

Budaya Organisasi Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru pada Madrasah Tsanawiyah Al-Washliyah Medan Krio

Dinda Syafira¹, Rizky Mutia Annisa², Mai Syaroh³, M. Hangga Reksa B.R Sirait⁴, Bariqi Abhari Saragih⁵

^{1,2,3,4,5} Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan
e-mail: hanggarek03@gmail.com

Abstrak

Budaya organisasi sekolah merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi sistem manajemen sekolah dalam upaya meningkatkan kinerja guru. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pola pembinaan disiplin, persepsi dan pemberian motivasi sebagai bagian dari budaya organisasi, perilaku dalam melaksanakan budaya sekolah, dan faktor-faktor penghambat yang muncul dalam upaya meningkatkan kinerja guru. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan studi dokumentasi. Subjek penelitian adalah kepala sekolah, para guru, dan pegawai administrasi sekolah. Lokasi penelitian adalah MTs. Al-WAshliyah Medan Krio. Hasil penelitian menunjukkan: (1) Pola pembinaan disiplin di MTs. Al-WAshliyah Medan Krio telah dijalankan sesuai dengan peraturan yang ada. Pembinaan disiplin dilakukan dengan pendekatan persuasif, lewat pengawasan, membimbing dan memberi pengarah, dan pemberian sanksi sesuai tingkat pelanggaran. (2) Cara pemberian motivasi di MTs. Al-WAshliyah Medan Krio telah berjalan dengan efektif, namun tidak ada pemberian sertifikat, bonus, dan honor apabila para guru dan personil madrasah menjalankan tugas yang dibebankan dengan baik. (3) Hubungan perilaku antara personil madrasah dilaksanakan dalam bentuk interaksi formal dan informal, serta berjalan dengan kondusif. Hubungan kerja terjalin lewat budaya kerja sama, budaya transparansi, budaya kepedulian, budaya saling menghargai, dan kegiatan-kegiatan madrasah yang meningkatkan solidaritas para personil madrasah. (4) Hambatan yang ditemukan di MTs. Al-Washliyah dalam meningkatkan kinerja adalah budaya disiplin kerja yang belum maksimal diperlihatkan oleh para guru serta sarana prasarana yang masih belum memadai.

Kata Kunci : Budaya, Sekolah, Kinerja, Guru

Abstract

School organizational culture is one of the factors that influence the school management system in an effort to improve teacher performance. The purpose of this study was to determine the pattern of discipline development, perception and motivation as part of organizational culture, behavior in implementing school culture, and inhibiting factors that arise in an effort to improve teacher performance. This study uses a descriptive method with a qualitative approach. Data collection techniques were carried out through observation, interviews, and documentation studies. The research subjects were school principals, teachers, and school administration staff. The research location is MTs. Al-WAshliyah Medan Krio. The results showed: (1) The pattern of discipline development in MTs. Al-WAshliyah Medan Krio has been carried out in accordance with existing regulations. Discipline development is carried out with a persuasive approach, through supervision, guidance and direction, and sanctions according to the level of violation. (2) How to provide motivation in MTs. Al-WAshliyah Medan Krio has been running effectively, but there is no award of certificates, bonuses, and honorariums if the teachers and madrasah personnel carry out their assigned tasks properly. (3) Behavioral relationships between madrasa personnel are carried out in the form of formal and informal interactions, and run in a conducive manner.

The working relationship is established through a culture of cooperation, a culture of transparency, a culture of caring, a culture of mutual respect, and madrasah activities that increase the solidarity of madrasa personnel. (4) Barriers found in MTs. Al-Washliyah in improving performance is a culture of work discipline that has not been maximally demonstrated by the teachers and infrastructure that is still inadequate

Keywords : *Culture, School, Performance, Teacher*

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu faktor penentu dalam menciptakan kualitas sumber daya manusia suatu bangsa. Seiring dengan perkembangan zaman, mutu dan kualitas pendidikan terus ditingkatkan guna menghadapi tantangan dan perubahan global, di mana pengetahuan dan keterampilan yang harus dikuasai semakin kompleks.

Hak untuk mendapatkan pendidikan yang layak merupakan hak semua warga negara, seperti yang tercantum dalam amanah Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 alinea IV, yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa. Pasal 31 Undang-Undang Dasar 1945, menetapkan bahwa tiap-tiap warga negara berhak mendapatkan pendidikan dan pengajaran. Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, menetapkan bahwa:

Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensipeserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Sebagai sebuah lembaga pendidikan, sekolah memiliki keunikan tersendiri dalam peranannya untuk kehidupan setiap orang yang menjadi warga sekolah tersebut. Nilai-nilai yang dikembangkan di sebuah sekolah tentunya tidak dapat dipisahkan dari eksistensi sekolah itu sendiri sebagai organisasi pendidikan, yang memiliki peran dan fungsi dalam upaya mengembangkan, melestarikan dan mewariskan nilai-nilai budaya kepada para siswanya. Ouchi (Usman, 2013:212) menyatakan: "Keunikan suatu organisasi dipengaruhi berbagai hal, antara lain nilai dan norma yang dianut anggotanya, kepercayaan, kebiasaan yang berlaku di dalam organisasi, dan filosofi organisasi yang dianut. Berbagai faktor tersebut termasuk dalam pengertian kultur organisasi".

