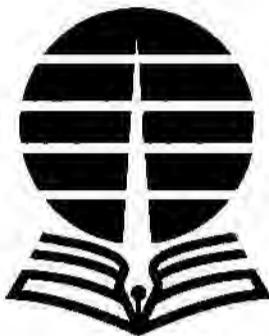


TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
KINERJA GURU PADA SMK NEGERI - 1 BULIK
KABUPATEN LAMANDAU**



**TAPM Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Sains Dalam Ilmu Administrasi
Bidang Minat Administrasi Publik**

Disusun Oleh :

M A R T E L Y

NIM: 018786163

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA
2014**

ABSTRACT

Organizational Culture Performance Against Teacher In SMK-1 Bulik District Lamandau

MARTELY
The Open University
martelytely@gmail.com

Schools as work organization in desperate need of a teacher who is able to deliver good performance results and quality and this can be done by establishing an organizational culture as well as existing SMK-1 Bulik which at this time still continue to clean up and prepare to be wrong one qualified vocational. This study intends to analyze and describe the organizational culture, teacher performance, as well as the factors supporting and inhibiting the performance of the teacher in SMK-1 District Lamandau Bulik.

This study used a descriptive method with qualitative approach with a focus on the existing organizational culture SMK-1 Bulik, teacher performance, as well as the factors supporting and inhibiting the performance of the teacher. To determine the informant authors using the "purposive sampling" or sampling aims to informants that Head, Supervisor, Principal, Teacher - teacher and student SMK-1 Bulik.

The result is that the existing organizational culture SMK-1 Bulik which includes individual initiative and tolerance for risk measures, support and control of the management, the pattern - the pattern of communication and integration illustrated quite well and smoothly. Performance of teachers in terms of abilities and skills include mastery of teaching materials is always done by creating lesson plans and in developing methods of learning is done by several methods that are tailored lesson plans and syllabus as well as by looking at the condition of the student. Interaction and is responsible for monitoring learning outcomes are also carried out by the teachers is to hold a post test and free test before and after the learning process. Attitude and personality that cover ethics in teaching and a good personality, honest and objective is always held in high esteem by the teachers. Discipline in teaching in SMK-1 has been executed well by the teachers even though sometimes there are teachers who are not present but he is still responsible to leave the task. The spirit of the work will always be there, although sometimes there is a feeling of saturation but the teachers always be professional. Factors supporting the existence of training and Bimtek, improving teacher education qualifications, as well as supervision and control over teacher discipline. While inhibiting factors encountered the discrepancy disciplines and reward systems are still not going well.

Keywords: Organizational Culture, Performance

ABSTRAK

Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Negeri-1 Bulik Kabupaten Lamandau

MARTELY

Universitas Terbuka

martelytely@gmail.com

Sekolah sebagai organisasi kerja sangat membutuhkan seorang guru yang mampu memberikan hasil kinerja yang baik dan berkualitas dan hal tersebut dapat dilakukan dengan membentuk suatu budaya organisasi seperti halnya yang ada di SMK Negeri-1 Bulik yang pada saat ini masih terus berbenah serta mempersiapkan diri untuk menjadi salah satu SMK yang berkualitas. Penelitian ini bermaksud untuk menganalisis serta mendeskripsikan budaya organisasi, kinerja guru, serta faktor penunjang dan penghambat kinerja guru pada SMK Negeri-1 Bulik Kabupaten Lamandau.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif dengan fokus yaitu budaya organisasi yang ada di SMK Negeri-1 Bulik, kinerja guru, serta faktor penunjang dan penghambat kinerja guru. Untuk menentukan informan penulis menggunakan metode “purposive sampling” atau sampling bertujuan dengan informan yaitu Kepala Dinas, Pengawas, Kepala Sekolah, Guru – guru, dan Murid SMK Negeri-1 Bulik.

Hasil penelitian didapat bahwa budaya organisasi yang ada di SMK Negeri-1 Bulik yang meliputi inisiatif individu dan toleransi terhadap tindakan beresiko, dukungan dan kontrol dari manajemen, pola – pola komunikasi dan integrasi tergambar cukup baik dan lancar. Kinerja para guru dari segi kemampuan dan keterampilan meliputi penguasaan bahan ajar selalu dilakukan dengan membuat RPP dan dalam mengembangkan metode pembelajaran dilakukan dengan beberapa metode yang disesuaikan RPP dan Silabus serta dengan melihat kondisi siswa. Interaksi dan bertanggung jawab dalam memantau hasil pembelajaran juga dilakukan oleh para guru yaitu dengan mengadakan post test dan free test sebelum dan sesudah proses belajar mengajar. Sikap dan kepribadian yang meliputi etika dalam mengajar dan kepribadian yang baik, jujur dan objektif selalu dijunjung tinggi oleh para guru. Disiplin dalam mengajar di SMK Negeri-1 sudah dilaksanakan dengan baik oleh para guru walaupun terkadang ada guru yang tidak hadir namun dia tetap bertanggung jawab dengan meninggalkan tugas. Semangat dalam pekerjaan akan senantiasa ada, walaupun terkadang ada perasaan jemu namun para guru selalu bersikap profesional. Faktor penunjang yaitu adanya pelatihan dan bimtek, pemungkatan kualifikasi pendidikan guru, serta pengawasan dan kontrol terhadap disiplin guru. Sedangkan faktor penghambat yang dijumpai yaitu ketidaksesuaian bidang disiplin ilmu serta sistem reward yang masih belum berjalan dengan baik.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Kinerja

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA**

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul "Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Negeri-1 Bulik Kabupaten Lamandau" adalah hasil karya saya sendiri dan seluruh sumber yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Palangka Raya, September 2014
Yang menyatakan,



MARTELY
NIM. 018786163

**LEMBAR PERSETUJUAN TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER
(TAPM)**

JUDUL TAPM : BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU PADA SMK NEGERI-1 BULIK KABUPATEN LAMANDAU

NAMA : MARTELY

NIM : 018786163

PROGRAM STUDI : MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK (MAP)/90

Pembimbing I



Dr. Siti Rochmah, M.Si

NIP. 19570313 198601 2 001

Pembimbing II



Prof. Dr. Eddy Lion, M.Pd

NIP. 19541016 197803 1 002

Mengetahui,

Ketua Bidang Ilmu/

Program Magister Administrasi Publik

Dr. Darmanto, M.Ed

NIP. 195910271986031003

Direktur Program Pascasarjana,

Suciati, M.Sc., Ph.D.

NIP. 19520213 198503 2 001



**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK**

PENGESAHAN

**NAMA : MARTELY
NIM : 018786163
PROGRAM STUDI : MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK (MAP)/90
JUDUL TAPM : Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Negeri - 1 Bulik Kabupaten Lamandau**

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji Tugas Akhir Program Magister (TAPM) Program Studi Administrasi Publik Program Pascasarjana Universitas Terbuka pada:

Hari / Tanggal : Sabtu / 23 Agustus 2014
Waktu : 09.00-11.00 WIB
Dan telah dinyatakan **LULUS**

Panitia Penguji TAPM

Ketua Komisi Penguji :
Prof. Dr. Holten Sion, M.Pd

Penguji Ahli :
Prof. Dr. Sangkala, M.Si

Pembimbing I :
Dr. Siti Rochmah, M.Si

Pembimbing II :
Prof. Dr. Eddy Lion, M.Pd

[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]

Tugas Akhir Program Magister (TAPM) - V

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya, penulis dapat menyelesaian penulisan TAPM (Tesis) ini. Penulisan TAPM ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Magister Administrasi Publik Program Pascasarjana Universitas Terbuka. Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari mulai perkuliahan sampai pada penulisan TAPM ini, sangatlah sulit bagi penulis untuk menyelesaikan TAPM ini. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka;
2. Kepala UPBJJ-UT Palangka Raya selaku penyelenggara Program Pascasarjana;
3. Pembimbing I ibu Dr. Siti Rochmah, M.Si dan Pembimbing II Bapak Prof.Dr.Eddy Lion, M.Pd yang telah menyediakan waktu, tenaga dan pikiran untuk mengarahkan penulis dalam penyusunan TAPM ini;
4. Pemerintah Daerah Kabupaten Lamandau yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melanjutkan studi;
5. Bapak Lidan Hoder, S.Pd selaku Kepala Dinas Pendidikan dan Pengajaran, Bapak Daniel selaku Pengawas SMK dan Ibu Glorine, S.Pd selaku Kepala Sekolah SMK Negeri-1 Bulik beserta para guru yang telah memberikan informasi serta bantuan dan kerjasama dalam pengambilan data penelitian.

6. Kedua orangtuaku Bapak Bertho E. Sangen dan Ibu Nunie, Bapak dan Ibu Mertua, serta adik – adikku yang telah memberikan dukungan doa serta dorongan kepada penulis.
7. Suamiku tercinta Zaggo Rawwy, S.Pd serta buah hatiku tersayang Ananda Lisa Olympia yang selalu berdoa dan memberikan dorongan serta motivasi kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan TAPM ini.
8. Seluruh teman – teman seperjuangan MAP Universitas Terbuka atas dukungan serta kerjasamanya.
9. Teman – teman di Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Lamandau.
10. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu, terima kasih banyak atas bantuannya.

Penulis menyadari bahwa penulisan TAPM ini masih jauh dari kesempurnaan, untuk itu kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan untuk penyempurnaan tulisan ini.

Akhir kata, semoga Tuhan Yang Maha Esa senantiasa melimpahkan rahmat-Nya kepada kita sekalian dan membalaq semua amal ibadah kita dengan balasan yang berlimpah dan semoga penulisan TAPM ini akan memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu.

