

Budaya Organisasi dalam Pendidikan di UPTD SPF SMP Negeri 1 Gunung Meriah Aceh Singkil

Makmur Syukri¹, Miranti Adelia Afda²

^{1,2}Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Jl. William Iskandar Kec. Percut Sei Tuan, Kab. Deli Serdang, Sumatera Utara
makmursyukri@uinsu.ac.id

Abstract

Organizational culture is a pattern of basic assumptions regarding the beliefs, values and behavior created. This article aims to understand the organizational culture at UPTD SPF SMP Negeri 1 Gunung Meriah Aceh Singkil. The method used in this research is a descriptive qualitative research method. The research results show that the school organizational culture at UPTD SPF SMP Negeri 1 Gunung Meriah Aceh Singkil is about the discipline of the principal, teachers and administrative employees; student discipline; (2). hard work culture, namely the hard work of teachers and students; (3) competitive culture, namely competition between teachers and competition among students; c). The influence of the school organizational culture developed at UPTD SPF SMP Negeri 1 Gunung Meriah Aceh Singkil on school achievement, among others (1). the influence of school organizational culture on the achievement of UPTD SPF students at SMP Negeri 1 Gunung Meriah Aceh Singkil; (2). the achievements of UPTD SPF alumni of SMP Negeri 1 Gunung Meriah Aceh Singkil at the secondary education level, namely about parents' impressions of UPTD SPF SMP Negeri 1 Gunung Meriah Aceh Singkil, Alumnus of UPTD SPF SMP Negeri 1 Gunung Meriah Aceh Singkil at the secondary education level; d). discussion, including: (1). organizational culture developed by the school principal, (2). culture of hard work carried out by teachers, (3). student competitive culture.

Keywords: Culture, Organization

Abstrak

Budaya organisasi merupakan suatu pola asumsi-asumsi dasar yang berkenaan dengan kepercayaan, nilai-nilai, dan tingkah laku yang diciptakan. Artikel ini bertujuan untuk mengetahui budaya organisasi di UPTD SPF SMP Negeri 1 Gunung Meriah Aceh Singkil. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif deskriptif. Hasil penelitian bahwa Budaya organisasi sekolah di UPTD SPF SMP Negeri 1 Gunung Meriah Aceh Singkil, yaitu tentang kedisiplinan kepala sekolah, guru dan pegawai tata usaha; kedisiplinan peserta didik; (2). budaya kerja keras, yaitu kerja keras guru dan peserta didik; (3) budaya persaingan, yaitu persaingan di antara guru dan persaingan diantara peserta didik; c). pengaruh budaya organisasi sekolah yang dikembangkan di UPTD SPF SMP Negeri 1 Gunung Meriah Aceh Singkil terhadap prestasi sekolah, antara lain (1). pengaruh budaya organisasi sekolah terhadap prestasi peserta didik UPTD SPF SMP Negeri 1 Gunung Meriah Aceh Singkil; (2). prestasi alumnus UPTD SPF SMP Negeri 1 Gunung Meriah Aceh Singkil pada jenjang pendidikan lanjutan, yaitu tentang kesan orang tua terhadap UPTD SPF SMP Negeri 1 Gunung Meriah Aceh Singkil, Alumnus UPTD SPF SMP Negeri 1 Gunung Meriah Aceh Singkil pada jenjang pendidikan lanjutan; d). pembahasan, antara lain : (1). budaya organisasi yang dikembangkan kepala sekolah, (2). budaya kerja keras yang dilakukan guru, (3). budaya persaingan peserta didik.

Kata Kunci: Budaya, Organisasi

Copyright (c) 2023 Makmur Syukri, Miranti Adelia Afda

✉ Corresponding author: Makmur Syukri

Email Address: makmursyukri@uinsu.ac.id (Jl. William Iskandar, Kab. Deli Serdang, Sumatera Utara)

Received 25 Desember 2023, Accepted 1 Januari 2024, Published 8 Januari 2024

PENDAHULUAN

Kerja sama antara dua orang atau lebih dianggap sebagai usaha yang wajar karena secara kodrati manusia selain sebagai individu pada hakikatnya adalah suatu entitas sosial. Menurut pandangan ini, orang tidak dapat melepaskan ketergantungannya pada orang lain. Namun, harus diakui bahwa terjadinya kerjasama tersebut tidak murni alami, tetapi juga karena keterbatasan masing-masing pihak.