Budaya sebuah sekolah dapat terlihat melalui perbuatan-perbuatan atau kebiasaan-kebiasaan yang dilakukan warga sekolah secara terus-menerus. Setiap sekolah memiliki sejumlah budaya dengan satu budaya dominan dan sejumlah budaya lain sebagai pendukungnya. Pelaksanaan budaya sekolah merupakan produk interaksi setiap individu yang menjadi komponen dari lembaga tersebut. Budaya sekolah hadir karena adanya adaptasi antara akumulasi, transformasi, dan pergumulan beragam nilai. Hal ini sejalan dengan pendapat Kluckhohn (Nata, 2009:274), yang menegaskan bahwa: "Kebudayaan terdiri dari semua kelangsungan proses belajar".

Sehubungan dengan terciptanya sekolah yang efektif, efisien, dan produktif, tidaklah terlepas dari faktor guru sebagai posisi sentral dalam pelaksanaan proses pendidikan. Dengan kata lain, berhasil atau tidaknya sebuah sekolah dalam usahanya menciptakan kualitas dan kuantitas *output* sangat bergantung pada kinerja guru.

Guru sebagai salah satu agen sosialisasi dalam lembaga pendidikan diharapkan dapat melakukan transformasi nilai-nilai kepada para peserta didik. Pada masa di mana perubahan tata nilai dalam masyarakat yang begitu cepat, seorang guru dituntut untuk tetap dapat menjaga fungsi dasarnya sebagai pendidik nilai. Namun perubahan dan pergeseran nilai yang ada dalam masyarakat telah menjadikan guru kehilangan pedoman dalam melaksanakan tuntutan profesionalnya. Albertus (2011:14), menyatakan "Persoalan pokok yang dihadapi guru sebagai agen pembawa nilai akibat pergeseran tata nilai adalah masalah mengenai kejernihan visi. Pergeseran tatanan nilai dalam masyarakat membuat guru bisa kehilangan pegangan dan pijakan. Ia bisa larut dalam berbagaimacam pemahaman nilai itu yang tidak jarang bertentangan dengan visi pendidikan.

Dari latar belakang yang telah dipaparkan, maka peneliti berminat melakukan penelitian dengan judul: "Budaya Organisasi Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru pada Madrasah Tsanawiyah Al-Washliyah Medan Krio".

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Metode kualitatif dilakukan dengan pengamatan, wawancara, dan menelaah dokumen. Bogdan dan Taylor (Moleong, 2012:46) mendefinisikan bahwa: "Metodologi kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati."

Kegiatan penelitian ini dilakukan di MTs. Al-Washliyah Medan Krio yang berstatus swasta. Subjek pada penelitian ini adalah komponen-komponen yang terdapat dalam organisasi sekolah di mana penelitian dilaksanakan, yaitu kepala sekolah, tenaga administrasi sekolah dan para guru di MTs. Al-Washliyah Medan Krio. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode observasi, wawancara, dan studi dokumentasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pola Pembinaan Disiplin Guru

Pola pembinaan disiplin guru pada MTs. Al-Washliyah Medan Krio telah dilakukan lewat sosialisasi secara lisan mengenai peraturan kedisiplinan yang disampaikan lewat rapat-rapat rutin dan ketika upacara bendera. Demikian juga dengan peraturan tertulis, dimana telah menempatkan peraturan-peraturan tertulis mengenai kedisiplinan. Selain itu Kepala sekolah juga rutin memeriksa absensi kehadiran guru dan karyawan, serta menerapkan pemberian sanksi kepada para guru yang melanggar peraturan mengenai tata tertib kedisiplinan.

Dalam konteks organisasi, disiplin merupakan faktor penting dalam pembentukan kinerja yang positif. Sutrisno (2013:177) menjelaskan bahwa: "Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan."

Hubungan Perilaku dalam Implementasi Budaya Sekolah

Dalam implementasi aktivitas pada sebuah organisasi, hubungan kerja yang positif antara para anggota organisasi merupakan kunci terciptanya tujuan bersama yang menjadi harapan organisasi. Sutrisno (2013:49) menyatakan ada dua tipe hubungan manusiawi penting yang bersifat organisasional, yaitu: "(1) hubungan antara para manajer dan pekerja dan (2) hubungan antara pekerja dengan pekerja lain yang ada di dalam organisasi".

