



Peran Membudayakan Organisasi Sekolah Pada Smp Pgrri Tumulung Kabupaten Minahasa

O. Naharia¹, Viktory Rotty², Elni J. Usuh³; Meylan M. Rumengan⁴, Leydi F. Pontoh⁵

Pascasarjana Unima Email: 1orbanusnaharia@unima.ac.id, 2viktoryrotty@unima.ac.id,
3elni.usoh@unima.ac.id, 4rumenganmeylan7@gmail.com, 5pontohleydi@gmail.com, Program Studi S2
Manajemen Pendidikan Pascasarjana Universitas Negeri Manado, Kampus UNIMA Tondano 95618. Telp
(0431) 822335 Fax (0431) 822335

Received: 23 June 2022; Revised: 12 July 2023; Accepted: 17 August 2023

DOI: <http://dx.doi.org/10.37905/aksara.9.3.1505-1510.2023>

Abstrak.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis, mendeskripsikan, dan menginterpretasikan tentang budaya organisasi sekolah, pada SMP PGRI Tumulung, Kecamatan Tareran Kabupaten Minahasa. 1). Budaya organisasi pada sekolah SMP PGRI Tumulung. 2). Faktor-faktor penunjang budaya organisasi pada SMP PGRI Tumulung. 3). Faktor-faktor penghalang yang ditemukan dalam penerapan budaya organisasi sekolah pada SMP PGRI Tumulung. 4). Upaya-upaya yang dilakukan untuk mengatasi faktor – faktor penghalang penerapan budaya organisasi sekolah pada SMP PGRI Tumulung. Unit populasi ini adalah Kepala Sekolah, 2 Tata usaha, dan 24 Dewan Guru, yang dijadikan sampel pada penelitian ini. Penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan Kualitatif dengan metode Deskriptif Kualitatif, sedangkan instrument penelitian menggunakan Pedoman Wawancara, dan studi dokumentasi. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan Bahwa: (1). Tidak ada Pemahaman tentang budaya organisasi pada SMP PGRI Tumulung Kabupaten Minahasa.

Kata Kunci : *Budaya Organisasi Sekolah.*

PENDAHULUAN

Sekolah merupakan lembaga keorganisasian yang di dalamnya berlangsung proses pendidikan. Pendidikan yang dimaksud merupakan proses transformasi nilai dan budaya dari generasi ke generasi berikutnya. Terkait dengan budaya organisasi (sekolah), maka keberhasilan transformasi nilai dan budaya yang diwujudkan melalui iklim kerja merupakan pemicu utama terwujudnya keefektifan organisasi. Budaya organisasi (sekolah) ditandai oleh iklim kerja yang saling mendukung, kerjasama, persahabatan, dan keintiman. Kondisi ini diikat oleh nilai kebersamaan, keyakinan, dan norma-norma yang disepakati bersama.

Setiap organisasi (sekolah) membutuhkan seorang pemimpin yang mampu menciptakan budaya organisasi (sekolah) melalui iklim kerja sebagaimana yang telah dipaparkan terlebih dahulu. Oleh karena itu, perlu dibangun iklim kerja yang kondusif sebagai wujud budaya organisasi (sekolah) yang diharapkan. Hal ini dapat saja tercapai jika pemimpin dan para staf memiliki komitmen yang tinggi untuk membangun iklim kerja. Dengan demikian, tentunya iklim kerja yang diharapkan itu dapat berlangsung secara berkelanjutan.

Konsistensinya budaya dalam suatu organisasi (sekolah), tentunya akan memberikan dampak positif bagi peningkatan mutu pendidikan di sekolah. Kondisi yang bermakna ini, merupakan dambaan setiap lembaga pendidikan baik jenis maupun jenjang pendidikan. Jika hal ini telah terbentuk secara matang maka nilai, keyakinan, dan harapan cenderung akan berlangsung relatif stabil. Budaya organisasi (sekolah) yang ditandai dengan iklim kerja yang kuat akan memberikan



perbedaan dengan sekolah lainnya. Kondisi inilah yang menjadi dambaan setiap organisasi termasuk sekolah. Sekolah sebagai salah satu lembaga keorganisasian di bidang pendidikan dituntut agar dapat menciptakan budaya kerja, iklim kerja, motivasi kerja, etos kerja, dan kepemimpinan kepala sekolah yang kuat sehingga menjadi sekolah unggulan.