Jadi kerjasama antara dua orang atau lebih pada dasarnya berarti dapat saling membantu untuk mencapai suatu tujuan (dalam hal ini memenuhi suatu kebutuhan) walaupun tujuan mereka mungkin berbeda. Ilustrasi ini menunjukkan bahwa meskipun terdapat perbedaan tujuan individu, perbedaan tersebut tidak menghalangi mereka untuk bekerja sama selama dapat memenuhi kebutuhan dan tujuan masing-masing. Bentuk kerjasama yang semula bersifat sementara kini diatur dengan model operasi yang lebih terstruktur dan sistematis dan setiap orang bertanggung jawab atas peran yang telah disepakati sebelumnya. Model kerjasama ini sering disebut sebagai organisasi. (Achmad Sobirin, 2007:5-7).

Sebagai suatu sistem, sekolah merupakan organisasi terbuka yang tidak boleh mengisolasi diri dari lingkungannya, melainkan harus selalu mengadakan hubungan kontak dengan lingkungannya dan bekerja sama. Sekolah sebagai suatu sistem diorganisasikan untuk memudahkan pencapaian tujuan belajar dan mengajar yang berkualitas dalam melayani peserta didik secara efektif dan efisien. Organisasi dapat diartikan sebagai pemberian struktur/susunan, terutama dalam penempatan personal, yang dihubungkan dengan garis kekuasaan dan tanggung jawabnya didalam keseluruhan organisasi. (Purwanto,

Budaya organisasi di sekolah hadir karena adanya adaptasi antara akumulasi, transformasi dan pengumpulan beragam nilai. Melalui budaya sekolah, masyarakat maupun pihak luar akan mampu melihat karakteristik khas sebuah sekolah yang diidentifikasi melalui nilai yang dianutnya, sikap yang dimilikinya, kebiasaan yang ditampilkannya serta tindakan yang dilakukan oleh seluruh anggota sekolah sehingga membentuk satu kesatuan khusus dari sistem sekolah. Budaya organisasi di sekolah merupakan jati diri sekolah sehingga kinerja sekolah akan dapat terlihat dari sikap serta tindakan yang dihasilkan sebagai bentuk manifestasi perilaku anggota sekolah. Selain itu organisasi sekolah harus mampu menyatukan persepsi atau cara pandang guru, staff dan kepala sekolah dalam rangka mencapai tujuan antara lain melalui pembentukan mental bekerja yang baik dengan dedikasi dan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaannya, memberikan motivasi kerja, bimbingan, pengarahan dan koordinasi yang baik dalam bekerja untuk mentransformasi perubahan. Berkembangnya semangat kerja, kerja sama yang harmonis, serta pengembangan kualitas profesionalisme guru dan suasana kerja yang menyenangkan ditentukan oleh budaya organisasi. (Nasir Usman, 2012:2).

Budaya organisasi yang positif dapat mendorong terciptanya kerja sama dan kolaborasi yang efektif antaranggota organisasi. Budaya organisasi yang positif juga dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja anggota organisasi. Jaringan komunikasi yang efektif dapat meningkatkan kolaborasi dan kerja sama antarpihak yang terlibat dalam penyelenggaraan pendidikan. Jaringan komunikasi yang efektif juga dapat meningkatkan partisipasi masyarakat dalam pendidikan.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif, yang akan dilaksanakan pada UPTD SPF SMP Negeri 1 Gunung Meriah Aceh Singkil. Adapun tahapan penelitian yaitu menyiapkan

instrumen wawancara, mengadakan penelitian atau mengumpulkan data penelitian, Teknik pengumpulan data menggunakan 3 cara Anshori dan Sri (2019) yaitu observasi non partisipatif , wawancara secara semi struktur dan dokumentasi. Setelah data di kumpulkan, data akan di analisis melalui tahapan menurut Miles dan Huberman (2014) reduksi data (data reduction), penyajian data (data display), dan penarikan kesimpulan (verification/conclusion drawing).

HASIL DAN DISKUSI

Ada beberapa pertanyaan yang diajukan kepada kepala sekolah UPTD SPF SMP Negeri 1 Gunung Meriah Aceh Singkil, antara lain:

1. Pertanyaan pertama yang saya ajukan kepada kepala sekolah yaitu Bagaimana keterlibatan guru dalam merencanakan berbagai program, termasuk program akademik sekolah?

Kepala sekolah menjawab: keterlibatan guru dalam hal ini kami selaku pemimpin di SMPN 1 Gunung Meriah ini setiap tahunnya kita duduk bersama dalam memprogramkan rencana kerja tahunan, dari kerja tahunan itu kita lebih fokuskan pada visi misi sekolah dalam peningkatan mutu. Maka dari itu kami duduk membicarakan tentang bagaimana rencana kedepannya dari anggaran yang sudah tersedia. Kami berharap dalam duduk rapat guru bisa menyampaikan hal-hal yang bermanfaat untuk kepentingan sekolah dan stakeholder yang ada di sekolah, kami selaku kepala sekolah menekan kan kepada bapak ibu guru di sekolah, stakeholder yang ada termasuk TU saling bahu membahu dalam menyukkseskan tujuan dari pada visi misi sekolah yaitu pertama sekali dengan anggaran yang ada. Tentunya kami berharap dalam mempersiapkan manajemennya, menyiapkan silabus, RPP sedemikian mungkin sehingga dalam program pembelajaran itu bisa mewakili visi misi sekolah dalam peningkatan mutu.