Pola hubungan perilaku yang positif dalam melaksanakan budaya sekolah menjadi parameter dalam melihat perkembangan nilai-nilai yang dimiliki oleh sebuah organisasi sekolah. Keberadaan pimpinan dalam konteks pemegang kendali terhadap budaya sekolah yang telah tercipta sangat mempengaruhi aktivitas para anggota organisasi. Pimpinan, dalam hal ini kepala sekolah, harus dapat ikut berpartisipasi dan mengelola nilai-nilai yang telah menjadi kebiasaan positif dalam organisasinya. nilai-nilai positif yang dikelola dengan baik diharapkan akan dapat meningkatkan kinerja, produktivitas, dan pencapaian tujuan organisasi sesuai seperti yang diharapkan. Junaedi (Sutrisno, 2013:55) menyatakan bahwa: Lingkungan organisasi hendaknya dapat mendukung para karyawan untuk tetap mau berpartisipasi dan mengelola manajemen yang inovatif. Dalam pengelolaan budaya ini anggota organisasi hendaknya meningkatkan hubungan antarpribadi satu dengan lainnya, melalui sistem komunikasi yang memberikan umpan balik yang berkesinambungan. Selain itu, juga adanya gaya kepemimpinan manajemen yang selalu membangkitkan kepercayaan diri karyawan, serta memberi pengarahan yang benar dan juga struktur organisasi yang sesuai dengan nilai-nilai budaya organisasi sehingga dapat memberikan suasana keterbukaan, mau menerima pendapat orang lain serta terpeliharanya suasana *intrapreneurial*.

Berdasarkan hasil penelitian, hubungan yang terbina antara para personil di MTs. Al-Washliyah Medan Krio merupakan pola hubungan yang positif. Hal ini terlihat dari adanya hubungan kerja yang baik dan positif di antara kepala sekolah dengan guru, antara kepala sekolah dengan pegawai administrasi, antara guru dengan guru, dan antara guru dengan pegawai administrasi di setiap sekolah.

Faktor Penghambat Kinerja Sekolah

Salah satu faktor penghambat dalam meningkatkan kinerja para guru adalah sarana dan prasarana dalam mendukung proses pembelajaran. Kemudian, ada faktor yang disebabkan dari para siswa, dimana para siswa memiliki beragam karakter yang dapat menyebabkan terkendalanya proses pembelajaran di kelas. Misalnya, dalam suatu kelas pada saat proses pembelajaran seorang guru sudah mempersiapkan segala hal untuk kelancaran proses pembelajaran seperti sarana dan prasarana yang telah memadai untuk hal tersebut. Namun pada saat proses pembelajaran, tidak semua siswa memiliki karakter dan pemahaman yang sama. Maka dari itu, seorang guru harus siap menghadapi dan memiliki solusi atas apa yang akan ia hadapai nantinya.

Kinerja seorang individu dalam organisasi dikatakan meningkat bila ia mampu mencapai target yang diharapkan oleh organisasi dengan cara yang efektif dan efisien. Hikmat (2011:89) menyatakan bahwa: "Motivasi dan perhatian manajemen terhadap pegawai berhubungan dengan gejala kejiwaan manusia yang normal bahwa seluruh manusia akan bekerja lebih semangat ketika hasil kerjanya dihargai sesuai dengan harapannya".

Tidak dapat dipungkiri bahwa visi pribadi yang dimiliki oleh para guru menjadikan mereka memiliki persepsi berbeda dalam memandang sebuah tanggung jawab yang berada di pundaknya. Padahal, selain harus merealisasikan visi pribadinya, guru juga harus mengingat visi komunitas atau organisasinya. Wibowo (2013:61) menjelaskan bahwa: "...interpretasi kita sangat dipengaruhi oleh karakteristik personal kita. Karakteristik yang mempengaruhi persepsi kita termasuk sikap, kepribadian, motif, kepentingan, pengalaman masa lalu, dan harapan".

Cara memotivasi Guru dalam Meningkatkan Kinerjanya

Cara pemberian motivasi kepada para guru dan pegawai di MTs. Al-Washliyah Medan Krio dilakukan secara lisan pada rapat-rapat rutin dan upacara bendera. Selain itu motivasi secara lisan juga disampaikan oleh kepala sekolah secara personal kepada guru-guru dan pegawai yang dianggap memiliki kinerja positif terhadap organisasi. Motivasi yang diberikan ini merupakan kompensasi dari kinerja yang dilakukan oleh anggota organisasi terkait dengan keberhasilan dan pemenuhan standar organisasi terhadap tujuan dan sasaran kerja.

