

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Di dalam era globalisasi saat ini sebuah lembaga pendidikan seperti yayasan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan harus melalui sasaran dalam bentuk organisasi yang digerakkan sekelompok orang yang berperan aktif dalam mencapai tujuan lembaga yang sudah ditetapkan bersama. Setiap individu yang tergabung dalam lingkungan lembaga pendidikan, mereka memiliki latar budaya yang berbeda-beda antara individu yang satu dengan yang lainnya. Terlepas dari itu semua budaya sangat diperlukan sebagai identitas dalam suatu lembaga. Jika dijabarkan budaya merupakan keseluruhan ide, gagasan hasil cipta, rasa dan karsa manusia untuk memenuhi kebutuhan hidup dengan cara belajar dan dapat diwariskan pada generasi sesudahnya. Budaya merupakan inti filosofi dalam sebuah organisasi, bentuk perilaku dan pola pekerja. Budaya kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, cara pandang seseorang dalam memberi makna terhadap kerja yang demikian pula cara pandang seseorang yang di tekuninya dan prinsip-prinsip moral yang dimiliki dan bisa menghasilkan

suatu proses yang menjadi acuan dalam kesuksesan mutu pendidikan.<sup>1</sup>

Menurut Miner, Kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat bertugas dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah diberikan kepadanya. Sehingga berkaitan erat antara budaya dengan kinerja suatu lembaga. Menurut Hadari Nawawi, budaya kerja adalah perilaku yang dilakukan berulang-ulang oleh setiap individu dalam suatu lembaga pendidikan dan telah menjadi kebiasaan dalam melaksanakan pekerjaan.<sup>2</sup> Adapun menurut Triguno, budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi yang tercermin dari sikap perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja.<sup>3</sup>

Budaya tidak akan muncul begitu saja, akan tetapi harus diupayakan dengan sungguh-sungguh melalui proses yang terkendali dengan melibatkan semua sumberdaya manusia dalam seperangkat sistem, alat-alat dan teknik pendukung. Budaya kerja akan menjadi kenyataan ketika melalui proses panjang, karena perubahan nilai-nilai

---

<sup>1</sup> 1 Lioaten Riana Rut, 2011, Proses Pengembangan Manajemen Sumberdaya Manusia, Revca Petra Media, Surabaya, h.102.

<sup>2</sup> Hadari Nawai, Manajemen Sumberdaya Manusia, Cetakan Kelima, ( Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2003 ), h. 65

<sup>3</sup> Triguno. Prasetya, Manajemen Sumberdaya Manusia, ( Jakarta: Bumi Aksara, 2001), h. 13

baru akan memakan waktu untuk menjadi kebiasaan dan tak henti-hentinya terus melakukan penyempurnaan dan perbaikan. Adapun ciri-ciri budaya kerja menurut Deddy Mulyana adalah Pertama: budaya bukanlah bawaan, tetapi di pelajari. Kedua: dapat disampaikan kepada setiap orang. Ketiga: budaya bersifat dinamis. Keempat: budaya bersifat selektif. Kelima: budaya memiliki unsur-unsur budaya yang saling berkaitan. Keenam: etnosentrik yaitu menganggap budaya sendiri sebagai budaya yang terbaik atau budaya orang lain.

Mutu dalam pengertian proses, terkait dengan belum meratanya fasilitas dari berbagai sekolah yang belum mendukung untuk mendorong proses pembelajaran. Rendahnya mutu pendidikan terkait dengan kebijakan yang dipakai oleh pemerintah dalam membangun pendidikan. Pendidikan merupakan sebagian dari kehidupan masyarakat dan sebagian dinamisator masyarakat sendiri. Ada kecenderungan betapa sektor pendidikan selalu terbelakang dalam berbagai sektor pembangunan lainnya. Artinya sektor pendidikan menjadi sektor marginal dibandingkan dengan sektor pembangunan yang lain walaupun sektor pendidikan merupakan sektor yang urgen dalam akselerasi pembangunan negara. Konsekuensinya, dunia pendidikan terbiasa dengan ketidak mampuan atau memang mungkin tidak siap menghadapi kemungkinan perubahan-perubahan yang melingkari esensinya, sebab setiap tataran perubahan

akan membawa nilai-nilai baru. Nilai baru-baru ini ada yang sejalan dengan nilai-nilai yang berlaku, tetapi banyak yang justru berlawanan dengan nilai-nilai tertata serta menjadi nilai baku.