Palangkaraya, September 2014

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRACT	i
ABSTRAK	ii
LEMBAR PERNYATAAN	iii
LEMBAR PERSETUJUAN	iv
LEMBAR PENGESAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	10

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori	11
1. Pengertian Budaya	11
2. Pengertian Organisasi	12
3. Pengertian Budaya Organisasi	13
4. Hubungan Budaya Organisasi dengan Efektivitas Kinerja	16
5. Kinerja	21
a. Pengertian Kinerja	21
b. Pengukuran Kinerja	24
c. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	27
6. Guru Dalam Pembelajaran	29
a. Pengertian Guru	29
b. Peran Guru Dalam Pembelajaran	32
B. Penelitian Terdahulu	36
C. Kerangka Berpikir	40

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	42
B. Fokus Penelitian	44
C. Lokasi Penelitian	45
D. Fenomena Pengamatan	46
E. Jenis dan Sumber Data	46
F. Pemilihan Informan	47
G. Instrumen Penelitian	48

H. Tehnik Pengumpulan Data	49
I. Tehnik Analisis Data	50
J. Keabsahan Data	53

BAB IV TEMUAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian	56
1. Gambaran Umum Kabupaten Lamandau.....	56
2. Gambaran Umum SMK Negeri-1 Bulik Kabupaten Lamandau..	58
3. Profil Pemerintahan SMK Negeri-1 Bulik Kabupaten Lamandau.	59
a. Visi dan Misi SMK Negeri-1 Bulik Kabupaten Lamandau....	59
b. Tujuan dan Sasaran	59
c. Data Guru.....	60
d. Data Siswa.....	64
B. Hasil Penelitian	65
1. Budaya Organisasi Pada SMK Negeri-1 Bulik Kabupaten Lamandau	65
a. Inisiatif Individu dan Toleransi Terhadap Tindakan Beresiko ..	65
b. Dukungan dan Kontrol Dari Manajemen.....	66
c. Pola – Pola Komunikasi.....	68
d. Integrasi.....	69
2. Kinerja Guru SMK Negeri-1 Bulik Kabupaten Lamandau	70
a. Kemampuan dan Keterampilan.....	70
1. Menguasai Bahan Ajar dan Mengembangkan Metode Pembelajaran	70
2. Interaksi dan Memotivasi Murid	73
3. Bertanggung Jawab Dalam Memantau Hasil Pembelajaran	75
b. Sikap dan Kepribadian.....	77
1. Etika Dalam Mengajar.....	77
2. Kepribadian yang Baik, Jujur dan Objektif.....	79
3. Disiplin Dalam Pembelajaran.....	80
4. Semangat Dalam Pekerjaan.....	83
3. Faktor – Faktor yang Menunjang dan Menghambat Kinerja Guru pada SMK Negeri-1 Bulik Kabupaten Lamandau	85
a. Faktor Penunjang	85
1. Pelatihan dan Bintek Bagi Guru.....	85
2. Peningkatan Kualifikasi Pendidikan Guru	86
3. Pengawasan dan Kontrol Terhadap Disiplin Guru.....	87
b. Faktor Penghambat.....	88
1. Ketidaksesuaian Bidang Disiplin Ilmu.....	88
2. Sistem Reward yang Masih Belum Berjalan Baik	89

C. Pembahasan	91
1. Budaya Organisasi Pada SMK Negeri-1 Bulik Kabupaten Lamandau	91
a. Inisiatif Individu dan Toleransi Terhadap Tindakan Beresiko ..	91
b. Dukungan dan Kontrol Dari Manajemen.....	91
c. Pola – Pola Komunikasi	92
d. Integrasi.....	93
2. Kinerja Guru SMK Negeri-1 Bulik Kabupaten Lamandau	93
a. Kemampuan dan Keterampilan.....	93
1. Menguasai Bahan Ajar dan Mengembangkan Metode Pembelajaran	93
2. Interaksi dan Memotivasi Murid	94
3. Bertanggung Jawab Dalam Memantau Hasil Pembelajaran	95
b. Sikap dan Kepribadian	96
1. Etika Dalam Mengajar.....	96
2. Kepribadian Yang Baik, Jujur dan Objektif.....	96
3. Disiplin Dalam Pembelajaran.....	97
4. Semangat Dalam Pekerjaan.....	98
3. Faktor – Faktor yang Menunjang dan Menghambat Kinerja Guru pada SMK Negeri-1 Bulik Kabupaten Lamandau	100
a. Faktor Penunjang	100
1. Pelatihan dan Bintek Bagi Guru.....	100
2. Peningkatan Kualifikasi Pendidikan Guru	100
3. Pengawasan dan Kontrol Terhadap Disiplin Guru.....	101
b. Faktor Penghambat.....	102
1. Ketidaksesuaian Bidang Disiplin Ilmu.....	102
2. Sistem Reward yang Masih Belum Berjalan Baik	103
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
A. Simpulan	105
B. Saran.....	108
DAFTAR PUSTAKA	109
LAMPIRAN	113

DAFTAR TABEL

No	Judul	Halaman
1.	Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	39
2.	Tabel 4.1 Data Kecamatan dan Kependudukan Kabupaten Lamandau.....	57
3.	Tabel 4.2 Visi dan Misi SMK Negeri-1 Bulik	59
4.	Tabel 4.3 Pembagian Tugas Guru Dalam Proses Belajar Mengajar Pada Semester 2 Tahun Pelajaran 2013/2014 SMK Negeri-1 Bulik Kabupaten Lamandau	61
5.	Tabel 4.4 Tenaga Kependidikan SMK Negeri-1 Bulik.....	62
6.	Tabel 4.5 Pendidik (Guru).....	63
7.	Tabel 4.6 Data PBS dan Siswa Per Tingkat	64

DAFTAR GAMBAR

No	Judul	Halaman
1.	Gambar 2.1 Peran Budaya Organisasi Terhadap Efektifitas Kinerja Karyawan.....	16
2.	Gambar 2.2 Kerangka Berpikir.....	41
3.	Gambar 3.1 Analisis Data Model Interaktif	51

Universitas Terbuka

DAFTAR LAMPIRAN

No	Judul	Halaman
1.	Lampiran 1 Biodata.....	113
2.	Lampiran 2 Pedoman Wawancara.....	114
3.	Lampiran 3 Transkrip Wawancara.....	116
4.	Lampiran 4 Peta Kabupaten Lamandau	141
5.	Lampiran 5 Struktur Organisasi SMK Negeri-1 Bulik Kabupaten Lamandau	142
6.	Lampiran 6 Surat Ijin Penelitian dari Kepala UPBJJ-UT Palangkaraya	143
7.	Lampiran 7 Surat Ijin Penelitian dari Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Lamandau.....	144
8.	Lampiran 8 Surat Ijin Mengadakan Penelitian dari Dinas Pendidikan dan Pengajaran Kabupaten Lamandau.....	145
9.	Lampiran 9 Gambar Dokumentasi Penelitian	146

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kehidupan bermasyarakat sehari – hari tidak terlepas dari ikatan budaya yang diciptakan, karena budaya pada masyarakat akan terbentuk dengan sendirinya manakala sekumpulan orang terlibat dalam kehidupan sosial. Ikatan budaya tercipta oleh masyarakat yang bersangkutan, baik dalam keluarga, organisasi, bisnis maupun bangsa.

Budaya membedakan masyarakat satu dengan yang lain dalam cara berinteraksi dan bertindak menyelesaikan suatu pekerjaan. Budaya mengikat anggota kelompok masyarakat menjadi satu kesatuan pandangan yang menciptakan keseragaman berperilaku atau bertindak. Seiring dengan bergulirnya waktu, budaya pasti terbentuk dalam organisasi dan dapat pula dirasakan manfaatnya dalam memberi kontribusi bagi efektifitas organisasi secara keseluruhan. Jadi pada dasarnya budaya dan masyarakat merupakan satu kesatuan yang tidak dapat terpisahkan.

Semua organisasi mempunyai suatu budaya yang bergantung pada kekuatannya. Budaya dapat mempunyai suatu dampak serta pengaruh yang bermakna pada sikap dan perilaku anggota – anggota organisasi. Budaya organisasi terbentuk dari adanya pembentukan organisasi yang ada di masyarakat dimana organisasi itu sendiri didirikan untuk mencapai suatu tujuan namun tujuan tersebut tidak akan tercapai jika mereka bekerja secara sendirian tanpa dibantu oleh orang lain. Organisasi dikonseptualisasikan sebagai teknologi, struktur sosial,

budaya serta struktur fisik yang dilingkupi dan saling terkait dalam suatu lingkungan sehingga pada setiap organisasi yang terbentuk sebagianya melalui proses budaya yang dibangun oleh faktor lingkungan.

E.B. Tylor mengatakan bahwa budaya adalah suatu totalitas kompleks yang meliputi pengetahuan, kepercayaan seni, moral, hukum, kebiasaan dan setiap kemungkinan kemampuan dan kebiasaan yang dibutuhkan manusia sebagai anggota masyarakat. Setiap organisasi mempunyai budaya, yakni cara berpikir gigih dan terpola (*a persistent, patterned way of thinking*) tentang tugas – tugas pokok dari hubungan - hubungan manusia dalam suatu organisasi.

Budaya organisasi adalah budaya yang berada di dalam organisasi yang terdiri dari banyak penomena yang tak dapat diraba (intangible) seperti nilai (values), kepercayaan (beliefs), asumsi (assumptions), persepsi (perceptions), norma perilaku (behavioral norms), artifak (artifacts), dan pola perilaku (patterns of behavior). Budaya adalah kekuatan yang tak terlihat dan tak terpantau yang selalu berada di belakang aktivitas organisasi yang dapat dilihat dan dipantau (Nurmantu, 2007:07).

Jeff Cartwright (1999) mengatakan bahwa budaya organisasi ini juga dapat mempengaruhi cara orang dalam berperilaku dan harus menjadi patokan dalam setiap program pengembangan organisasi dan kebijakan yang diambil. Hal ini terkait dengan bagaimana budaya itu mempengaruhi organisasi dan bagaimana suatu budaya itu dapat dikelola oleh organisasi. Jadi inti dari budaya adalah suatu cara manusia bertumbuh dan berkembang melalui suatu pembelajaran dan asosiasi bersama dalam suatu cara yang tersusun secara sistematis dan terpola. Budaya adalah kendaraan perkembangan bagi manusia, karena budaya mempunyai

pengaruh yang kuat dalam motivasi manusia, baik atau jahat dan itulah sebabnya budaya bukan hanya dipelajari hanya untuk kepentingan manajemen semata – mata namun sebagai penentu kualitas kehidupan.

Budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap perilaku para anggota organisasi karena sistem nilai dalam budaya organisasi dapat dijadikan acuan perilaku manusia dalam organisasi yang berorientasi pada pencapaian tujuan atau hasil kinerja yang ditetapkan, sehingga jika budaya organisasi baik, maka tidak mengherankan jika anggota organisasi adalah orang – orang baik dan berkualitas pula. Dengan demikian budaya organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan seperti teori yang dikemukakan oleh Robbins (2001:613) mengatakan bahwa budaya organisasi mempengaruhi keunggulan bersaing organisasi ketika faktor – faktor objektif dipersepsikan sama oleh seluruh karyawan sehingga terbentuk budaya organisasi. Budaya organisasi yang dihasilkan akan dapat berupa budaya yang kuat dan budaya yang lemah yang selanjutnya akan berdampak pada kinerja. Semakin kuat budaya yang dihasilkan maka kinerja akan semakin meningkat dan semakin lemah budaya yang dihasilkan maka kinerja juga akan semakin menurun.

Sekolah merupakan sebuah organisasi yang tidak bisa lepas dari budaya yang diciptakannya. Sekolah yang berprestasi merupakan dambaan setiap komponen masyarakat, dan menaruh perhatian besar terhadap kuantitas dan kualitas output sekolah yang dihasilkan. Dalam kondisi seperti ini jelas sulit diharapkan untuk mewujudkan sekolah berprestasi, banyak masalah yang harus dihadapi oleh organisasi sekolah. Pertama adalah guru dalam hal ini yang memiliki kecerdasan dan intelektensi, emosional spiritual, dan moral dalam

mendidik, akan menghadapi kendala dalam melaksanakan tugasnya disebabkan karena kurangnya perhatian sekolah terhadap kesejahteraan guru. Kedua kurangnya fasilitas pengajaran yang mendukung guru melakukan inovasi pada aktivitas pembelajarannya. Ketiga kurangnya kejelasan tugas - tugas yang diemban, atau mungkin terlalu banyaknya tugas yang diberikan kepadanya, sementara tenaga yang tersedia sangatlah terbatas. Keempat adalah biaya. Kelima adalah kurang tersedianya sarana fasilitas pendukung seperti tenaga administrasi, laboratorium dan perpustakaan.

Sekolah sebagai organisasi kerja sangat membutuhkan seorang guru yang mampu memberikan hasil kinerja yang baik dan berkualitas, memiliki motivasi kerja yang tinggi, memiliki perhatian yang besar terhadap organisasi, mampu bekerja keras, memiliki keyakinan dan loyalitas kepada sekolah. Tuntutan diatas dapat dipenuhi oleh guru yang mempunyai kinerja yang baik dan guru yang mau meningkatkan kinerjanya.

Untuk membentuk guru dengan kinerja yang baik, diperlukan adanya upaya – upaya yang dapat memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap mutu kinerja guru salah satunya dengan membentuk suatu budaya organisasi. Budaya tersebut menjadi pedoman tingkah laku sehari – hari yang dianut bersama di tempat kerja, sehingga peran budaya dapat mengarahkan kepada pencapaian tujuan organisasi.

Budaya organisasi pada intinya mengatur guru memahami bagaimana seharusnya bersikap terhadap profesi, beradaptasi terhadap rekan kerja dan bersikap reaktif terhadap kebijakan Kepala Sekolah. Guru yang pada dirinya terdapat kesadaran akan adanya aturan dan melaksanakan aturan, perintah dan

keputusan secara total maka pekerjaan guru tersebut cenderung akan optimal namun terkadang guru kurang memberikan perhatian yang lebih terhadap nilai dan pedoman yang berlaku dan menganggap aturan tersebut hanya aturan yang biasa saja sehingga mereka terkadang mengabaikan dan tidak melaksanakan ketentuan yang ada dan hasilnya akan mengecewakan. Guru yang seperti ini termasuk guru yang memiliki kinerja yang kurang baik.

Menurut Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan fungsional Guru dan Angka Kreditnya mengatakan bahwa tugas utama guru adalah mendidik, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, pendidikan menengah serta tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/ madrasah. Untuk mencapai hal tersebut maka seorang guru harus merencanakan pembelajaran/bimbingan serta melaksanakan pembelajaran/bimbingan yang bermutu, menilai serta mengevaluasi pembelajaran dan bimbingan.

Berkaitan dengan terwujudnya sekolah berprestasi, hal itu tidak terlepas dari kinerja guru yang berada di organisasi sekolah tersebut. Kinerja guru pada dasarnya terfokus pada perilaku guru di dalam pekerjaannya sedangkan perihal efektivitas kerja guru dapat dilihat sejauh mana kinerja tersebut dapat memberikan pengaruh kepada anak didik. Secara spesifik tujuan kinerja juga mengharuskan para guru membuat keputusan khusus dimana tujuan pembelajaran dinyatakan dengan jelas dalam bentuk tingkah laku yang kemudian ditransfer kepada peserta didik.

Pemberitaan yang sering muncul baik di koran – koran, TV, majalah dan surat kabar mengenai kualitas dunia pendidikan yang ada di Indonesia semakin hari semakin marak. Perilaku para pelajar yang sering bolos sekolah, tawuran antara pelajar serta merosotnya nilai serta moral pelajar menjadi topik utama yang sering dibicarakan di masyarakat. Guru yang juga merupakan aparatur pendidik dan menjadi ujung tombak dalam pembangunan kualitas pendidikan menjadi sasaran utama dan sering dipersalahkan. Apa yang sebenarnya salah dalam dunia pendidikan kita dan bagaimana pemerintah dapat meminimalisir segala masalah yang terjadi agar didapatkan out put yang baik nantinya baik dari segi moral dan akademisnya.

Peran budaya organisasi sekolah adalah untuk menjaga dan memelihara komitmen sehingga kelangsungan mekanisme dan fungsi yang telah disepakati oleh organisasi dapat merealisasikan tujuan-tujuannya. Budaya organisasi yang kuat akan mempengaruhi setiap perilaku. Hal itu tidak hanya membawa dampak pada keuntungan organisasi sekolah secara umum, namun juga akan berdampak pada perkembangan kemampuan dan efektivitas kerja guru itu sendiri. Nilai- nilai budaya yang ditanamkan pimpinan akan mampu meningkatkan kemauan, kesetiaan, dan kebanggaan serta lebih jauh menciptakan efektivitas kinerja.

Berdasarkan konsep diatas, maka organisasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah orgamisasi sekolah yaitu SMK Negeri-1 Buluk Kabupaten Lamandau yang merupakan unsur pelaksana Pemerintah dalam bidang pelayanan pendidikan. Organisasi ini didirikan pada tanggal 08 Agustus 2005 dengan Nomor SK Pendirian : 420/84/IX/2005-UM.

SMK Negeri-1 Bulik Kabupaten Lamandau merupakan salah satu organisasi sekolah yang ada di kota Nanga Bulik dan merupakan Sekolah Multi Kelompok (Kelompok Teknologi Rekayasa, Bisnis dan Manajemen) dengan mempunyai 6 (enam) program keahlian yaitu Agribisnis Tanaman Perkebunan, Agribisnis Tanaman Pangan Holtikultura, Multi Media, Tehnik Komputer Jaringan, Akuntansi dan Administrasi Perkantoran.

SMK Negeri -1 Bulik pada saat sekarang ini masih terus berbenah serta mempersiapkan diri untuk menjadi salah satu SMK yang berstandar nasional, internasional dan meraih standar ISO. Namun untuk meraih itu semua tidaklah semudah membalikkan telapak tangan. Sekolah ini harus bekerja keras untuk terus meningkatkan mutu serta prestasinya didalam dunia pendidikan. Karena merupakan salah satu sekolah yang masih dalam keadaan terus berbenah, tentunya masih banyak kendala yang dihadapi diberbagai bidang seperti fasilitas – fasilitas sekolah yang masih belum memadai serta peningkatan kualitas sumber daya aparatur pendidik.

Walaupun masih banyak kendala yang dihadapi oleh sekolah ini, kinerja seorang guru untuk mewujudkan sekolah yang berprestasi sesuai dengan visi dan misi sekolah dituntut untuk berhasil karena tugas utama seorang guru adalah mencerdaskan anak bangsa walaupun dengan keadaan yang tidak mendukung. Kinerja seorang guru sangatlah penting dalam dunia pendidikan, karena dengan kinerja yang baik maka akan tercipta output yang baik serta berkualitas. Dengan kinerja guru yang baik pula maka masyarakat akan tertarik untuk menyekolahkan anaknya pada sekolah tersebut.

Dengan bermunculannya banyak SMK dan SMA di Kabupaten Lamandau menjadi suatu ancaman serta tantangan bagi SMK Negeri – 1 Bulik Kabupaten Lamandau jika tidak bisa menawarkan suatu jasa pendidikan yang berkualitas. Kualitas sekolah yang baik hanya akan dapat tercipta jika terdapat sinergi antara pimpinan, guru dan karyawan lainnya untuk dapat memberikan pelayanan yang baik bagi para siswanya. Hal ini akan terwujud jika SMK Negeri – 1 Bulik Kabupaten Lamandau menciptakan iklim, suasana kerja dan budaya yang kondusif. Beberapa tahun terakhir ini Dinas Pendidikan dan Pengajaran Kabupaten Lamandau melakukan mutasi terhadap guru – guru yang ada di Kabupaten Lamandau termasuk guru – guru yang ada di SMK Negeri-1 Bulik. Menurut data terakhir yang diperoleh terdapat sembilan orang guru yang telah dimutasi termasuk Kepala Sekolah SMK Negeri-1 Kabupaten Lamandau. Dengan adanya mutasi tersebut tentu berdampak pada kinerja guru serta budaya organisasi yang ada di sekolah tersebut. Para guru tentu harus menyesuaikan diri kembali dengan pola kepemimpinan yang baru .

Guru merupakan komponen penting di lembaga pendidikan ini, karena keberhasilan sekolah akan sangat tergantung kepada kepiawaian guru dalam memberikan pelayanan kepada siswanya. Budaya yang tidak kondusif akan mengakibatkan guru menjadi tidak termotivasi dalam menjalankan tugasnya dan ini tentu akan berpengaruh terhadap efektivitas kinerja guru seperti dari penelitian-penelitian terdahulu yang meneliti tentang bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan hasil penelitian bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan untuk meningkatkan kinerja karyawan perlu memperhatikan faktor – faktor budaya

organisasi dan kepuasan kerja karena faktor – faktor tersebut terbukti mempengaruhi kinerja karyawan.

