

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Manusia diciptakan Tuhan dengan sempurna dan tidak ada manusia yang memiliki kesamaan secara signifikan dan persis dalam segala hal, sekalipun mereka yang kembar. Begitupun organisasi yang sejenis seperti di sekolah, tidak dapat menampilkan budaya yang persis sama. Namun demikian, para ahli manajemen banyak mengungkapkan bahwa budaya organisasi dapat mempengaruhi persepsi, pandangan, dan cara kerja individu yang berada di dalamnya. Mereka yang berada di dalamnya yaitu kepala sekolah, wakil kepala sekolah, guru BK, guru bidang studi, staff administrasi yang masing-masing memiliki peran dalam mencapai tujuan pendidikan. Apakah individu tersebut menunjukkan keinginan yang tinggi, disiplin, rasa suka, atau moral-moral yang negatif seperti malas, kurang responsif, dan sebagainya, dapat ditentukan oleh pengaruh-pengaruh kebiasaan yang terjadi pada organisasi.

Begitupula sebaliknya bahwa perbedaan kultural memiliki dampak besar terhadap kinerja organisasi dan kualitas pengalaman kerja yang dialami oleh para anggota organisasi. Dengan demikian, budaya organisasi merupakan suatu kekuatan yang tidak dapat terlihat, tetapi dapat memengaruhi pemikiran, perasaan, dan tindakan orang-orang yang berada di dalam suatu organisasi tersebut.

Seperti kepribadian seseorang, organisasi selalu ingin tampil memiliki ciri khas, masing-masing organisasi memiliki budayanya sendiri, hal ini karena dipengaruhi oleh visi, misi, dan tujuan. Meskipun organisasi itu sejenis, tetapi budayanya akan berbeda.

Keits Davis dan John Newstorm dalam Aan Komariah (2005 : 98) menyatakan:

Budaya organisasi disebut juga dengan sifat-sifat internal organisasi yang dapat membedakannya dengan organisasi lain. Budaya organisasi ini dapat tampil lewat tradisi-tradisi, metode tindakannya yang secara keseluruhan menciptakan iklim.

Dalam suatu organisasi kita mengetahui adanya dua aspek perangkat, yaitu aspek fisik atau aspek *hard* yang nampak di dalam struktur, kebijakan, peraturan yang ada, teknologi, dan keuangan yang pengukurannya dapat dikontrol secara kasat mata. Akan tetapi, untuk aspek psikologi atau *soft* yang menyangkut sisi manusiawi dari organisasi seperti nilai-nilai, kepercayaan, keyakinan, budaya, dan norma perilaku adalah aspek yang tidak mudah mengukurnya, tetapi sangat berperan dalam memacu organisasi menuju arah yang diinginkan.

Aspek manusia dalam organisasi memegang peranan penting yang membuat, mengkreasikan, menggerakkan, mengontrol, dan mengevaluasi struktur dan kinerja lembaga. Dalam proses tersebut, manusia melakukan interaksi antarindividu sesuai dengan peran dan fungsinya. Hal ini dilakukan dalam kurun waktu yang cukup panjang yang akhirnya akan membentuk suatu pola budaya yang unik antara organisasi satu dengan organisasi yang lainnya. Robbin dalam Komariah dan Triatna (2005 : 99) menyatakan bahwa suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu atau suatu sistem dari makna bersama.

Maka dalam membuat, mengkreasikan, menggerakkan, mengontrol, dan mengevaluasi struktur serta kinerja lembaga di butuhkan kerjasama antara pemimpin dengan bawahan. Seperti kaitannya di sekolah yakni di pimpin oleh kepala sekolah, wakil kepala sekolah bidang kurikulum, wakil kepala sekolah bidang kesiswaan, wakil kepala sekolah bidang hubungan masyarakat, wakil kepala sekolah bidang sarana dan prasarana, guru BK, guru bidang studi, serta staff administrasi sekolah yang saling bekerja sama dalam menjalankan budaya organisasi sekolah yang telah tercipta maupun yang sedang berlangsung.