Dalam hubungan dengan penelitian ini, hasil pengamatan awal peneliti ternyata penerapan budaya organisasi pada SMP PGRI Tumulung, belum seperti yang di harapkan. Para dewan guru dan staf tata usaha belum memahami apa yang dimaksud dengan budaya organisasi, sehingga nilai-nilai budaya organisasi yang dianut oleh SMP PGRI Tumulung, hanya berupa slogan saja, Contohnya;

1. Guru datang kesekolah tidak tepat waktu, sehingga siswa terlambat belajar, dan juga terlambat menyelesaikan materi yang telah ditetapkan dalam kurikulum.
2. Tata usaha yang datang terlambat, dan tidak menjalankan tugasnya, sehingga para guru sering ijin kekantor dinas untuk mengurus kenaikan pngkatnya, sehingga terjadi kekosongan guru di kelas.
3. Kebanyakan guru didominasi oleh wanita yang masih produktif, sehingga banyak yang cuti bersalin.

METODE

Penelitian ini menjelaskan tentang gejala-gejala yang teramati dalam konteks makna yang melingkupi suatu realitas. Pendekatan berlangsung secara alami, data yang diungkap berbentuk kata-kata, kalimat-kalimat, paragraf-paragraf, dokumen-dokumen dan bukan berupa angka-angka. Obyek penelitian tidak diberi perlakuan khusus atau dimanipulasi oleh peneliti sehingga data yang diperoleh tetap berada pada kondisi alami sebagai salah satu kriteria penelitian kualitatif. Data diperoleh melalui teknik observasi, wawancara dan studi dokumentasi, kemudian dianalisis secara induktif.

SUMBER DATA

Jenis data yang peneliti gunakan dibedakan menjadi 2 jenis yaitu data premier dan data sekunder. Data premier diperoleh dalam bentuk verbal atau kata-kata atau ucapan lisan dan perilaku dari subjek (informan) yang berkaitan dengan perilaku birokrasi dalam pelayanan publik. Sedangkan data sekunder bersumber dari dokumen-dokumen, foto-foto, dan benda yang digunakan sebagai pelengkap data premier.

Sumber data yang diambil peneliti, berasal dari informan yang telah ditentukan yakni: Kepala Sekolah, Wakil Kepala Sekolah, guru-guru mata pelajaran, dan staf tata-usaha sekolah SMP PGRI Tumulung kabupaten Minahasa. Sumber data penelitian diambil dari observasi secara langsung di lapangan tempat diadakannya penelitian, kemudian dari hasil pengamatan tersebut dikumpulkan data-data yang bersumber dari Kepala sekolah, guru-guru dan siswa dilaksanakan selama 6 bulan, dari bulan Januari sampai bualan Juni 2020.

HASIL PENELITIAN

A. Paparan Data Sesuai Rumusan Masalah

1. Budaya Organisasi Sekolah Pada SMP PGRI Tumulung.

Informan pertama yang penulis wawancarai adalah Kepala sekolah (MM). Hasil wawancara dengan kepala sekolah disajikan sebagai berikut.

Sejak diangkat sebagai kpala sekolah terhitung mulai tanggal 1 Oktober 2017, saya selalu memimpin apel pagi, menjadi Pembina upacara, memberikan petunjuk pada guru tentang tugas mengajar, memberikan petunjuk kepada tata usaha tentang pekerjaannya, memberikan pencerahan tentang cara mengajar guru, membangkitkan semangat kerja, memberikan pujian terhadap guru yang berpresrasi, memberikan pijian terhadap tata usaha yang rajin, memberikan dorongan kepada guru tentang kenaikan pangkat, mengingatkan tata usaha tentang kenaikan



pangkat guru dan tata usah, memberikan dorongan pada guru tentang sertifikasi guru, mengadakan rapat setiap bulan untuk mengecek kinerja guru dan tata usaha, memberikan perhatian terhadap pengembangan sekolah, dan mewujutkan kepedulian terhadap bawahan. Setelah melakukan wawancara dengan kepala sekolah, peneliti melanjutkan wawancara dengan guru mata pelajaran matematika dan IPA. Hasil wawancara dengan guru mata pelajaran matematika dan IPA di sajikan sebagai berikut ini.