Dari beberapa fenomena serta penelitian terdahulu tentang bagaimana budaya organisasi mempengaruhi kinerja maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian pada SMK Negeri-1 Bulik Kabupaten Lamandau untuk memahami bagaimana budaya organisasi terhadap kinerja guru sehingga peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian dengan judul **“Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Negeri-1 Bulik Kabupaten Lamandau”**.

B. Perumusan Masalah

Dengan memperhatikan latar belakang di atas dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana budaya organisasi terhadap kinerja guru pada SMK Negeri-1 Bulik Kabupaten Lamandau?
2. Bagaimana kinerja Guru SMK Negeri-1 Bulik Kabupaten Lamandau ?
3. Apakah faktor – faktor yang menunjang dan menghambat kinerja guru pada SMK Negeri- 1 Bulik Kabupaten Lamandau?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu untuk :

1. Menganalisis serta mendeskripsikan budaya organisasi terhadap kinerja guru pada SMK Negeri-1 Bulik Kabupaten Lamandau.

2. Menganalisis serta mendeskripsikan kinerja Guru SMK Negeri-1 Bulik Kabupaten Lamandau ?
3. Menganalisis serta mendeskripsikan faktor – faktor penunjang dan penghambat kinerja guru pada SMK Negeri -1 Bulik Kabupaten Lamandau.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat teoritis :
 - a. Memberikan kontribusi dan menambah referensi terhadap pengembangan literatur yang berkaitan dengan budaya organisasi terhadap kinerja guru.
 - b. Mendorong dilakukannya penelitian – penelitian lebih lanjut tentang berbagai budaya organisasi terhadap kinerja guru dengan mempertimbangkan fokus lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.
2. Manfaat praktis :
 - a. Sebagai bahan masukan dan sumbangan pemikiran bagi SMK Negeri-1 Bulik Kabupaten Lamandau dalam upaya optimalisasi peningkatan kinerja guru dengan mempertimbangkan aspek – aspek dari budaya organisasi.
 - b. Sebagai bahan masukan bagi Pemerintah Daerah Kabupaten Lamandau dalam mengambil kebijakan – kebijakan untuk meningkatkan kinerja guru di Kabupaten Lamandau.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Pengertian Budaya

Istilah budaya berasal dari kata bahasa latin *colere* yang berarti mengolah, mengerjakan terutama mengolah tanah atau bertani yang dalam bahasa inggeris disebut *culture*. Perhatian masyarakat terhadap budaya ini pada awalnya timbul dari antropologi sosial yang merupakan studi akhir abad ke sembilan belas dan pada awal abad ke dua puluh tentang masyarakat “primitif” seperti masyarakat Eskimo, masyarakat Afrika, dan penduduk asli Amerika. Studi itu mengungkapkan bahwa cara hidup anggota – anggota masyarakat ini tidak hanya berbeda dengan cara hidup masyarakat di Amerika Utara dengan Eropa yang sudah lebih maju secara teknologi, tetapi juga sering terjadi perbedaan diantara mereka sendiri. Konsep tentang budaya yang demikian sangat memperkaya dalam menggambarkan pengertian luas dan umum, yaitu tentang kualitas kelompok khusus manusia manapun yang melintas dari suatu generasi ke generasi.

J.W Symington, mengatakan bahwa budaya merupakan sesuatu yang sedemikian komplek, meliputi kepercayaan, pengetahuan, seni, hukum, moral, adat istiadat dan kemampuan serta kebiasaan lain yang dibutuhkan oleh seseorang sebagai anggota masyarakat. Menurut Kroeber dan Kluchorn, budaya dibutuhkan dan diwujudkan dalam bentuk hasil kelompok manusia secara berbeda termasuk benda - benda ciptaan manusia. Inti utama dari budaya itu terdiri atas ide

tradisional (terus menurun dan terseleksi) dan tertanam pada nilai yang menyertai (Gibson, Ivancevich dan Donnelly, 1995).

Berbagai pendapat yang ditemukan para pakar, budaya memiliki karakteristik, seperti :

- a. Mempelajari : Budaya diperlukan dan diwujudkan dalam belajar observasi dan pengalaman.
- b. Saling berbagi : Individu dalam kelompok, keluarga dan masyarakat saling berbagi budaya.
- c. Transgenerasi : Komulatif dan melampaui dari generasi satu ke generasi lainnya.
- d. Persepsi pengaruh : Membentuk perilaku dan struktur bagaimana seseorang menilai dunia.
- e. Adaptasi : Budaya didasarkan pada kapasitas seseorang berubah atau beradaptasi.

Orientasi budaya suatu masyarakat mencerminkan interaksi dari lima karakteristik. Individu suatu masyarakat mengekspresikan budaya dan karakteristik melalui nilai kehidupan dan lingkungan sekitarnya. Sebaliknya nilai (kepercayaan yang berlaku umum yang didefinisikan apa yang benar dan yang salah) mempengaruhi sikap individu dalam berperilaku yang dipertimbangkan lebih efektif dalam situasi tertentu.

2. Pengertian Organisasi

Memahami pengertian organisasi sangatlah penting dalam membantu kita untuk membentuk suatu aktivitas tertentu. Pemahaman terhadap organisasi bervariasi, tergantung pada jenis konteks dan perspektif tertentu yang

digunakan. Organisasi dapat dibedakan dalam arti statis dan dinamis. Dalam arti statis, organisasi dipahami sebagai kerangka atau wadah segenap kegiatan sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu. Dengan kata lain berarti meninjau strukturnya. Sedangkan dalam arti dinamis organisasi dipahami merupakan segenap proses kegiatan menetapkan dan membagi pekerjaan yang akan dilakukan, pembatasan wewenang, tugas dan tanggung jawab serta penetapan hubungan antar unit atau pejabatnya dalam rangka mencapai tujuan tertentu (Ibnu, 1983:9).

Organisasi merupakan salah satu unsur administrasi. Dikatakan demikian, karena administrasi adalah proses kerjasama sekelompok orang dalam mencapai tujuan bersama yang telah ditentukan dan wadah dari kegiatan kerjasama tersebut adalah organisasi. Organisasi sebagai unsur administrasi memberikan pengertian bahwa didalamnya ada suatu proses yang dimulai dari penyusunan bentuk dan pola usaha kerjasama, penggolongan kerja yang harus dijalankan, pembagian wewenang dari masing - masing pelaksana dan menentukan hubungan kerjasama yang seimbang serta tanggung jawab (Indradi, 2006:20).

Berdasarkan konsep diatas, maka organisasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah SMK Negeri-1 Bulik Kabupaten Lamandau yang merupakan unsur pelaksana Pemerintah dalam bidang pelayanan pendidikan.

3. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan sistem penyebaran kepercayaan dan nilai – nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku anggota – anggotanya. Budaya organisasi dapat menjadi instrumen keunggulan kompetitif yang utama, yaitu bila budaya organisasi mendukung strategi organisasi dan bila

budaya organisasi dapat menjawab atau mengatasi tantangan lingkungan dengan cepat (Soedjono, 2005).

Budaya organisasi menurut pendapat McShane dan Von Glinow adalah *organizational culture is the basic pattern of shared values and assumptions governing the way employees within an organization think about and act on problems and opportunities.* McShane dan Von Glinow juga mengatakan bahwa budaya organisasi yang kuat memiliki potensi meningkatkan kinerja dan sebaliknya bila budaya organisasinya lemah mengakibatkan kinerja menurun. Budaya organisasi memiliki tiga fungsi penting yaitu sebagai sistem pengawasan, perekat hubungan sosial dan saling memahami (Widodo, 2011).

Menurut pendapat Robbins bahwa budaya organisasi (organizational culture) sebagai suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota – anggotanya yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lain. Lebih lanjut, Robbins mengatakan bahwa sebuah sistem pemaknaan bersama merupakan seperangkat karakter kunci dari nilai – nilai organisasi (Wirda dan Azra, 2007).

Budaya organisasi sangat penting peranannya didalam mendukung terciptanya suatu organisasi yang efektif. Budaya organisasi mengacu ke suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota - anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi - organisasi lain. Sistem makna bersama ini, bila diamati dengan lebih seksama merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh organisasi itu.

Budaya organisasi tidak muncul dengan sendirinya di kalangan anggota organisasi, tetapi perlu dibentuk dan dipelajari. Sebab pada dasarnya budaya organisasi itu adalah sekumpulan nilai - nilai dan pola perilaku yang dipelajari,

dimiliki bersama oleh semua anggota organisasi dan diwariskan dari generasi ke generasi.

Gibson *et al.* (Sutanto, 2002) membedakan budaya yang kuat dan lemah, budaya yang kuat ditunjukkan dengan nilai-nilai organisasi yang tercermin pada perilaku karyawan. Semakin besar nilai-nilai yang diterima karyawan, semakin kuat budaya organisasi, sehingga semakin tampak pengaruhnya pada perilaku karyawan. Budaya yang kuat terbentuk karena nilai-nilai dan gaya kepemimpinan yang kuat. Budaya organisasi yang kuat akan memicu karyawan untuk berpikir, berperilaku dan bersikap sesuai dengan nilai-nilai organisasi. Kesesuaian antara budaya organisasi dengan anggota-anggota organisasi yang mendukungnya akan menimbulkan kepuasan kerja, sehingga mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik.