Rousseau dalam Komariah dan Triatna (2005 : 100) mengatakan bahwa:

Budaya organisasi memiliki dua atribut yang berbeda. Pertama, *intensitas* yaitu batas atau tahap-tahap ketika para anggota organisasi sepakat atas norma-norma, nilai-nilai, atau isi budaya lain yang yang berhubungan dengan organisasi tersebut. Kedua, *integritas* yaitu batas atau tahap-tahap ketika unit yang ada dalam suatu organisasi ikut serta memberikan budaya yang umum. Dua atribut tersebut menjelaskan adanya budaya yang diciptakan organisasi memengaruhi perilaku anggota organisasi dan pelaksanaan budaya organisasi yang dipengaruhi oleh budaya yang dibawa oleh kepribadian anggota organisasi.

Namun, kadang timbul masalah dalam budaya yang kuat ini, yaitu suatu perubahan dalam visi atau inovasi sulit berhasil karena budaya baru yang menentang terhadap budaya organisasi yang telah diterima dengan baik. Budaya organisasi memiliki kecenderungan yang kuat untuk menentang perubahan dengan alasan eksistensi yang sudah terjaga dan kuat yang terkadang terletak pada hubungan yang stabil dan terlindung, serta pola perilaku.

Sekolah sebagai salah satu organisasi yang memiliki budaya tersendiri dengan bentuk dan dipengaruhi oleh nilai-nilai, persepsi, kebiasaan, kebijakan-kebijakan pendidikan, dan perilaku orang-orang yang berada di dalamnya. Dalam perjalanan hidup, anggota kelompok pastinya menemui berbagai macam masalah.

Kelihatannya tidak semua individu yang mampu menyelesaikan permasalahannya sendiri, apalagi mereka yang masih duduk di bangku sekolah. Agar mereka dapat mengenali potensi-potensi yang dimiliki, mengembangkannya secara optimal, serta menghadapi masalah yang membutuhkan bantuan dari orang lain yakni guru BK sehingga mereka dapat membuat keputusan dengan tepat sesuai keadaan pada dirinya.

Kinerja guru BK mempengaruhi kualitas pendidikan dan diharapkan guru BK memiliki kerja yang baik. Menurut Willis dalam Nursalim (2015 : 75) merumuskan kepribadian yang harus dimiliki oleh guru BK di Indonesia, yaitu beriman dan bertaqwa, senang berhubungan dengan manusia, komunikator yang terampil dan pendengar yang baik, memiliki wawasan luas terkait manusia dan aspek sosial budayanya, fleksibel, tenang, sabar, memiliki intuisi, beretika, respek, jujur, asli, menghargai, tidak menghakimi, empati, memahami, menerima, hangat, bersahabat, fasilitator dan motivator, beremosi stabil, berpikiran jernih, cekatan, memiliki kompetensi, objektif, rasional, logis, konkret, konsisten, dan bertanggungjawab.

Kenyataan yang ada di lapangan masih banyak ditemui kinerja guru BK yang tidak sesuai dengan apa yang diharapkan. Hanya beberapa hal yang dilaksanakan dari keseluruhan program yang ada pada bimbingan konseling. Hal ini dilihat dari guru BK yang tidak menjalankan program dan rencana pelaksanaan layanan bimbingan konseling, serta kurang memanfaatkan lingkungan sebagai media konseling.

Kinerja guru BK di atas harus segera diperbaiki, karena dapat mempengaruhi budaya organisasi sekolah dan mutu pendidikan. Budaya organisasi sekolah dan mutu kinerja yang rendah dapat mengakibatkan daya saing yang rendah. Salah satu upaya untuk mengatasi masalah tersebut yakni dengan melakukan penelitian. Dengan penelitian akan diperoleh faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi budaya dan kinerja guru BK.