2. Pertanyaan kedua yang saya ajukan kepada kepala sekolah yaitu Apakah semua guru dilibatkan dalam penyusunan program dan jadwal supervise akademik di sekolah?

Kepala sekolah menjawab: Iya guru direncanakan mengikuti semua supervise yang dibagi dalam tiga kelompok, guru-guru yang senior tentunya kepala sekolah yang melakukan penilaian, sementara guru-guru di bawah golongan yang terendah dapat dibina atau dibimbing oleh wakakurikulum dan guru-guru senior lainnya, yang mungkin dibagi dalam kategori mata pelajaran yang linear katakanlah itu IPA yang akan bergabung dengan guru senior IPA, kalau untuk IPS dia akan bergabung dengan mata pelajaran IPS, sementara Bahasa Indonesia, Penjas, PKN itu diupayakan tidak dengan yang linear langsung dengan guru bidang studi yang senior.

3. Pertanyaan yang ketiga saya ajukan kepada kepala sekolah yaitu Bagaiman cara kepala sekolah mengontrol tugas-tugas yang diberikan kepada guru agar berjalan dengan lancar?

Kepala sekolah menjawab: Aaaa kepala sekolah dalam mengontrol rencana kerja yang dilaksanakan oleh guru diserahkan kepada kurikulum, piket harian atau mingguan yang terjadwal baik itu di meja piket ataupun batas pelajaran yang ada di kelas. Dari pantauan itulah nanti disampaikan oleh kurikulum, piket menjadi supervise saya kedepannya. Apakah dapat target dalam pembelajaran atau

tidak.

4. Pertanyaan keempat yang saya ajuka kepada kepala sekolah yaitu Bagaimana cara kepala sekolah melakukan penilaian terhadap kinerja guru?

Kepala sekolah menjawab: penilaian yang kita lakukan berdasarkan hasil dari apa yang disampaikan oleh kurikulum, yang disampaikan oleh guru melalui batas pembelajaran yang nanti nilai itu kita ramu kesesuaiannya, apakah capai 85% atau tidak. Jadi untuk 100% kita tidak dapat kita capai, tapi minimal 85% guru dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik.

5. Pertanyaan kelima yang saya ajukan kepada kepala sekolah yaitu Bagaimana upaya kepala sekolah untuk membina dan mengembangkan potensi guru?

Kepala sekolah menjawab: Inshaallah untuk mengembangkan potensi guru itu kita banyak media saat ini, bisa saja guru itu secara pribadi mengikuti kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh banyak lembaga tapi secara khusus kita dari pihak sekolah juga melakukan MGMP baik itu di tingkat sekolah sendiri maupun di tingkat gabungan di kecamatan Gunung Meriah ini.

6. Pertanyaan keenam yang saya ajukan kepada kepala sekolah yaitu Bagaimana mengembangkan komunikasi yang baik diantara warga sekolah ini?

Kepala sekolah menjawab: untuk mengembangkan komunikasi yang baik mungkin di sini kita lakukan adalah transparansi, jadi semua kegiatan yang dilakukan oleh sekolah itu tidak ada yang ditutupi, semua stakeholder itu harus mengetahui sehingga tidak ada yang merasa curiga atau suuzan dengan apa rencana kerja yang akan kita kerjakan. Jadi, dengan duduk bersama menyampaikan semua alasan-alasan real sesuai dengan anggaran yang ada, insyaallah semuanya dapat kita kerjakan dengan kebersamaan.

7. Pertanyaan ketujuh yang saya ajukan kepada kepala sekolah yaitu Bagaimana struktur organisasi di sekolah ini, apakah sudah sesuai dengan bidang dan kemampuannya masing-masing?

Kepala sekolah menjawab: Inshaallah struktur organisasi di sekolah dari jumlah guru yang ada mencapai atau mendekati 80% sudah sesuai. Karena dari jumlah guru yang ada itu dengan jumlah siswa sebanyak 600 siswa insyaallah guru-guru kita juga sudah memadai hanya kekurangannya sekitar 20 atau 25% saja.

8. Pertanyaan kedelapan yang saya ajukan kepada kepala sekolah yaitu Apakah jumlah guru di sekolah ini sudah sesuai dengan jumlah peserta didik di sekolah ini?

Kepala sekolah menjawab: Sudah, Sudah mencapai 80% dari jumlah guru dan jumlah siswa yang ada.