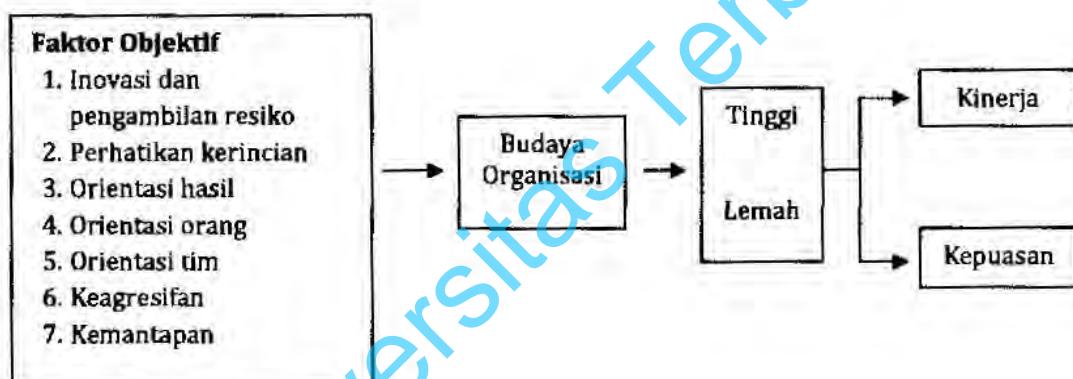
Kekuatan budaya organisasi memberikan dampak terhadap kepuasan kerja, kinerja karyawan dan kinerja organisasi secara keseluruhan, oleh karena itu organisasi perlu budaya organisasi yang kuat harus ditumbuhkan. Suyono (2004) mengungkapkan beberapa faktor untuk menumbuhkan budaya organisasi yaitu :

1. *Leadership*, organisasi harus memiliki pemimpin yang bisa diteladani dan didengar oleh bawahan.
2. Komunikasi, proses komunikasi harus dilaksanakan secara konsisten dan rutin sehingga perbedaan budaya (kebiasaan - kebiasaan) yang dibawa individu yang berbeda latar belakang akan mengalami integrasi persamaan dengan tujuan organisasi.

3. Motivasi, motivasi merupakan pemberian daya penggerak dan menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan.

4. Hubungan Budaya Organisasi dengan Efektivitas Kinerja

Pada umumnya, lebih sukar mengubah budaya dalam organisasi yang sudah matang dari pada menciptakannya. Robbins (2001 : 613) berpandangan bahwa budaya organisasi mempengaruhi keunggulan bersaing organisasi. Ketika faktor – faktor objektif dipersepsikan sama oleh seluruh karyawan sehingga akan membentuk budaya organisasi. Budaya yang akan dihasilkan nanti dapat budaya yang kuat dan budaya yang lemah, selanjutnya akan berdampak pada kinerja dan kepuasan karyawan seperti yang terlihat pada gambar 2.1 berikut.



Sumber : Robbins (2001 : 613)

Gambar 2.1
Peran Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2001), ada tujuh karakteristik utama yang menjadi hakekat dari suatu budaya yaitu :

- a. Inovasi dan keberanian mengambil resiko (Inovation and Risk Taking), yaitu sejauh mana organisasi mendorong para karyawan bersikap inovatif dan berani mengambil resiko. Selain itu, bagaimana organisasi menghargai tindakan pengambilan resiko oleh karyawan dan membangkitkan ide.
- b. Perhatian pada hal – hal rinci atau perhatian terhadap detail (Attention to detail) yaitu sejauh mana karyawan diharapkan menjalankan presisi (kecermatan), analisis, dan perhatian pada hal – hal detail.
- c. Orientasi hasil (Outcome Orientation) yaitu sejauh mana manajemen berfokus lebih pada hasil ketimbang pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
- d. Orientasi orang (People Orientation) yaitu sejauh mana keputusan – keputusan manajemen mempertimbangkan efek dari hasil tersebut atas orang yang ada di organisasi.
- e. Orientasi tim (Team Orientation) yaitu sejauh mana kegiatan – kegiatan kerja di organisasi pada tim ketimbang pada individu – individu.
- f. Keagresifan (Aggressiveness) yaitu sejauh mana orang bersikap agresif dan kompetitif ketimbang santai.
- g. Stabilitas (Stability) yaitu sejauh mana kegiatan – kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo dalam perbandingannya dengan pertumbuhan.

Masing – masing karakteristik ini berada pada suatu kontinum (suatu kesatuan) mulai dari rendah sampai tinggi. Dengan menilai organisasi berdasarkan ketujuh karakteristik ini akan menghasilkan suatu gambaran utuh tentang kultur (budaya) sebuah organisasi. Gambaran ini menjadi basis bagi

sikap pemahaman bersama yang dimiliki para anggota mengenai organisasi, bagaimana segala sesuatu dilakukan didalamnya dan cara para anggota berperilaku sehingga budaya organisasi sangat penting peranannya dalam mendukung terciptanya suatu organisasi yang efektif, menciptakan jati diri, mengembangkan keterikatan pribadi dengan organisasi.

Menurut Betts dan Halfhill Commines (Robbins 1990 : 480), ada sepuluh karakteristik utama yang menjadi pembeda budaya organisasi yang merupakan dimensi struktural maupun perilaku :

1. Inisiatif individu.

Tingkat tanggung jawab, kebebasan dan independensi yang dipunyai individu.

2. Toleransi terhadap tindakan beresiko.

Sejauh mana para pegawai dianjurkan untuk bertindak agresif, inovatif dan mengambil resiko.

3. Arah.

Sejauh mana organisasi tersebut menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan mengenai prestasi.

4. Integrasi.

Tingkat sejauh mana unit - unit dalam organisasi didorong untuk bekerja dengan cara terkoordinasi.

5. Dukungan dari manajemen.

Tingkat sejauh mana para manajer memberi komunikasi yang jelas, bantuan serta dukungan terhadap bawahan mereka.

6. Kontrol.

Jumlah pengaturan dan pengawasan langsung yang digunakan untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku pegawai.

7. Identitas.

Tingkat sejauh mana para anggota mengidentifikasi dirinya secara keseluruhan dengan organisasi ketimbang dengan kelompok kerja tertentu atau dengan bidang keahlian profesional.

8. Sistem imbalan.

Tingkat sejauh mana alokasi imbalan (misal, kenaikan gaji, promosi) didasarkan atas kriteria prestasi pegawai sebagai kebalikan dari senioritas, sikap pilih kasih dan sebagainya.

9. Toleransi terhadap konflik.

Tingkat sejauh mana para pegawai didorong untuk mengemukakan konflik dan kritik secara terbuka.

10. Pola-pola komunikasi.

Tingkat sejauh mana komunikasi organisasi dibatasi oleh hierarkhi kewenangan formal.

Menurut pendapat Luthans (Rizal 2012 :19) menyebutkan bahwa budaya organisasi punya sejumlah karakteristik penting. Beberapa diantaranya adalah :

1. Aturan perilaku yang diamati.

Ketika anggota organisasi berinteraksi satu sama lain, mereka menggunakan bahasa, istilah dan ritual umum yang berkaitan dengan rasa hormat dan cara berperilaku.

2. Norma

Ada standar perilaku mencakup pedoman mengenai banyak pekerjaan yang dilakukan, yang dalam banyak perusahaan menjadi “jangan melakukan terlalu banyak, jangan melakukan melakukan terlalu sedikit”.

3. Nilai dominan

Organisasi mendukung dan berharap peserta membagikan nilai – nilai utama. Contoh khususnya adalah kualitas produk tinggi, sedikit absen dan efisiensi tinggi.

4. Filosofi

Terdapat kebijakan yang membentuk kepercayaan organisasi mengenai bagaimana karyawan atau pelanggan diperlakukan.

5. Aturan

Terdapat pedoman ketat berkaitan dengan pencapaian perusahaan. Pendatang baru harus mempelajari teknik dan prosedur yang ada agar diterima sebagai anggota kelompok yang berkembang.

6. Iklim organisasi

Ini merupakan keseluruhan “perasaan” yang disampaikan dengan pengaturan yang bersifat fisik, cara peserta berinteraksi dan cara anggota organisasi berhubungan dengan pelanggan dan individu luar.

Sehingga budaya organisasi sangat penting perannya dalam mendukung terciptanya suatu organisasi yang efektif, menciptakan jati diri, mengembangkan keterikatan pribadi dengan organisasi.

5. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang telah dibebankan kepadanya yang didasarkan atas pengalaman, kecakapan, kesungguhan serta waktu. Kinerja ini merupakan penggabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seseorang bekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor diatas, maka semakin besarlah kinerja karyawan bersangkutan.

Menurut pendapat Cash and Fischer mengatakan bahwa kinerja yang sering disebut dengan *performance* juga disebut *result* yang berarti apa yang telah dihasilkan oleh individu karyawan (Soedjono, 2005).

Menurut Mangkunegara bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Jadi dengan demikian kinerja (*performance*) adalah suatu hasil yang telah dikerjakan dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang dilaksanakan secara legal, tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya (Pratiwi, 2012).

Menurut pendapat Dharma bahwa kinerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk/jasa yang dihasilkan dan diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang (Azhari, 2008).

Marthins dan Jackson berpendapat bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang

mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif (Pratiwi, 2012).

Lebih lanjut Bernardin dan Russel memberikan pengertian bahwa prestasi kerja merupakan catatan perolehan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama suatu periode waktu tertentu. Kinerja juga dapat dikatakan sebagai suatu tingkat kemampuan seorang atau organisasi dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuan secara efisien dan efektif. Sedangkan efektifitas organisasi berkaitan dengan kemampuannya untuk mencapai tujuan yang diinginkan dan efisien menggambarkan beberapa masukan (input) yang diperlukan untuk menghasilkan suatu unit keluaran (Azahri, 2008).

Bernardin memberikan pengertian kinerja sebagai "catatan pekerjaan yang dihasilkan demi fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama suatu periode pekerjaan tertentu". Jadi dalam hal ini kinerja berkenaan dengan hasil pekerjaan karyawan yang berkaitan dengan kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dinaikkan (Azahri, 2008).

Menurut pendapat Sudarto (Azahri, 2008) kinerja adalah sebagai hasil atau unjuk kerja dari suatu organisasi yang dilakukan oleh individu yang dapat ditunjukkan secara konkret dan dapat diukur. Ada beberapa jenis kinerja yaitu :

1. Kinerja organisasi yaitu hasil kerja konkret yang dapat diukur dari organisasi dan dapat dipengaruhi oleh kinerja proses dan kinerja individu, yang membutuhkan standar kinerja sebagai alat ukur, sehingga ukuran kinerja

tersebut dapat bersifat kuantitatif atau kualitatif dan tidak selalu mencerminkan potensi organisasi.

2. Kinerja proses yaitu hasil kerja konkret dan dapat diukur dari bekerjanya mekanisme kerja organisasi, dipengaruhi oleh kinerja individu dan membutuhkan standar kinerja sebagai alat ukur, sehingga ukuran kinerja lebih bersifat kualitatif dan tidak selalu mencerminkan potensi dari organisasi.
3. Kinerja individu yaitu hasil kerja konkret dan dapat diukur dari hasil kerja individu (produktivitas kerja), dipengaruhi oleh berbagai faktor dalam diri individu yang membutuhkan standar kerja sebagai alat ukur sehingga ukuran kinerja bersifat kualitatif dan tidak selalu mencerminkan potensi dari individu.