Namun berdasarkan hasil analisis data dan informasi yang diperoleh, MTs. Al-Washliyah Medan Krio belum pernah memberikan motivasi atau penghargaan yang berbentuk materi, seperti sertifikat, piagam, dan bonus tambahan dalam bentuk uang kepada para guru dan pegawai yang menjadi anggota organisasi.

Pencapaian prestasi sebuah sekolah tidak terlepas dari kinerja optimal yang diperlihatkan oleh para anggota organisasi sekolah. Baik atau buruknya kinerja para anggota organisasi sekolah sangat dipengaruhi oleh motivasi yang diperoleh oleh para anggota organisasi tersebut. Usman (2013:276) menjelaskan bahwa: "Motivasi merupakan keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang berperilaku".

SIMPULAN

Pola pembinaan disiplin guru dalam meningkatkan kinerja di MTs. Al-Washliyah Medan Krio dilaksanakan dengan berbagai cara, yaitu lewat pengawasan terhadap tugas pembelajaran dan tugas administrasi, mengarahkan mengenai pentingnya kedisiplinan pada rapat-rapat rutin dan pada saat upacara bendera, serta mengecek daftar kehadiran

para guru. Namun, pola pembinaan yang dilaksanakan oleh sekolah-sekolah tersebut belum mencapai hasil maksimal seperti yang diharapkan. Budaya kerja yang mengedepankan budaya kedisiplinan belum diimplementasikan secara total oleh para guru dan belum dijadikan sebuah nilai budaya efektif dalam organisasi. Sistem pemberian motivasi kepada guru dalam upaya meningkatkan kinerjanya di MTs. Al-Washliyah Medan Krio telah berjalan dengan baik dan efektif. Hubungan perilaku di antara personil sekolah yang tercipta di MTs. Al-Washliyah Medan Krio berlangsung dengan baik dan kondusif. Faktor penghambat peningkatkan kinerja guru yaitu sarana prasarana yang kurang memadai untuk melangsungkan proses pembelajaran. Kemudian terdapat faktor penghambat dari karakter siswa yang beragam, yang menjadikan tantangan tersendiri bagi para guru untuk menghadapinya dalam proses pembelajaran.

SARAN

Sebagai pimpinan pada organisasi sekolah, kepala sekolah hendaknya lebih intens melakukan pembinaan dan pengarahan mengenai pelaksanaan disiplin kepada para guru dalam lingkungan sekolahnya. Pembinaan dan pengarahan tersebut dapat dilakukan dengan lebih kontinu, khususnya mengenai sosialisasi peraturan-peraturan yang berkenaan dengan visi dan misi sekolah. Kemudian sistem pemberian motivasi, khususnya pemberian penghargaan dalam bentuk materi kepada para guru yang berdedikasi dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya hendaknya dijadikan sebagai sebuah program sekolah. Selain motivasi dalam membangkitkan semangat dan komitmen kerja, para guru juga mengharapkan sesuatu yang dapat menjadi pembuktian eksistensi terhadap aktivitas dan rutinitas yang mereka lakukan dalam upaya mencapai tujuan sekolah seperti yang diharapkan. Pola hubungan perilaku di antara personil sekolah yang telah kondusif perlu tetap dipertahankan, bahkan bila perlu lebih ditingkatkan lewat program-program kebersamaan, seperti rekreasi, pertandingan olahraga antara para guru, dan lain-lain. Relasi positif di antara personil sekolah akan menciptakan iklim yang membetahkan para guru dalam menjalani rutinitas harian mereka. Faktor-faktor penghambat dalam meningkatkan kinerja guru di di MTs. Al-Washliyah Medan Krio menjadi masalah yang perlu ditindaklanjuti demi keberlangsungan aktivitas dalam organisasi sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

- Sutrisno, E. 2013. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Uha, I.N. 2013. *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*. Jakarta: Kencana.
- Hikmat. 2011. *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Wibowo. 2013. *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mudjito, H., dan Elfindri. 2012. *Pendidikan Inklusif*. Jakarta: Baduose Media.
- Mulyasa. 2013. *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kusdi. 2011. *Budaya Organisasi: Teori, penelitian, dan Praktik*. Jakarta: Salemba Empat.
- Moleong, L.J. 2012. *Metodologi Penelitian Kualitatif (Edisi Revisi)*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Usman, H. 2013. *Manajemen, Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan, edisi 4.* Jakarta: Bumi Aksara.
- Usman, N. 2011. *Manajemen Peningkatan Mutu Kinerja Guru, Konsep, Teori, dan Model*. Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Nata, A. 2009. *Ilmu Pendidikan Islam dengan Pendekatan Multidisipliner; Normatif Perenialis, Sejarah, Filsafat, Psikologi, sosiologi, Manajemen, Teknologi, Informasi, Kebudayaan, Politik, Hukum*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sisdiknas dan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Tahun 2010 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan serta Wajib Belajar. 2010. Bandung: Citra Umbara