Dalam upaya meningkatkan kinerja guru BK tentu tidak mudah kalau hanya mengharapkan dari diri sendiri tetapi sangat memerlukan banyak faktor di antaranya adalah tak kalah pentingnya budaya organisasi di sekolah agar selama melaksanakan tugas membimbing guru BK merasa nyaman, selain itu juga tak kalah pentingnya faktor yang bersumber dari kepala sekolah yaitu kepemimpinan kepala sekolah yang transformasional. Ada banyak faktor penyebab terjadinya kesalahan persepsi tentang guru BK di sekolah seperti tersebut di atas, salah satunya kinerja guru BK sekolah yang belum maksimal atau belum bisa menunjukkan tugas dan peran yang seharusnya dikerjakan sebagai seorang guru BK.

Kemampuan mengarahkan dan memengaruhi anggotanya adalah berkaitan dengan bagaimana seorang kepala sekolah mampu menjalin suatu budaya di sekolah dengan cara menanamkan nilai-nilai yang dikembangkan di sekolah, tentunya tidak dapat dilepaskan dari keberadaan sekolah itu sendiri sebagai organisasi pendidikan, yang memiliki peran dan fungsi untuk berusaha mengembangkan, melestarikan dan mewariskan nilai-nilai budaya di lingkungan sekolah.

Sekolah tidak hanya berfungsi memberikan pengetahuan dalam kegiatan belajar-mengajar, tetapi juga dapat mengembangkan kepribadian anak yang dibantu dengan guru BK, mereka sebagai fasilitator. Dari sinilah dapat dilihat kinerja yang ada pada guru BK di sekolah tersebut. Sebab dengan mengetahui ada atau tidaknya perubahan yang terjadi pada anak sebelum melakukan bimbingan maupun setelah melakukan bimbingan, kinerja dari guru BK tersebut yang ingin dibahas oleh penulis dalam penelitian ini.

Sehubungan dengan ini maka penelitian ini direncanakan dengan judul “Hubungan Antara Budaya Organisasi Sekolah Dengan Kinerja Guru BK SMA Negeri Se-Kota Medan Tahun Ajaran 2015/2016.”

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah seperti yang diuraikan di atas, maka peneliti mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Kinerja guru bimbingan dan konseling yang belum maksimal.
2. Budaya organisasi sekolah yang kurang mendukung kinerja guru bimbingan dan konseling.
3. Kurangnya dukungan anggota organisasi terhadap pelaksanaan bimbingan konseling di sekolah.

4. Guru bimbingan dan konseling belum bisa menunjukkan tugas dan peran yang seharusnya dilaksanakan.
5. Guru bimbingan konseling tidak melaksanakan program kerjanya dengan baik.

### **C. Batasan Masalah**

Untuk mendekati arah pada permasalahan yang akan dikaji, maka dilakukan pembatasan masalah. Mengingat keterbatasan, kemampuan, dan waktu yang penulis miliki, maka penelitian ini dibatasi hanya Hubungan Antara Budaya Organisasi Sekolah Dengan Kinerja Guru BK SMA Negeri Se-Kota Medan Tahun Ajaran 2015/2016.

### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat diambil rumusan masalah sebagai berikut: Apakah ada hubungan antara budaya organisasi sekolah dengan kinerja guru bimbingan dan konseling SMA Negeri se-Kota Medan tahun ajaran 2015/2016?

### **E. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara budaya organisasi sekolah dengan kinerja guru bimbingan dan konseling di SMA Negeri se-Kota Medan tahun ajaran 2015/2016.

### **F. Manfaat Penelitian**

## 1. Manfaat Praktis

- a. Bagi sekolah, sebagai pertimbangan dalam meningkatkan mutu dan kualitas sekolah dalam membina guru BK
- b. Bagi Guru BK, mengetahui kemampuan yang dimilikinya agar dapat menghasilkan kinerja yang memuaskan.
- c. Bagi guru, membantu pelaksanaan budaya organisasi di sekolah.

## 2. Manfaat Konseptual

Agar hasil penelitian ini dapat mengembangkan wawasan dan pengetahuan dengan mendapatkan gambaran tentang kinerja Guru BK di sekolah, dapat mengetahui budaya organisasi yang terdapat di berbagai sekolah se-kota Madya Medan, serta menjadi masukan kepada pihak yang terkait.