Selama 8 Tahun saya menjadi guru mata pelajaran di SMP PGRI Tumulung ini, saya selalu berusaha datang ke sekolah tepat waktu, walaupun lebu sering terlambat karena letak tempat tinggal saya sangat jauh dari sekolah, saya selalu menghargai pendapat dari teman guru, mengembangkan kemampuan diri sendiri dalam lingkungan kerja di sekolah, mengurus surat-surat kenaikan pangkat di kantor kepala sekolah, mengurus surat-surat kenaikan pangkat ke kantor Dinas pendidikan, mengurus surat-surat kenaikan pangkat ke kantor BKD, memberikan tugas kepada siswa-siswi, ketika tidak sempat mengajar, menggunakan media pembelajaran dalam mengajar, membuat sendiri surat-surat yang berhubungan dengan kenaikan pangkat. Hasi wawancara dengan kepala sekolah, dewan guru dan staf tata usaha pada sekolah SMP PGRI Tumulung, telah disajikan menunjukkan bahwa kepala sekolah telah mengarahkan dewan guru dan staf tata usaha tentang tugas dan tanggung jawab masing – masing guru dan staf tata usah, tetapi pekerjaan yang seharusnya di kerjakan oleh tata usaha, masih di kerjakan oleh guru–guru, seperti pengurusan surat–surat kenaikan pangkat ke kantor kepala sekolah, dinas pendidikan, dan badan kepegawaian daerah. Karena seringnya mengurus kenaikan pangkat maka kelas sering ditinggalkan, siswa-siswi belajar sendiri, hal ini menyebabkan materi pembelajaran yang telah ditetapkan dalam kurikulum yang harus diselesaikan, akhirnya tidak tuntas, tertunda sampai semester berikutnya.

2. Faktor-faktor Penunjang Budaya Organisasi Sekolah pada SMP PGRI Tumulung.

Untuk mendalami faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi, maka peneliti awali dengan studi dokumentasi terhadap dokumen berupa visi dan misi sekolah. Yang merupakan visi sekolah adalah unggul dalam bidang akademik, unggul dalam bidang non akademik, luhur dalam budi pekerti. Dan misi sekolah adalah Memberikan bekal akademik yang bermuara pada perolehan nilai UN diatas standart kelulusan.

Tugas fungsional dari kepala sekolah, wakil kepala sekolah, staf dewan guru dan staf tata usah, semuanya terpampang dengan jelas di dinding ruangan kepala sekolah dan dinding ruangan staf tata usaha.

Setelah paparan data studi dokumentasi, peneliti lanjutkan dengan memaparkan data-data hasil wawancara dengan kepala sekolah, guru dan staf tata usaha.

Hasil wawancara peneliti dengan kepala sekolah (MM) di sajikan sebagai berikut.

Banyak faktor yang menentukan bagaimana budaya organisasi sekolah itu dapat di terapkan. Tetapi ada tiga faktor yang paling penting. faktor yang Pertama adalah kesadaran pribadi masing guru, tata usaha dan siswa untuk selalu membaca aturan atau fungsi dari masing-masing guru, tata usaha maupun siswa. Faktor yang kedua adalah tindakan untuk melakukan fungsi dari masing-masing guru, tata usaha, siswa maupun saya sendiri. kesadaran akan tugas dan tanggung jawab masing-masing guru, tata usaha maupun siswa adalah kunci untuk mencapai tujuan dari pendidikan. faktor yang ketiga adalah sarana prasarana, yang meliputi rumah guru di hlam sekolah, sangat menunjang bagi guru dan tata usaha sehingga tidak perlu terlambat ke sekolah.

Menurut saya yang menjadi faktor penunjang bagi telaksananya budaya organisasi sekolah adalah kesadaran akan tugas dan tanggung jawab dari masing-masing kepala sekolah, guru, tata usaha dan siswa, tentang bagaimana caranya, dan apa yang harus dilakukan agar tujuan dari organisasi sekolah itu dapat tercapai. Perhatian dari masing-masing tenaga fungsional sangat penting dalam pencapaian tujuan pendidikan.



3. Faktor-faktor penghalang

Untuk mendalami data mengenai factor-faktor penghalang, peneliti melakukan wawancara dengan beberapa orang guru mata pelajaran, wali kelas VII, dan staf tata usaha. Wawancara tersebut adalah.