Dari beberapa pendapat ahli di atas maka dapat diambil suatu kesimpulan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai karyawan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya baik secara kuantitas maupun kualitas melalui prosedur yang berfokus pada tujuan yang hendak dicapai serta dengan terpenuhinya standar pelaksanaan.

Dengan adanya beberapa jenis kinerja yang telah disebutkan diatas, kinerja perseorangan harus lebih diperhatikan karena kinerja organisasi merupakan hasil dari kumpulan kinerja perseorangan atau individu. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai mempunyai peranan yang sangat menentukan dalam suatu organisasi, oleh karena itu Pegawai Negeri Sipil perlu berada pada kondisi yang unggul, artinya mampu mewujudkan perubahan secara inovatif dan proaktif.

b. Pengukuran Kinerja

Untuk mengetahui kinerja pegawai diperlukan kegiatan - kegiatan khusus, seperti dikemukakan oleh Hasibun (2000:84) bahwa secara umum pengukuran prestasi kerja mencakup dua hal yaitu : pertama, identifikasi dimensi kinerja yang mencakup semua unsur yang akan dievaluasi dalam pekerjaan masing-masing pegawai dalam suatu organisasi dan kedua, penetapan standart kinerja. Standart kinerja merupakan suatu pernyataan yang menguraikan kriteria - kriteria apa yang akan dipergunakan untuk menentukan berhasil tidaknya pegawai mencapai tujuannya. Standart yang telah ditentukan tersebut akan menjawab pertanyaan-pertanyaan kinerja seperti "bilamana", "seberapa baiknya", "seberapa banyak kesalahan", dan "memuaskan hati siapa", dan umumnya standart tersebut bersifat spesifik, dapat dicapai dengan daya upaya yang cukup dan se bisa mungkin bersifat obyektif dan dapat diukur (Bacal 2001:76).

Berdasarkan uraian di atas maka untuk mengetahui kinerja pegawai diperlukan adanya standart atau yang menjadi tolak ukur di dalam penilaian tersebut. Kriteria yang dapat dipergunakan dalam mengukur kinerja (prestasi kerja), antara lain :

- a. Kualitas (*quality*), merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
- b. Kuantitas (*quantity*), merupakan jumlah yang dihasilkan misalnya jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan dan lain-lain

- c. Batas waktu (*time lines*), merupakan tingkat sejauh mana kegiatan dilaksanakan pada waktu yang dikehendaki dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.
- d. Efektifitas biaya (*cost effectiveness*), adalah tingkat sejauh mana penggunaan daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil yang tinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.
- e. Kebutuhan supervisi (*need of supervision*), merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seseorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.
- f. Dampak interpesonal (*interpersonal impact*), merupakan tingkat sejauh mana pegawai memelihara harga diri, nama baik dan kerja sama diantara rekan kerja dan bawahan.

Meskipun terdapat banyak cara dalam melakukan pengukuran prestasi kerja akan tetapi beberapa hal yang selalu menjadi pertimbangan, menurut Dharma (1991) antara lain :

- a. Kuantitas yang berhubungan dengan jumlah yang harus diselesaikan;
- b. Kualitas yang berhubungan dengan mutu yang dihasilkan (baik dan tidaknya);
- c. Ketepatan waktu yang berhubungan dengan waktu penyelesaian.

Kuantitas, secara sederhana dapat dianalogikan dengan semakin banyak pekerjaan yang dihasilkan pegawai maka pegawai tersebut dapat dikatakan lebih berprestasi. Akan tetapi pengukuran secara kuantitas lebih tepat jika diterapkan pada jenis pekerjaan tertentu saja. Kualitas dapat dilihat sebagai suatu hasil. Misalnya jika

yang dihasilkan produknya adalah berupa barang atau hasil kerja yang bagus maka secara umum dikatakan bahwa barang tersebut maupun hasil kerjanya berkualitas. Ketepatan waktu lebih berkaitan dengan tingkat kecepatan dalam mencapai sasaran. Misalnya semakin sedikit waktu yang dibutuhkan dalam menghasilkan suatu barang atau dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, maka dikatakan lebih berprestasi. Menurut Sedarmayanti (2001:51) menyatakan bahwa kinerja meliputi beberapa aspek, yaitu :

- a. Kualitas kerja (*quality of work*)
- b. Ketepatan waktu (*promptness*)
- c. Inisiatif atau prakarsa (*initiative*)
- d. Kemampuan (*capability*) dan
- e. Komunikasi atau hubungan (*communication*)

Dari sisi yang cukup bervariasi, dijelaskan bahwa pengukuran kinerja dapat dilihat dari mutu (kehalusan, kebersihan dan ketelitian), jumlah waktu (ketepatan), jumlah macam kerja (banyaknya keahlian), jumlah jenis alat (keterampilan dalam menggunakan bermacam-macam alat) dan pengetahuan tentang pekerjaan.

Beberapa standart kinerja yang dikemukakan Sedarmayanti (2001:62) dalam studinya mengukur prestasi kerja secara umum yang diterjemahkan kedalam perilaku secara mendasar adalah :

- a. Kuantitas kerja
- b. Kualitas kerja
- c. Pengetahuan tentang pekerjaan
- d. Pendapat atau pernyataan yang disampaikan

- e. Keputusan yang diambil
- f. Perencanaan kerja dan
- g. Daerah organisasi kerja

Berdasarkan uraian-uraian yang telah dipaparkan diatas, baik itu dari konsep kinerja maupun pendapat beberapa ahli maka untuk mengukur kinerja pegawai tentunya harus adanya standart yang baku hal ini dimaksudkan adalah untuk dapat mengetahui sampai sejauh mana penyimpangan - penyimpangan yang terjadi.

c. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja yang dicapai karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjamin kelangsungan hidup organisasi. Dalam mencapai kinerja yang tinggi ada beberapa faktor yang mempengaruhi untuk menjadi pemicu apakah kinerja karyawan tinggi atau rendah. Ada beragam faktor yang dapat berperan untuk memberikan pengaruh pada kinerja karena kinerja adalah suatu susunan yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Menurur pendapat dari Keith Davis faktor - faktor penentu pencapaian prestasi kerja ada dua faktor yaitu:

- a. Faktor kemampuan/ ability (secara psikologis, pemimpin serta karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatan dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal);
- b. Faktor motivasi/ *motivation* (suatu sikap pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya). Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya maka akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan

begitu juga sebaliknya. Situasi kerja yang dimaksud mencangkup hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pemimpin, pola kepemimpinan kerja, dan kondisi kerja (Mangkunegara A. Anwar Prabu, 2010:13).

Kedua faktor terkait kinerja yang telah dijelaskan sebelumnya bukan merupakan satu-satunya gambaran. Menurut Mahmudi (2005 : 21) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seperti berikut ini:

- a. Faktor personal meliputi pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh individu;
- b. Faktor kepemimpinan meliputi kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer dalam *team leader*;
- c. Faktor tim meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam tim, kepercayaan, kekompakkan, dan keeratan terhadap sesama anggota tim;
- d. Faktor sistem meliputi sistem kerja, fasilitas kerja yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kerja dalam organisasi;
- e. Faktor konsektual/ situasional meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal maupun internal.

Menurut Mahsun dalam bukunya Pengukuran Kinerja Sektor Publik menyebutkan bahwa *reward* dapat mengubah prilaku seseorang dan memicu peningkatan kinerja. Pada dasarnya ada dua tipe *reward* yang dapat memotivasi dan memicu peningkatan kinerja yaitu *social reward* and *psychic reward*. *Social reward* adalah pujian dan pengakuan dari dalam dan luar organisasi. Sedangkan *psychic reward* datang dari *self esteem* (berkaitan dengan harga diri), kepuasaan diri dan kebanggan atas hasil yang dicapai (Mahsun, 2006:112).

Menurut pendapat Hall TL dan Meija (Arifin, 2011), menyebutkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Faktor internal yang terbagi menjadi dua yaitu karakteristik individu (umur, pendapatan, status perkawinan, pengalaman kerja dan masa kerja) dan sikap terhadap tugas (persepsi, pengetahuan, motivasi, tanggung jawab dan kebutuhan terhadap imbalan).
2. Faktor eksternal yang meliputi sosial ekonomi, demografi, geografi, (lingkungan kerja), aseptabilitas, aksesibilitas, beban kerja dan organisasi (pembinaan, pengawasan, koordinasi dan fasilitas).

Menurut pendapat Gibson (Arifin, 2011) ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja :

1. Faktor individu : kemampuan, keterampilan, latar belakang, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.
2. Faktor psikologis : persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja.
3. Faktor organisasi : struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan/ reward system.

6. Guru Dalam Pembelajaran

a. Pengertian Guru

Hasil studi dari pakar pendidikan (Jalal & Mustafa, 2001), menyimpulkan bahwa guru merupakan faktor kunci yang paling menentukan dalam keberhasilan pendidikan dinilai dari prestasi belajar siswa. Reformasi apapun yang dilakukan

dalam pendidikan seperti pembaruan kurikulum, penyediaan sarana-prasarana dan penerapan metode mengajak baru, tanpa guru yang bermutu, peningkatan mutu pendidikan tidak akan mencapai hasil yang maksimal. Menurut UU nomor 14 tahun 2005 tentang guru diartikan juga sebagai orang pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik, berasumsi guru adalah seseorang yang pekerjaannya mengajar orang lain.

Kata mengajar dapat kita tafsirkan, yaitu :

1. Menularkan pengetahuan dan kebudayaan kepada orang lain (*bersifat kognitif*).
2. Melatih keterampilan jasmani kepada orang lain (*psikomotorik*).
3. Menanamkan nilai dan kenyakinan kepada orang lain (*afektif*).

Dalam perspektif psikologi pendidikan, mengajar pada prinsipnya berarti proses perbuatan seseorang (guru) yang membuat orang lain (siswa) belajar, dalam arti mengubah seluruh dimensi perilakunya. Jadi pada hakikatnya mengajar itu sama dengan mendidik. Karena itu tidaklah heran bila sehari-harinya sebagai pengajar lazim juga disebut pendidik.