9. Pertanyaan terakhir yang saya ajukan kepada kepala sekolah yaitu Apakah guru di sekolah ini turut dilibatkan dalam pengambilan keputusan?

Kepala sekolah menjawab: Yaa, guru dilibatkan dalam setiap mengambil keputusan, salah satunya ketika kita ingin melaksanakan disiplin siswa. Tentunya kita membuat dulu aturan-aturan apa saja yang menjadi pelanggaran bagi siswa, kemudian dalam penilaian kita itu di semester 1 apakah siswa itu dinyatakan nanti mempunyai mata pelajaran yang tercapai atau tidak itu yang dilakukan

penilaian bersama-sama untuk nilai akhir di semester 2, bahkan sampai kita nanti menyusun kelulusan. Jadi semua nilai dari semester 1 sampai semester 5 itu kita akumulasi termasuk juga dari sikap siswa kita melibatkan dewan guru untuk kenaikan bahkan sampai kelulusan siswa.

KESIMPULAN

Dari hasil dan pembahasan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa Budaya Organisasi yang akan dikembangkan di UPTD SPF SMP Negeri 1 gunung Meriah Aceh Singkil, ialah:

Budaya organisasi sekolah di UPTD SPF SMP Negeri 1 Gunung Meriah Aceh Singkil, yaitu tentang kedisiplinan kepala sekolah, guru dan pegawai tata usaha; kedisiplinan peserta didik; (2). budaya kerja keras, yaitu kerja keras guru dan peserta didik; (3) budaya persaingan, yaitu persaingan di antara guru dan persaingan diantara peserta didik; c). pengaruh budaya organisasi sekolah yang dikembangkan di UPTD SPF SMP Negeri 1 Gunung Meriah Aceh Singkil terhadap prestasi sekolah, antara lain (1). pengaruh budaya organisasi sekolah terhadap prestasi peserta didik UPTD SPF SMP Negeri 1 Gunung Meriah Aceh Singkil; (2). prestasi alumnus UPTD SPF SMP Negeri 1 Gunung Meriah Aceh Singkil pada jenjang pendidikan lanjutan, yaitu tentang kesan orang tua terhadap UPTD SPF SMP Negeri 1 Gunung Meriah Aceh Singkil, Alumnus UPTD SPF SMP Negeri 1 Gunung Meriah Aceh Singkil pada jenjang pendidikan lanjutan; d). pembahasan, antara lain : (1). budaya organisasi yang dikembangkan kepala sekolah, (2). budaya kerja keras yang dilakukan guru, (3). budaya persaingan peserta didik.

REFERENSI

- Abbas, Strengthening Historical Thinking Skills Through Transcript Based Lesson Analyses Model In The Lesson Of History. *Istoria: Jurnal Pendidikan dan Sejarah*, 18 (1), 2020.
- Abu Ahmadi, *Sosiologi Pendidikan*. Jakarta. Rineka Cipta. 1991.
- Fitri, dan Susanto, Nilai Sosial Religi Tradisi Manopeng Pada Masyarakat Banyuur. *Kalpataru: Jurnal Sejarah dan Pembelajaran Sejarah*, 7(2).
- Jannah, dkk. Kesenian Tradisional Masukkiri Masyarakat Bugis Pagatan Kecamatan Kusan Hilir Kabupaten Tanah Bumbu. *Prabayaksa: Journal of History Education*, 1(2), 2020.
- Kilmann, *Gaining Control of the Corporate Culture*, San Francisco: Jossey-Bass Publishers: 1988.
- M. Arifin, *Kapita Selekta Pendidikan (Islam dan Umum)*. Jakarta: Bumi Aksara, 2000.
- Nasir Usman, 2012. "Manajemen Peningkatan Mutu Kinerja Guru", Bandung: Ciptapustaka Media Perintis
- Ramadinah, dkk. Nilai-nilai Budaya dan Upaya Pembinaan Aktivitas Keagamaan di MTs N 1 Bantul. Bantul: PANDAWA, 2022.
- Robbins, *Organizations Behavior*, Upper Saddle River, Prentice-Hall: 2001.
- Rochgiyanti, R., & Susanto, H. Tradisi Pemeliharaan Kerbau Kalang Di Wilayah Lahan Basah. *Jurnal*. Vol. 3, No. 2, 2018.

Susanto, dkk. Anjir Serapat Sebagai Jalur Ekonomi Masyarakat Kawasan Aliran Sungai Sejak Era Kolonial. *Jurnal Sejarah, Budaya, dan Pengajarannya*, 15 (2), 2022.

Susanto, H., & Fathurrahman, H. A. Migration and Adaptation of the Loksado Dayak Tribe (Historical Study of Dayak Loksado Community in Pelantingan Village). In *The 2nd International Conference on Social Sciences Education*. Atlantis Press: 2021.