Salah satu contohnya adalah perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang telah membawa perubahan di hampir semua aspek kehidupan manusia. Selain manfaat bagi kehidupan manusia di satu sisi perubahan tersebut juga telah membawa manusia ke dalam era persaingan global yang semakin ketat. Agar mampu berperan dalam persaingan global, maka bangsa Indonesia yang pasti mengikuti arus pola dinamika sosial baik lokal maupun global. Perlu terus mengembangkan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) khususnya kapasitas intelektual generasi penerus. Oleh karena itu peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) merupakan kenyataan yang harus dilakukan secara terencana, terarah, intensif, efektif, dan efisien dalam proses pembangunan, kalau tidak ingin bangsa ini kalah bersaing dalam menjalani era globalisasi tersebut.

Sejalan dengan pendapat diatas, pembelajaran menurut pandangan konstruktivisme adalah: "Pembelajaran dibangun oleh manusia sedikit demi sedikit, yang hasilnya diperluas melalui konteks yang terbatas (sempit) dan tidak sekonyong-konyong. Pembelajaran bukanlah seperangkat fakta, konsep atau kaidah yang siap untuk diambil dan

diingat. Manusia harus mengkonstruksi Pembelajaran itu dan membentuk makna melalui pengalaman nyata. Implementasi pendekatan konstruktivisme dalam pembelajaran diwujudkan dalam bentuk pembelajaran yang berpusat pada siswa (*Student Center*) . Guru dituntut untuk menciptakan suasana belajar sedemikian rupa , sehingga siswa bekerja sama secara gotong royong (*cooperative learning*).

Untuk menciptakan situasi yang diharapkan pada pernyataan diatas seorang guru harus mempunyai syarat-syarat apa yang diperlukan dalam mengajar dan membangun pembelajaran siswa agar efektif dikelas, saling bekerjasama dalam belajar sehingga tercipta suasana yang menyenangkan dan saling menghargai (demokratis) , diantaranya :

1. Guru harus lebih banyak menggunakan metode pada waktu mengajar, variasi metode mengakibatkan penyajian bahan lebih menarik perhatian siswa, mudah diterima siswa, sehingga kelas menjadi hidup, metode pelajaran yang selalu sama(monoton) akan membosankan siswa.
2. Menumbuhkan motivasi, hal ini sangat berperan pada kemajuan , perkembangan siswa,. Selanjutnya melalui proses belajar, bila motivasi guru tepat dan mengenai sasaran akan meningkatkan

kegiatan belajar, dengan tujuan yang jelas maka siswa akan belajar lebih tekun, giat dan lebih bersemangat.<sup>4</sup>

Kita yakin pada saat ini banyak guru yang telah melaksanakan teori *konstruktivisme* dalam pembelajaran di kelas tetapi volumenya masih terbatas, karena kenyataan dilapangan kita masih banyak menjumpai guru yang dalam mengajar masih terkesan hanya melaksanakan kewajiban. Ia tidak memerlukan strategi, metode dalam mengajar, baginya yang penting bagaimana sebuah peristiwa pembelajaran dapat berlangsung. Disisi lain menurut Hartono Kasmadi bahwa pelaksanaan kegiatan belajar mengajar dimana pengajar masih memegang peran yang sangat dominan, pengajar banyak ceramah (*telling method*) dan kurang membantu pengembangan aktivitas murid .

Dari uraian diatas, tidak dipungkiri bahwa dilapangan masih banyak guru yang masih melakukan cara seperti pendapat diatas, dan diakui bahwa banyaka faktor penyebabnya sehingga kita akan melihat akibat yang timbul pada peserta didik, kita akan sering menjumpai siswa belajar hanya untuk memenuhi kewajiban pula, masuk kelas tanpa persiapan, siswa merasa terkekang, membenci guru karena tidak suka gaya mengajarnya, bolos, tidak mengerjakan tugas yang diberikan guru, takut berhadapan dengan mata pelajaran tertentu, merasa tersisihkan

---

<sup>4</sup> Slamet , *upaya meningkatkan mutu pendidikan melalui sektor guru* (Jakarta :Pt. Rineka cipta1987 ) 92

karena tidak dihargai pendapatnya, hak mereka merasa dipenjara , terkekang sehingga berdampak pada hilangnya motivasi belajar, suasana belajar menjadi monoton, dan akhirnya kualitas pun menjadi pertanyaan.