1. Guru

Setiap pengurusan surat – surat yang berhubungan dengan kenaikan pangkat, kenaikan gaji berkala, sertifikasi guru, kami para guru harus mengurus sendiri, karena ini menyakut nasib kami. Pengurusan juga harus jam kantor, sehingga kami harus meninggalkan sekolah, untuk mengurus semuanya.

2. Guru

Kami para guru terpaksa meninggalkan kelas untuk mengurus surat – surat kenaikan pangkat dan sertifikasi, karena ini menyangkut nasib kami, tugas saja yang kami berikan ketika kami harus mengurus segala sesuatu ke kantor dinas pendidikan dan badan kepegawaian daerah.

3. Guru

Biasanya pengurusan surat – surat memerlukan waktu satu minggu, kadang lebih, kalau kepala dinas dan orang – orang yang berwenang untuk tanda tangan tidak berada di tempat, kami harus menunggu.

4. Guru

Biasanya datang tepat waktu, kadang juga terlambat karena jarak dari rumah ke sekolah sangat jauh. Kadang kami juga harus mengurus anak – anak di rumah / mengantar anak ke sekolah dulu, baru pergi mengajar.

5. Staf tata usaha

saya selalu mengerjakan hal – hal yang berkaitan dengan surat masuk dan surat keluar, tetapi mengenai surat – surat kenaikan pangkat dari dewan guru, tidak pernah saya kerjakan. saya sering datang tepat waktu, kadang terlambat karena jarak dari rumah ke sekolah sangat jauh.

B. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian di SMP PGRI Tumulung Minahasa, tentang “Budaya Organisasi Sekolah di SMP PGRI Tumulung Minahasa, di mulai dari data observasi wawancara dan studi dokumentasi, di temukan bahwa, Pemahaman dan penerapan akan suatu budaya organisasi kuat, yang akan mendorong terjadinya peningkatan keefektifan pada suatu organisasi, seperti yang di katakan Robins (2003 ;527), belum sepenuhnya di terapkan pada Budaya organisasi sekolah, di SMP PGRI Tumulung. bagian ini di sesuaikan dengan temuan penelitian berdasarkan pokok masalah penelitian, yakni Budaya Organisasi sekolah pada SMP PGRI Tumulung, Kabupaten Minahasa.

1. Budaya Organisasi Pada SMP PGRI Tumulung.

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh temuan bahwa, budaya organisasi sekolah pada SMP PGRI Tumulung Kabupaten Minahasa, belum berjalan sesuai dengan yang di diharapkan karena, tidak di terapkannya budaya organisasi, karena tidak ada faktor control, faktor pola-pola komunikasi dan faktor inisiatif individu, tidak di terapkan, hal ini sesuai dengan budaya organisasi kuat menurut Robbins dalam Umar (2010;208).

2. Faktor-faktor penunjang.

Yang menjadi faktor penunjang pada hasil penelitian adalah kesadaran masing-masing individu akan tugas dan tanggung jawabnya, baik sebagai guru, sebagai tata usaha, sebagai kepala sekolah maupun sebagai siswa. Kemudian sarana dan prasarana seperti rumah guru



atau tata usaha yang berada di lingkungan sekolah sangat menunjang, sehingga kepala sekolah, guru, maupun tata usaha tidak harus datang terlambat ke sekolah.

3. Faktor-faktor penghalang.

Yang menjadi faktor penghalang adalah, tidak adanya pemahaman tentang tugas dari masing-masing guru, tata usaha, kepala sekolah dan Pekerjaan siswa yang seharusnya di kerjakan oleh tata usaha, terpaksa di kerjakan oleh guru, karena tuntutan kenaikan pangkat. Kelas kosong, menyebabkan materi yang harus diajarkan agar sesuai dengan kurikulum, terlambat di ajarkan, kadang – kadang sampai semester berakhir kurikulum belum dapat di selesaikan, karena tidak sesuai dengan kalender pendidikan.

