

BAB I PENDAHULUAN

A. Konteks 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.

Mengoptimalkan hal tersebut pemerintah telah berupaya membangun sektor pendidikan secara terencana, terarah, bertahap serta terpadu dengan keseluruhan pembangunan kehidupan bangsa, baik ekonomi, IPTEK, sosial maupun budaya. 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.

Tujuan pendidikan nasional diatas maka diperlukan penyelenggara pendidikan yang profesionalitas. Penyelenggara pendidikan yang dimaksud adalah pendidik dan tenaga kependidikan. Pendidik pada sekolah dasar atau bentuk lain

yang sederajat atau bentuk lain yang sederajat terdiri atas guru mata pelajaran yang penugasannya ditetapkan oleh masing-masing satuan pendidikan sesuai dengan keperluan. Sedangkan tenaga kependidikan pada sekolah dasar atau bentuk lain yang sederajat sekurang-kurangnya terdiri atas kepala sekolah/madrasah, tenaga administrasi, tenaga perpustakaan, tenaga laboratorium, dan tenaga kebersihan sekolah/madrasah.

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. Rendahnya mutu pendidikan nasional tidak hanya disebabkan oleh kelemahan pendidikan dalam membekali kemampuan akademis kepada peserta didik lain yang tidak kalah penting yaitu kurangnya kesadaran nilai secara bermakna. 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.

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*). Pendidikan yang melahirkan lulusan berkualitas, harus memadukan budaya dan keseluruhan aspek kehidupan.

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. 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*.

Kerja selalu dihubungkan dengan pemenuhan kebutuhan hidup. Pengertian yang lebih luas mendefinisikan kerja sebagai suatu aktivitas budaya yang bukan hanya sekedar memenuhi kebutuhan hidup. 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. 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 jika sasaran kegunaan saling membutuhkan sumbang saran dari teman sekerjanya, namun budaya kerja ini akan berakibat buruk apabila dalam instansi tersebut mengeluarkan egonya masing-masing mereka 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.

Terkait dengan budaya kerja yang ada di sekolah maka budaya organisasi sekolah yang dapat menjelaskan bagaimana sekolah berfungsi, seperti apakah mekanisme internal sekolah yang terjadi karena para warga sekolah masuk ke sekolah dengan bekal budaya yang mereka miliki, sebagian bersifat positif, yaitu yang mendukung peningkatan kualitas pembelajaran. Namun ada yang negatif, yaitu yang menghambat usaha peningkatan kualitas pembelajaran. Sekolah harus berusaha memperkuat budaya yang positif dan menghilangkan budaya yang negatif.

Di lembaga pendidikan budaya kerja yang baik antar sesama pendidik dan tenaga kependidikan (guru) 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.

Berdasarkan hasil observasi di lokasi penelitian mengindikasikan bahwa budaya kerja guru/ sekolah belum mampu mendatangkan prestasi belajar siswa yang baik. Hal ini dibuktikan dengan kurangnya prestasi anak-anak didik dalam meraih prestasi diluar sekolah seperti perlombaan/ event yang diselenggarakan oleh instansi terkait, disamping itu prestasi belajar yang ditunjukkan oleh peserta didik yang belum maksimal terhadap penguasaan materi pembelajaran.

Permasalahan lainnya yang ditemukan pada lokasi penelitian adalah bahwa masih banyak guru yang belum menunjukkan sikap dan perilaku yang kreatif dan produktif sebagai guru dalam melaksanakan tugas – tugas pembelajaran dan pendidikan di sekolah, akibatnya para guru tersebut kurang menunjukkan motivasi kerja dan kinerja tinggi dalam melaksanakan tugasnya sebagai guru. Disamping itu belum terciptanya situasi kondusif antara guru, tenaga administrasi oleh karena sering terjadinya konflik diantara mereka.

Berdasarkan realita tersebut maka penelitian ini berawal dari dua pertanyaan dasar. Pertama, mengapa Sekolah Dasar tertentu yang ada di Kecamatan Tolangohula dapat berprestasi lebih baik dari Sekolah Dasar lainnya khususnya Sekolah Dasar Negeri 1 Sidodadi, Kedua, apa yang dapat dipelajari dari Sekolah Dasar yang berprestasi itu, sehingga dapat dimanfaatkan untuk memperbaiki Sekolah Dasar Negeri 1 Sidodadi serta Sekolah lainnya.

Guna menjelaskan bagaimana sebuah Sekolah Dasar menjadi baik atau berprestasi dan memiliki budaya yang baik dapat dilihat dari budaya kerja guru yang ada di sekolah tersebut. Budaya kerja guru tersebut dapat diklasifikasikan menjadi dua, yaitu (1) budaya yang dapat diamati, berupa konseptual yaitu struktur organisasi, kurikulum; behavioral (perilaku) yaitu kegiatan belajar mengajar, upacara, prosedur, peraturan dan tata tertib; material yaitu fasilitas dan perlengkapan; (2) budaya yang tidak dapat diamati berupa filosofi yaitu visi dan misi serta nilai-nilai yaitu kualitas, efektivitas, keadilan, pemberdayaan dan kedisiplinan

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas maka peneliti akan mendeskripsikan budaya kerja guru yang ada di SDN 1 Sidodadi melalui penelitian yang berjudul “**Budaya Kerja Guru Di Sekolah Dasar Negeri 1 Sidodadi**”

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka peneliti merumuskan fokus penelitian dalam penelitian ini yakni :

1. Nilai – nilai budaya kerja Guru di Sekolah Dasar Negeri 1 Sidodadi.
2. Pengembangan budaya kerja Guru di Sekolah Dasar Negeri 1 Sidodadi.
3. Faktor pendukung budaya kerja Guru di Sekolah Dasar Negeri 1 Sidodadi.

C. Tujuan Penelitian

Dalam setiap penelitian ada sasaran yang hendak dicapai, begitu pula dengan penelitian ini. Penelitian ini dilakukan untuk memperoleh beberapa tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gambaran nilai – nilai budaya kerja di Sekolah Dasar Negeri 1 Sidodadi.
2. Untuk mengetahui gambaran pengembangan budaya kerja di Sekolah Dasar Negeri 1 Sidodadi.
3. Untuk mengetahui faktor pendukung budaya kerja di Sekolah Dasar Negeri 1 Sidodadi.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang penulis harapkan antara lain :

1. Bagi Sekolah

Penelitian ini diharapkan dapat dipakai sebagai dasar dalam memotivasi diri menuju kepada pelaksanaan tugas dan kewajiban masing-masing yang berbudaya tinggi dan berkepribadian dalam proses belajar mengajar di sekolah

2. Guru

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 SDN 1 Sidodadi yang meliputi guru-guru SDN 1 Sidodadi dan seluruh siswa

3. Bagi Dinas Pendidikan

Bagi Dinas Pendidikan setempat dalam meningkatkan mutu pendidikan di daerah Kecamatan Tolangohula Kabupaten Gorontalo melalui perbaikan Budaya Kerja Guru/ organisasi.

4. Bagi Peneliti

Sebagai melatih diri dalam mengembangkan pemahaman kemampuan melalui penulisan karya ilmiah tentang budaya kerja individu/ organisasi dengan menerapkan pengetahuan yang diperoleh selama kuliah di Fakultas Ilmu Pendidikan Univesitas Negeri Gorontalo.