Dari permasalahan yang ada , sekolah dalam hal ini kepala sekolah, guru dan stakeholders mempunyai tanggung jawab terhadap peningkatan mutu pembelajaran di sekolah terutama guru sebagai ujung tombak dilapangan (di kelas) karena bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses pembelajaran. Guru mempunyai tugas dan tanggung jawab yang sangat berat terhadap kemajuan dan peningkatan kompetensi siswa , dimana hasilnya akan terlihat dari jumlah siswa yang lulus dan tidak lulus.dengan demikian tanggung jawab peningkatan mutu pendidikan di sekolah , selalu dibebankan kepada guru. lalu bagaimana kesiapan unsur-unsur tersebut dalam peningkatan mutu proses pembelajaran? Berdasarkan pendapat diatas, perubahan paradigma harus dilakukan secara bersama-sama antara pimpinan dan karyawan sehingga mereka mempunyai langkah dan strategi yang sama yaitu menciptakan mutu dilingkungan kerja khususnya lingkungan kerja pendidikan. Pimpinan dan karyawan harus menjadi satu tim yang utuh (*teamwork*) yang saling membutuhkan dan saling mengisi kekurangan yang ada sehingga target (*goals*) akan tercipta dengan baik.

Manajemen peningkatan mutu merupakan konsep manajemen sekolah sebagai inovasi dalam penyelenggaraan pendidikan di sekolah yang di harapkan dapat memberikan perubahan yang lebih baik sesuai dengan perkembangan, tuntutan, dan dinamika masyarakat dalam menjawab permasalahan-permasalahan pengelolaan pendidikan pada tingkat sekolah. Komponen terkait untuk meningkatkan mutu tersebut ialah mutu sekolah, guru, siswa, kurikulum, dukungan dana dan suatu sarana dan prasarana serta peran orangtua siswa.

Diantara komponen di atas yang paling berperan dalam meningkatkan mutu ialah meningkatkan peran dan fungsi guru serta peran kepemimpinan kepala sekolah agar semakin profesional dalam melaksanakan tugasnya. Dalam meningkatkan profesional guru diperlukan suatu pendekatan pembinaan manajemen mutu pembelajaran. oleh sebab itu, transformasi menuju peningkatan mutu dalam pendidikan proses nya di mulai dengan mengembangkan suatu visi mutu:

1. Di fokuskan pada pemenuhan berbagai kebutuhan dari pelanggan.
2. Mempersiapkan secara total keterlibatan masyarakat dalam suatu program
3. Menyusun beberapa sistem untuk mengukur nilai tambah dari pendidikan.



4. Sistem penunjang dimana staf dan peserta didik perlu mengelola perubahan.
5. Melakukan upaya peningkatan dan perbaikan terus menerus kemudian senantiasa berusaha untuk menghasilkan produk pendidikan ke arah yang lebih baik.

Kepala sekolah dan guru di harapkan mampu meningkatkan kemampuannya, dalam meningkatkan kinerja sesuai dengan bidangnya masing-masing. Usaha meningkatkan mutu pendidikan tersebut melalui pendekatan konsep manajemen mutu pembelajaran. Dengan pendekatan konsep manajemen mutu pembelajaran di harapkan kepala sekolah dan guru mampu meningkatkan kemampuannya secara maksimal dalam pengelolaan layanan pembelajaran peserta didik yang muaranya pada peningkatan mutu pendidikan.

Berdasarkan masalah di atas peneliti berpendapat bahwa budaya kerja mempunyai peranan penting dalam peningkatan mutu pembelajaran sekolah . dari observasi yang telah dilakukan di SMA Al-Hidayah kota Rangkasbitung, Kab. Lebak. Banten. Terlihat bahwa masih belum ada peningkatan dari segi mutu pembelajaran yang di pengaruhi oleh budaya kerja masing-masing dan belum ada nya peningkatan dalam segi aktivitas keseharian di sekolah. Dan rendah nya loyalitas yang di berikan oleh guru-guru atau pun pegawai tata usaha dalam memberikan

layanan kepada pelanggan (siswa) atas dasar itulah ketertarikan peneliti di tuangkan dalam judul “Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Mutu Pembelajaran Sekolah SMA Al-Hidayah, Rangkasbitung, Lebak. Banten”.