4. Upaya-upaya yang dilakukan.

Upaya yang dilakukan Agar budaya kuat dapat di terapkan dalam budaya organisasi sekolah, maka harus di perhatikan 10 faktor menurut Robbins dalam Umar (2010;208) terutama faktor Inisiatif Individu, faktor control dan faktor pola – pola komunikasi. Kepala sekolah harus cepat tanggap akan masalah external dari pegawainya misalnya peraturan pemerintah tentang kenaikan pangkat guru, dan masalah Internal, yaitu kekosongan guru di dalam kelas. Koordinasi pekerjaan harus cept di lakukan gar semua karyawan dapat mengerjakan tugasnya masing – masing sesuai dengan aturannya.

Guru harus tetap berada di kelas, dan tata usah yang berkompeten untuk mengurus kenaikan pangkat dari dewan guru.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik beberapa kesimpulan :

1. Budaya organisasi sekolah pada SMP PGRI Tumulung Kabupaten Minahasa, belum belum terlaksana dengan baik, masih berupa slogan saja, karena tidak ada pemahaman tentang tugas dan tanggung jawab masing-masing Kepala sekolah, dewan guru dan staf tata usaha.Semua unsur belum memahami apa yang di maksud dengan Budaya organisasi sekolah, sehingga pekerjaan yang menjadi tanggung jawab masing–masing staf tata usaha dan dewan guru, menjadi tumpang tindih.
2. Faktor penunjangnya adalah kesadaran dari masing-masing pihak, yaitu kepala sekolah, guru, dn staf tata usaha, memiliki kesadaran akan tugas dan tanggung jawab masing-masing, dalam mencapai tujuan pendidikan.

Tata usaha harus mengerjakan apa yang menjadi tugas dan tanguang jawab tata usaha, dan guru juga harus melakukan apa yang menjadi tugas dan tanggung jawab guru, sehingga siswa – siswi yang belajar didalam kelas, tidak sering di tinggalkan oleh guru,untuk mengurus kenaikan pangkat ke kantor kepala sekolah, kantor dinas, maupun kantor badan kepegawaian daerah.

3. Faktor penghalangnya adalah, Tidak adanya kesadaran tentang tugas masing-masing. kepala sekolah harus menegaskan tentang apa yang menjdi tanggung jawab dari seorang guru dan apa yang menjadi tanggung jawab dari seorang tata usah. Dengan demikian, ketika guru tetap ada di kelas untuk mengajar, maka tujuan dari pedidikan atau visi dan misi dari sekolah dapat tercapai dengan lebih baik.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disarankan sebagai berikut:

1. Agar kepala sekolah tetap menciptakan dan memelihara komunikasi yang baik kepada guru – guru dan staf tata usaha, tentang apa yang menjadi tugas dan tanggung jawab masing – masing guru maupun staf tata usaha.
2. Kepala sekolah hendaklah melakukan fungsi control kepada staf tata usaha, tentang pengurusan kenaikan pangkat setiap tahun, sehingga dewan guru tidak perlu selalu mengurus kenaikan pangkatnya ke kantor dinas pendidikan dan kantor dinas kepegawaian daerah.



3. Agar dewan guru tetap ada di kelas ketika jam pembelajaran, sehingga tidak terjadi kekosongan yang menyebabkan tujuan dari pembelajaran tidak tercapai.
4. Agar tata usaha mengecek kenaikan pangkat dari guru – guru setiap tahun, dan menyiapkan kenaikan pangkat dari dewan guru secara kolektif setiap tahun.

DAFTAR PUSTAKA

- Bogdan, R.C., & Biklen, S.K. (1982). *Qualitative Research For Education, An Introduction to Theory and Methods*. Allyn and Bacon, Inc.
- Kambey, Daniel C, (2012). *Pengantar Manajemen*
- Miles, H.B., & Huberman, A.M. (1992). *Analisis Data Kualitatif*. (Terjemahan Rohidi). Jakarta, Universitas Indonesia.
- Moeldjono, Djokosantoso. 2003. *Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi*. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo
- Nasution, (1996). *Metode Penelitian Kualitatif*.
- Robbins SP, dan Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta.
- Robbins Stephen P, 2002. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi Kelima, Erlangga, Jakarta.
- Schein, E. (2004). *Organizational culture and leadership (3rd ed.)*. San Fransisco: Jossy-Bass.
- Shane, Mc & Glinow, V. (2009). *Organizational behavior [essentials] 2nd edition* Sydney: McGraw Hill
- Tika, Moh. Pabundu. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara