tenaga pengajar mengenai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pekerja yang melakukan tugasnya.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka dapat dirumuskan masalah pokok dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga pengajar secara parsial?
2. Bagaimana budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga pengajar secara simultan?

1.4. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penulisan skripsi dengan judul pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja tenaga pengajar pada SMP Negeri 3 Jepara adalah:

1. Menganalisis pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja tenaga pengajar pada SMP Negeri 3 Jepara.
2. Menganalisis pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja tenaga pengajar pada SMP Negeri 3 Jepara.

1.5. Manfaat Penelitian

Manfaat Penelitian dalam melakukan penelitian serta menyusun penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Memberikan pemahaman yang lebih baik mengenai budaya organisasi terhadap kinerja tenaga pengajar serta untuk memperoleh gelar sarjana dari Universitas Islam Nahdlatul Ulama Jepara

2. Bagi Organisasi

Diharapkan dapat menjadi masukan dan menciptakan budaya organisasi yang efektif di SMP Negeri 3 Jepara.