## **B. Identifikasi masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas di atas tujuan penulisan ini dan agar tetap terarah dan tidak menyimpang atau keluar dari pembahasan maka peneliti memberikan identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Belum mampu sepenuhnya fokus pada budaya sekolah baik dari tenaga pendidik maupun peserta didik.
2. Belum maksimalnya budaya sekolah dalam menghadapi masuknya budaya luar yang menjadikan perubahan pada mutu pembelajaran
3. Fasilitas dan sarana yang kurang memadai sebagai jalannya pola pendidikan dalam meningkatkan mutu pembelajaran.

## **C. Pembatasan masalah**

Berdasarkan uraian yang terdapat dalam latar belakang masalah yang terpapar di atas diperoleh gambaran dimensi permasalahan. Namun adanya keterbatasan waktu dan kemampuan, maka penulis memandang perlu memberi batasan masalah secara jelas dan terfokus. Selanjutnya

masalah yang menjadi objek penelitian di batasi hanya pada analisis Pengaruh Budaya Kerja yang terdapat di SMA Al-Hidayah Rangkasbitung

1. Budaya kerja yang di maksud dalam penelitian ini adalah kinerja para tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang terlihat secara langsung dalam melaksanakan tugas nya di sekolah. Adapun yang di jadikan indikator dalam variabel pengaruh budaya kerja ialah : a. Disiplin b. Keterbukaan c. Saling menghargai d. Kerja sama
2. Mutu pembelajaran yang di maksudkan dalam penelitian ini adalah seberapa besar kemampuan dalam peningkatan kinerja pembelajaran pada sekolah baik tenaga pendidik maupun kependidikan. Di katakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang di capai sesuai dengan standar yang telah di tetapkan.

#### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah maka peneliti merumuskan masalah-masalah yang hendak diteliti, yaitu:

1. Seberapa besar tingkat ketercapaian budaya kerja di SMA Al-Hidayah?
2. Seberapa besar tingkat ketercapaian mutu pembelajaran sekolah SMA Al-Hidayah?

3. Apakah terdapat pengaruh pada budaya kerja terhadap mutu pembelajaran sekolah SMA Al-Hidayah

### **E. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui seberapa besar tingkat ketercapaian pengaruh budaya kerja di SMA Al-Hidayah
2. Untuk mengetahui seberapa besar tingkat ketercapaian mutu pembelajaran sekolah di SMA Al-Hidayah
3. Untuk mengetahui seberapa besar tingkat ketercapaian dari pengaruh budaya kerja terhadap mutu pembelajaran sekolah di SMA Al-Hidayah

### **F. Manfaat Penelitian**

#### **1. Manfaat Teoritik**

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk perkembangan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen Pendidikan, yang berhubungan dengan budaya kerja, dan mutu pembelajaran pada Pendidikan dasar dan jenjang Pendidikan lainnya.

#### **2. Manfaat Praktis**

##### **a. Bagi Guru**

Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan materi untuk meningkatkan kemampuan profesionalisme guru dalam meningkatkan mutu pembelajaran.

b. Bagi Institusi Pendidikan

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi terhadap institusi sebagai bahan masukan untuk lebih memperhatikan kualitas Pendidikan.

**G. Sistematika pembahasan**

Untuk memperoleh gambaran yang jelas mengenai isi dan sistem materi skripsi ini penulis membagi kedalam 5 (lima) bab, dalam tiap bab akan diuraikan sub nya dengan rincian berikut:

Bab Kesatu : pendahuluan yang meliputi: latar belakang masalah, identifikasi masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan.

Bab Kedua: kajian teoritis tentang pengaruh budaya kerja terhadap mutu pembelajaran sekolah yang meliputi: pengertian budaya kerja , budaya kerja dalam perspektif islam, karakteristik budaya kerja, teori budaya kerja, konsep budaya kerja ,mutu pembelajaran, pengertian mutu pembelajaran, mutu pembelajaran dalam perspektif islam, konsep dasar mutu pembelajaran, teori mutu pembelajaran, hasil penelitian yang relevan, kerangka berfikir, pengajuan hipotesis.

Bab Ketiga : metodologi penelitian yang meliputi : waktu dan tempat penelitian, metodologi penelitian, variabel penelitian, populasi dan sampel, instrumen penelitian, teknis analisis data, dan hipotesis

penelitian.

Bab Keempat : deskripsi hasil penelitian yang meliputi: deskripsi data, uji persyaratan normalitas, uji hipotesis: uji persamaan regresi, uji koefisien korelasi, uji signifikansi, perhitungan koefisien determinisasi,

Bab Kelima: penutup yang meliputi : kesimpulan dan saran-saran.