Guru (dari bahasa Sanskerta *guru* yang juga berarti guru, tetapi artinya harafiahnya adalah "berat") adalah seorang pengajar suatu ilmu. Dalam bahasa Indonesia, guru umumnya merujuk pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik.

Guru adalah pendidik dan pengajar pada pendidikan anak usia dini jalur sekolah atau pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah, guru-guru seperti ini harus mempunyai semacam kualifikasi formal.

Dalam definisi yang lebih luas, setiap orang yang mengajarkan suatu hal yang baru dapat juga dianggap seorang guru. Beberapa istilah yang juga menggambarkan peran guru, antara lain:

- a. Dosen
- b. Mentor
- c. Tutor

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan mengenai pengertian guru, bahwa guru adalah tenaga pendidik yang tugas utamanya mengajar, dalam arti mengembangkan ranah cipta, rasa, dan karsa siswa sebagai implementasi konsep ideal mendidik. Karakteristik kepribadian guru, meliputi : fleksibilitas kognitif dan keterbukaan psikologis. Kita berharap guru mampu berkompetensi dan bekerja secara profesional. Kompetensi adalah kemampuan dan kewenangan guru dalam melaksanakan profesi, sedangkan profesionalisme berarti kualitas dan perilaku khusus yang menjadi ciri khas guru profesional, guru juga diharapkan mampu melaksanakan proses belajar mengajar (PBM) dalam arti guru mengajar dan siswa belajar.

Guru juga diharapkan mampu mengembangkan kemampuannya, dalam mengajar. Guru diharapkan juga dewasa dalam bersikap dan berpikir, sehingga mempunyai daya kompetensi dan psikologis yang stabil.

b. Peran Guru Dalam Pembelajaran

Semua orang yakin bahwa guru memiliki andil yang sangat besar terhadap keberhasilan pembelajaran di sekolah. Guru sangat berperan dalam membantu perkembangan peserta didik untuk mewujudkan tujuan hidupnya secara optimal. Guru juga harus berpacu dalam pembelajaran, dengan memberikan kemudahan belajar bagi seluruh peserta didik, agar dapat mengembangkan potensinya secara optimal.

Seorang guru harus kreatif, profesional, dan menyenangkan, dengan memposisikan diri sebagai berikut :

- a. Orang tua yang penuh kasih sayang pada peserta didiknya.
- b. Teman, tempat mengadu, dan mengutarakan perasaan bagi para peserta didik.
- c. Fasilitator yang selalu siap memberikan kemudahan, dan melayani peserta didik sesuai minat, kemampuan, dan bakatnya.
- d. Memberikan sumbangan pemikiran kepada orang tua untuk dapat mengetahui permasalahan yang dihadapi anak dan memberikan saran pemecahannya.
- e. Memupuk rasa percaya diri, berani dan bertanggung jawab.
- f. Mengembangkan proses sosialisasi yang wajar antar peserta didik, orang lain, dan lingkungannya.
- g. Mengembangkan kreativitas.
- h. Menjadi pembantu ketika diperlukan.

Untuk memenuhi tuntutan diatas, guru harus mampu memaknai pembelajaran, serta menjadikan pembelajaran sebagai ajang pembentukan

kompetensi dan perbaikan kualitas pribadi peserta didik. Untuk kepentingan tersebut, dengan memperhatikan kajian Pullias dan Young , Manan serta Yelon dan Weinstein (Mulyasa, 2008: 37- 47) , dapat diidentifikasi beberapa peran guru, yakni :

1. Guru sebagai pendidik

Guru adalah pendidik, yang menjadi tokoh, panutan, dan identifikasi bagi para peserta didik, dan lingkungannya. Oleh karena itu guru harus memiliki standart kualitas pribadi tertentu yang mencakup tanggung jawab, wibawa, mandiri, dan disiplin.

Berkaitan dengan tanggung jawab guru harus mengetahui serta memahami nilai, norma moral, dan sosial, serta berusaha berprilaku dan berbuat sesuai dengan nilai dan norma tersebut. Guru juga harus bertanggung jawab terhadap segala tindakannya dalam pembelajaran di sekolah dan dalam kehidupan bermasyarakat.

Berkenaan dengan wibawa guru harus memiliki kelebihan dalam merealisasikan nilai spiritual, emosional, moral, sosial, dan intelektual dalam pribadinya serta memiliki kelebihan dalam pemahaman ilmu pengetahuan, teknologi dan seni sesuai dengan bidang yang dikembangkan. Guru juga harus mampu mengambil keputusan secara mandiri (*independent*), terutama dalam berbagai hal yang berkaitan dengan pembelajaran dan pembentukan kompetensi, serta bertindak sesuai dengan kondisi peserta didik dan lingkungan. Guru harus mampu bertindak dan mengambil keputusan secara cepat, tepat waktu, dan tepat sasaran, terutama berkaitan dengan masalah

pembelajaran dan peserta didik, tidak menunggu perintah atasan atau Kepala Sekolah.

Berkaitan dengan disiplin dimaksudkan bahwa guru harus mematuhi berbagai peraturan dan tata tertib secara konsisten, atas kesadaran profesional, karena mereka bertugas untuk mendisiplinkan para peserta didik di sekolah, terutama dalam pembelajaran.

2. Guru sebagai pengajar

Guru membantu peserta didik yang sedang berkembang untuk mempelajari sesuatu yang belum diketahuinya, membentuk kompetensi, dan memahami materi standar yang dipelajari. Kegiatan belajar peserta didik dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti motivasi, kematangan, hubungan peserta didik dengan guru, kemampuan verbal, tingkat kebebasan, rasa aman, dan keterampilan guru dalam berkomunikasi. Jika faktor-faktor diatas dipenuhi, maka melalui pembelajaran peserta didik dapat belajar dengan baik.

3. Guru sebagai pembimbing

Sebagai pembimbing, guru harus merumuskan tujuan secara jelas, menetapkan waktu perjalanan, menetapkan jalan yang harus ditempuh, menggunakan petunjuk perjalanan, serta menilai kelancarannya sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan peserta pendidik. Semua itu dilakukan berdasarkan kerjasama yang baik dengan peserta didik, tetapi guru memberikan pengaruh utama dalam setiap aspek perjalanan. Sebagai pembimbing, guru memiliki berbagai hak dan tanggung jawab dalam setiap perjalanan yang direncanakan dan dilaksanakannya.

4. Guru sebagai pelatih

Proses pendidikan dan pembelajaran memerlukan latihan keterampilan, baik intelektual maupun motorik, sehingga menuntut guru untuk bertindak sebagai pelatih. Hal ini lebih ditekankan lagi dalam kurikulum 2004 yang berbasis kompetensi, karena tanpa latihan seorang peserta didik tidak akan mampu menunjukkan penguasaan kompetensi dasar, dan tidak akan mahir dalam berbagai keterampilan yang dikembangkan sesuai dengan materi standar. Oleh karena itu, guru harus berperan sebagai pelatih, yang bertugas melatih peserta didik dalam pembentukan kompetensi dasar, sesuai dengan potensi masing-masing.

5. Guru sebagai penasehat

Guru adalah seorang penasehat bagi peserta didik, bahkan bagi orang tua, meskipun mereka tidak memiliki latihan khusus sebagai penasehat dan dalam beberapa hal tidak dapat berharap untuk menasehati orang. Banyak guru cenderung menganggap bahwa konseling terlalu banyak membicarakan klien, seakan-akan berusaha mengatur kehidupan orang, dan oleh karenanya mereka tidak senang melaksanakan fungsi ini. Padahal menjadi guru pada tingkat manapun berarti menjadi penasihat dan menjadi orang kepercayaan, kegiatan pembelajaran pun meletakkannya pada posisi tersebut. Peserta didik senantiasa berhadapan dengan kebutuhan untuk membuat keputusan, dan dalam prosesnya akan lari kepada gurunya. Makin efektif guru menangani setiap permasalahan, makin banyak kemungkinan peserta didik berpaling kepadanya untuk mendapatkan nasihat dan kepercayaan diri.

6. Guru sebagai pembaharu (*innovator*)

Prinsip modernisasi tidak hanya diwujudkan dalam bentuk buku-buku sebagai alat utama pendidikan, melainkan dalam semua rekaman tentang pengalaman manusia. Tugas guru adalah menerjemahkan kebijakan dan pengalaman yang berharga ini kedalam istilah atau bahasa modern yang akan diterima oleh peserta didik. Guru menerjemahkan pengalaman yang telah lalu ke dalam kehidupan yang bermakna bagi peserta didik.

7. Guru sebagai model dan teladan

Guru merupakan model atau teladan bagi para peserta didik dan semua orang yang menganggap dia sebagai guru. Terdapat kecenderungan yang besar untuk menganggap bahwa peran ini tidak mudah untuk ditentang, apalagi ditolak. Secara teoritis, menjadi teladan merupakan bagian integral dari seorang guru yang berarti menerima tanggung jawab untuk menjadi teladan (Mulyasa, 2008: 37-47).

B. Penelitian Terdahulu

Wirda dan Azra (2007) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Politeknik Negeri Padang”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 6 variabel (Attention to Detail, Outcome Orientation, People Orientation, Team Orientation, Agresiveness dan Stability) yang diteliti skor yang paling rendah adalah pada variabel people orientation khususnya penghargaan berbasis kinerja. Hal ini disebabkan karena Politeknik Negeri Padang belum lagi mempunyai standard penilaian prestasi kerja individu sehingga penilaian prestasi pada saat ini tidak berdasarkan prestasi yang

sesungguhnya. Pada variabel kinerja juga ditemukan kekurangan – kekurangan pada setiap dimensi yang menyebabkan melemahnya kinerja. Misalnya kemampuan menyelesaikan pekerjaan tanpa arahan yang detail masih harus diperbaiki. Hasil analisis kuantitatif menunjukkan secara simultan budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji secara individual menunjukkan variabel attention to detail dan outcome orientation mempunyai pengaruh yang signifikan. Kedua variabel ini memiliki pengaruh yang positif. Sedangkan variabel lainnya tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Azhari (2008) melakukan penelitian dengan judul “Kinerja Guru Dalam Meningkatkan Prestasi Belajar Siswa” (Studi Kasus di SMPN 1 Sukodono, Kabupaten Sidoarjo). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan individu guru meliputi tanggung jawab memantau hasil belajar mengajar tergambar cukup baik. Proses belajar mengajar di SMPN 1 Sukodono meliputi penguasaan bahan pelajaran yang merupakan kegiatan rutin yang selalu dilakukan sebelum mengajar agar dalam penyampaian pelajaran lebih mudah menjelaskannya. Prestasi belajar siswa di SMPN 1 Sukodono meliputi masalah tingkat kelulusan di SMPN 1 Sukodono menjadi prioritas utama di sekolah tersebut, dan dalam beberapa tahun terakhir tingkat kelulusan di SMPN 1 Sukodono dapat mencapai 100% hal ini tentu saja merupakan hasil kinerja guru yang tanpa pamrih.

