

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Undang-Undang No 20 Tahun 2003 tentang pendidikan Nasional berkenaan dengan tugas pokok guru dan Kepmenpan No. 84 tahun 1993 tentang jabatan fungsional guru dan angka kreditnya bahwa nilai-nilai budaya kerja dapat dilihat dari rasa bertanggung jawab, menjalankan amanah, professional terhadap tugas yang diembannya dan rasa tanggung jawab moral merupakan bagian dari peningkatan kerja guru.

Peningkatan budaya kerja guru juga ada kaitannya salah satunya dengan peningkatan mutu kinerja guru, yang apabila kinerja yang baik itu dilakukan terus menerus akan menjadi suatu kebiasaan dan nilai-nilai kerja di lingkungan guru. Yaitu selain dengan kualifikasi juga peningkatan mutu guru terkait budaya dan lingkungan kerja guru. Pemerintah telah berupaya memberikan pelatihan-pelatihan. Tetapi begitu kembali ke lingkungan sekolah, pengembangan kompetensi guru tak lepas dari nilai-nilai kerja di sekolah masing-masing. Itu erat kaitannya dengan Manajemen Sekolah. Di sekolah yang standar pelayanan dan nilai-nilai kerjanya tinggi, guru biasanya lebih terpacu mengejar mutu dan kompetensinya.

Meningkatkan kualitas guru juga harus dengan membangun budaya sekolah. Pemerintah daerah diharapkan ikut mengembangkan kompetensi guru dan manajemen sekolah, sedangkan Depdiknas harus memprogramkan pelatihan-pelatihan melalui Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan. Pelatihan bisa melibatkan

Kelompok Kerja Guru dan Musyawarah Guru Mata Pelajaran. Pelatihan pun harus mencakup aspek metode pembelajaran hingga substansi mata pelajaran.

Nilai-nilai budaya kerja didukung oleh kepala sekolah, guru karyawan dan siswa yang untuk menjalankan tugas mengajarnya di sekolah dengan mempersiapkan proses kegiatan belajar mengajar, pelaksanaan proses pembelajaran dan pelaksanaan evaluasi dalam pembelajaran.

Ada beberapa nilai-nilai yang mendasari kehidupan kerja seseorang, yaitu :

1). Nilai-Nilai Sosial, yang terdiri dari Nilai Kemanusiaan, Keamanan, Kenyamanan, Persamaan, Keselarasan, Efisiensi, Kepraktisan; 2) Nilai-Nilai Demokratik , yang terdiri dari Kepentingan Individu, Kepatuhan, Aktualisasi Diri, Hak-Hak Minoritas, Kebebasan/Kemerdekaan, Ketepatan, Peningkatan; 3) Nilai-Nilai Birokratik, yang meliputi Kemampuan Teknik, Spesialisasi, Tujuan Yg Ditentukan, Lugas Dalam Tindakan, Rasional, Stabilitas, Tugas Terstruktur; 4) Nilai-Nilai Profesional, termasuk Keahlian, Wewenang Memutuskan, Penolakan Kepentingan Pribadi, Pengakuan Masyarakat, Komitmen Kerja, Kewajiban Sosial, Pengaturan Sendiri, Manfaat Bagi Pelanggan, Disiplin; 5) Nilai-Nilai Ekonomik, yaitu Rasional, Ilmiah, Efisiensi, Nilai Terukur dengan Materi, Campur Tangan Minimal, Tergantung Kekuatan Pasar. (Supriyadi dan Tri Guno, 2006: 14)

Kegagalan penerapan nilai-nilai budaya Kerja sebagian besar disebabkan oleh kurangnya komitmen dari puncak pimpinan, namun tidak semudah itu menyalahkan pimpinan, karena setiap pemimpin di setiap level mempunyai kuasa mengendalikan suatu proses kerja, andai kata tidak mampu bekerja sesuai dengan strategi jangan disalahkan pemimpin atasannya. Kemungkinan kesalahan pada

guru, karena tidak mau merubah cara kerja baru dengan nilai-nilai baru. Pembinaan disiplin tenaga guru dapat dikembangkan dengan cara kepemimpinan yang dapat dijadikan panutan atau teladan bagi para bawahan, kedisiplinan merupakan syarat mutlak bagi setiap kita yang akan membangun sebuah kebiasaan baru, dengan diterapkannya disiplin di sekolah maka guru merasa bertanggung jawab dalam mengajar. Menjalani tanggung jawab guru, atasan tidak sekedar mendorong sebisanya, akan tetapi mereka harus mempergunakan strategi agar apa yang dilakukan itu dapat menghasilkan yang lebih baik secara optimal begitu pengembangan professional guru dapat didekati berdasarkan orientasi kemasyarakatan membantu satu sama lainnya dalam batas-batas yang bisa dilakukan menunjukkan adanya kerjasama yang terjalin antar guru di sekolah.

Sekolah menengah atas yang berada di Kota Gorontalo sendiri terdiri beberapa sekolah menengah atas yang telah berstandar unggulan di Kota Gorontalo. Sebagai sekolah-sekolah yang berada di pusat pemerintahan Kota sangat memperhatikan kualitas input maupun output, tentunya yang menjadi perhatian kepala sekolah yaitu menurunnya nilai-nilai kerja guru dalam menjalankan tugasnya. Hal tersebut dengan sendirinya akan mengganggu kinerja yang berujung pada pencapaian tujuan sekolah. Kurangnya disiplin guru, tanggung jawab dan kerjasama antar guru tersebut tentunya akan berpengaruh terhadap guru lainnya, dan untuk memperbaiki dan mewujudkan nilai-nilai budaya kerja tentu merupakan suatu pekerjaan yang memakan waktu dan proses yang panjang.

SMA Negeri 4 Gorontalo untuk mencapai penguatan budaya sekolah yang diharapkan sekolah sangat dipengaruhi oleh visi misi serta nilai-nilai budaya yang dikembangkan dalam sekolah tersebut, dimana nilai-nilai yang dikembangkan di sekolah, tentunya tidak dapat dilepaskan dari keberadaan nilai-nilai kerja guru itu sendiri sebagai bagian dari pelaksana organisasi pendidikan, yang memiliki peran dan fungsi untuk mengembangkan, melestarikan dan mewariskan nilai-nilai budaya kepada para siswanya.

Hasil observasi awal peneliti di lapangan, permasalahan yang berkaitan dengan nilai-nilai budaya kerja guru di SMA Negeri 4 Gorontalo antara lain yaitu; Sebagian besar guru memperlihatkan sikap tanggung jawab mengajarnya hanya jika kepala sekolah hadir di sekolah, dan jika mengetahui kepala sekolah tidak hadir di sekolah mereka merasa bebas dan cenderung kemudian menjadi tidak disiplin. Hal ini menunjukkan bahwa tanggung jawab kerja guru menjadi sangat rendah ketika mereka tanpa diawasi oleh kepala sekolah. Artinya sebagian besar guru lebih loyal pada pimpinanya daripada loyalitasnya pada profesinya, mereka melaksanakan tugas hanya sekedar untuk mengugurkan kewajiban; Banyak guru yang sering ijin tidak masuk sekolah tanpa memberikan tugas kepada siswa bahkan banyak guru yang meninggalkan tugas tanpa keterangan, dan Guru sering mengadakan kegiatan-kegiatan insidental dengan mengorbankan jam-jam belajar efektif, seperti rapat guru, melayat, kegiatan perlombaan-perlombaan dan kegiatan-kegiatan sosial lainnya, hal ini tentu semakin mengurangi jam belajar efektif siswa. Akibat lebih jauh yaitu kelas yang kosong tersebut mengganggu terhadap kelas yang lain sehingga suasana kegiatan belajar mengajar menjadi

kurang kondusif. Terdapat guru yang lebih cenderung memilih bekerja dengan sendiri tanpa saling berkonsultasi dan kerjasama dengan guru lainnya dalam pelaksanaan pembelajaran.

Nilai-nilai budaya kerja di Sekolah, yang berarti juga keunggulan bagi sekolah, maka sekolah harus mampu meningkatkan nilai-nilai kerja guru dalam satuan pendidikan. Pada akhirnya Sekolah diharapkan mampu menyusun suatu desain pemberian yang layak dan wajar bagi para tenaga pendidik sehingga disiplin, tanggung jawab dan hubungan antara sekolah dan para tenaga pengajaran akan terjalin dengan baik. Berdasarkan masalah dan latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Penerapan Nilai-nilai budaya kerja di SMA Negeri 4 Kota Gorontalo”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah penelitian ini, maka rumusan penelitian yang hendak dibahas dalam skripsi ini adalah:

1. Bagaimanakah penerapan Nilai-nilai budaya kerja di SMA Negeri 4 Kota Gorontalo?
2. Faktor apa yang menjadi pendukung dan penghambat Nilai-nilai budaya kerja di SMA Negeri 4 Kota Gorontalo?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan fokus masalah yang telah diuraikan tersebut, maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui penerapan Nilai-nilai budaya kerja di SMA Negeri 4 Kota Gorontalo.

2. Untuk mengetahui faktor pendukung dan penghambat Nilai-nilai budaya kerja di SMA Negeri 4 Kota Gorontalo

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini yaitu:

1.4.1 Secara Teoritis

1. Bermanfaat untuk memberikan pengetahuan tambahan tentang ilmu pengetahuan khususnya tentang penerapan Nilai-nilai budaya kerja.
2. Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi peneliti untuk menerapkan ilmu yang di pelajari sehingga dapat mengetahui bagaimana Nilai-nilai budaya kerja yang tepat untuk diterapkan pada sekolah.

1.4.2 Secara Praktis

1. Bagi Kepala Sekolah, Penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan untuk meningkatkan nilai-nilai budaya kerja di SMA Negeri 4 Kota Gorontalo.
2. Bagi guru, dapat menjadi informasi sulitnya untuk lebih meningkatkan kinerjanya khususnya dalam membangun sekolah.
3. Bagi siswa, penelitian ini dapat menjadi sumber bacaan yang menarik mengenai kesulitan para siswa di Sekolah untuk menuntut ilmu.
4. Bagi peneliti, hasil penelitian ini sebagai bentuk mengaplikasikan berbagai teori yang dipelajari ketika perkuliahan dalam realisasi kehidupan sehari-hari dalam sebuah perusahaan atau organisasi.