Rizal (2012) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” (Studi pada Rumah Sakit Panti Wilasa “Citarum” Kota Semarang). Hasil penelitian bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan untuk

meningkatkan kinerja karyawan manajemen Rumah Sakit Panti Wilasa "Citarum" perlu memperhatikan faktor – faktor budaya organisasi dan kepuasan kerja karena faktor – faktor tersebut terbukti mempengaruhi kinerja karyawan.

Mariam (2009) melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan" (Studi Pada Kantor Pusat PT. Asuransi Jasa Indonesia (Persero). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja adalah signifikan dan positif, pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai adalah signifikan dan positif, dan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai adalah signifikan dan positif.

Rauh, Dantes dan Anggan (2013) melakukan penelitian dengan judul "Kontribusi Gaya Kepemimpinan, Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru SD di Gugus III Kecamatan Sukasada". Hasil penelitian gaya kepemimpinan berkontribusi signifikan terhadap kinerja guru sebesar 37,7%. Supervisi akademik Kepala Sekolah berkontribusi signifikan sebesar 39,8% dan budaya organisasi berkontribusi signifikan sebesar 43,9%. Secara simultan gaya kepemimpinan, supervisi akademik Kepala Sekolah dan budaya orgamsasi merupakan faktor yang strategis untuk mewujudkan kinerja guru SD di gugus III Kecamatan Sukasada dengan kontribusi simultan sebesar 65%.

Adapun perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilaksanakan dapat dilihat pada tabel 2.1 berikut.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Aspek Perbedaannya	
		Hasil Penelitian Terdahulu	Penelitian Yang Akan Dilaksanakan
1.	Fisla Wirda dan Tuti Azra	Memfokuskan pada 6 karakteristik budaya organisasi dan pengumpulan data menggunakan kuisioner	Memfokuskan pada 6 karakteristik budaya organisasi dan faktor-faktor yang mempengaruhinya, analisis deskriptif kualitatif dan pengumpulan data menggunakan wawancara
2.	Azhari	Memfokuskan pada kinerja guru serta prestasi belajar siswa dengan menggunakan analisis deskriptif	Memfokuskan pada budaya organisasi dan kinerja guru dengan menggunakan analisis deskriptif kualitatif
3.	Rizal	Memfokuskan pada budaya organisasi, kinerja dan kepuasan kerja karyawan	Memfokuskan pada budaya organisasi dan kinerja
4.	Mariam	Memfokuskan pada gaya kepemimpinan dan budaya organisasi	Memfokuskan pada budaya organisasi dan kinerja
5.	Rauh, Dantes dan Anggan	Memfokuskan pada Gaya Kepemimpinan, Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi	Memfokuskan pada budaya organisasi dan kinerja

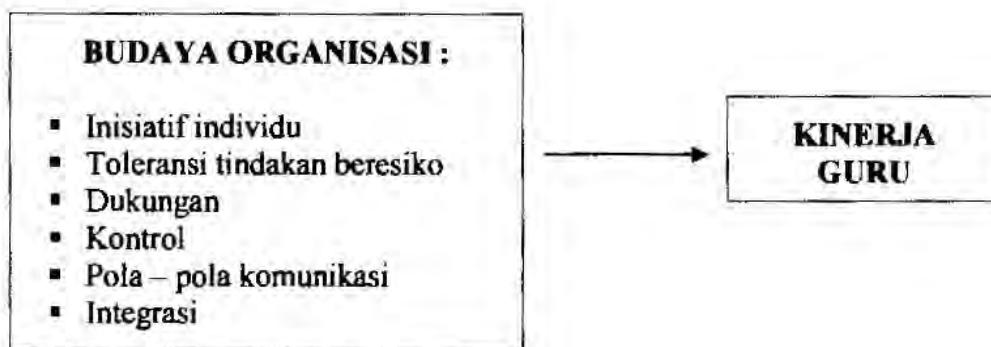
Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh para peneliti mempunyai perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan di SMK Negeri-1 Bulik. Perbedaan tersebut terletak pada metode penelitian yang menggunakan wawancara sedangkan penelitian – penelitian terdahulu pada tabel menggunakan metode kuisioner dan analisis kuantitatif. Penelitian yang dilakukan pada SMK Negeri-1 Bulik ini akan menganalisis apa saja budaya organisasi yang ada dan bagaimana kaitannya dengan kinerja para guru serta faktor – faktor apa saja yang menunjang serta menghambat kinerja tersebut.

C. Kerangka Berpikir

Setelah mencermati dan memahami berbagai pendapat dan pandangan para pakar tentang konsep budaya organisasi maka dapat ditarik sebuah benang merah bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh untuk meningkatkan kinerja dari suatu organisasi.

Peningkatan kinerja tidak akan dapat muncul, tumbuh dan berkembang dengan sendirinya. Terdapat faktor – faktor dari budaya organisasi yang mendorong serta menghambat yang selanjutnya diperlukan suatu kajian untuk mengetahui apa saja faktor – faktor budaya organisasi apa saja yang dominan sangat berperan untuk meningkatkan kinerja guru di SMK Negeri – 1 Bulik Kabupaten Lamandau.

Kerangka berpikir dari penulis mengadopsi teori Betts dan Halfhill Commines dalam Robbins (1990 :480) yang secara sederhana dapat dilihat pada gambar 2.2 sebagai berikut :



Gambar 2.2
Kerangka Berpikir

Dengan melandaskan pemikiran kepada pendapat di atas maka menurut penulis perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk menganalisis serta mendeskripsikan hal – hal yang berkaitan dengan fenomena tersebut dan pada akhirnya diharapkan hasil yang di peroleh dapat meningkatkan kinerja guru khususnya di SMK Negeri – 1 Bulik Kabupaten Lamandau.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian berawal dari minat seseorang untuk memahami suatu fenomena tertentu yang kemudian berkembang menjadi ide, teori dan konsep. Pada dasarnya penelitian bertujuan untuk memahami suatu fenomena yang ada dengan cara – cara tertentu secara jelas dan sistematis dengan harapan memberikan hasil yang maksimal sehingga dapat menjadi sebuah tulisan yang mempunyai nilai ilmiah. Untuk mewujudkan keberhasilan dari penelitian tersebut maka dipilih suatu metode yang cocok dengan tujuan dari penelitian dari suatu penelitian. Metode penelitian dalam hal ini berfungsi untuk menjawab permasalahan yang diangkat dalam penelitian. Seperti halnya menurut Singarimbun dan Effendi (Firmansyah, 2014) yang mengatakan bahwa :

“Penelitian merupakan suatu proses yang panjang yang berawal dari minat untuk mengetahui suatu fenomena tertentu dan selanjutnya berkembang menjadi gagasan, teori, konseptualisasi, pilihan metode yang sesuai dan seterusnya. Hasil akhir itu pada gilirannya melahirkan gagasan dan teori baru sehingga merupakan suatu proses yang tiada hentinya”.

Guna menjawab dan mencari pemecahan permasalahan maka penelitian ini akan menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Menurut Nazir (2009:54) penelitian deskriptif adalah :

“Suatu metode dalam penelitian status kelompok manusia, suatu objek, suatu kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kilas balik pada masa sekarang. Tujuannya adalah membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai faktor – faktor, sifat – sifat serta lingkungan antara fenomena yang diselidiki”.

Selanjutnya Moleong (2014:6) menyatakan bahwa penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dll, secara holistik dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata – kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah.

Pendekatan kualitatif menekankan manusia sebagai suatu instrumen penelitian dengan maksud agar mempermudah penyesuaian – penyesuaian dengan kenyataan yang terjadi dilapangan. Menurut pendapat Alston (Sulistya, 2008) “Qualitative researchers are more interested in understanding how other experience life, in interpreting meaning and social phenomena, and in exploring new concepts and developing new theories” (peneliti kualitatif lebih tertarik untuk memahami tentang pengalaman hidup dari orang – orang, dalam menginterpretasikan arti dan fenomena sosial, serta dalam mendalami konsep – konsep baru dan membuat teori baru).

Dalam pendekatan kualitatif ini maka peneliti akan terjun langsung kelapangan untuk meneliti objek kajiannya dan mengadakan interaksi langsung dengan informan yang bertujuan untuk mendapatkan informasi yang mendalam mengenai budaya organisasi terhadap kinerja guru yang ada di SMK Negeri – 1 Bulik Kabupaten Lamandau termasuk segala kendala yang dihadapi serta upaya apa yang dilakukan untuk mengatasi masalah tersebut. Hal ini dilakukan berdasarkan dengan tujuan penelitian kualitatif guna menghasilkan data deskriptif berupa kata – kata tertulis atau lisan dari orang – orang serta perilaku yang diamati dilapangan seperti pendapat Bogdan dan Taylor (Moleong, 2014:4).

B. Fokus Penelitian

Fokus penelitian adalah tahap awal lingkup yang dipilih sebagai wilayah penjelasan umum di tahap pertama dalam melaksanakan penelitian, sehingga peneliti mendapatkan gambaran umum tentang subjek dan situasi. Penelitian kualitatif menghendaki ditetapkannya batas dalam penelitian untuk mempertajam fokus penelitian dan menetapkan lokasi penelitian. Maksud ditetapkannya fokus penelitian sebagaimana yang dikatakan Moleong (2014: 386) yang menyatakan bahwa :

“Penentuan fokus suatu penelitian memiliki dua tujuan. Pertama, penetapan fokus membatasi studi yang berati bahwa dengan adanya fokus, penentuan tempat penelitian menjadi lebih layak. Kedua, penentuan fokus secara efektif menetapkan kriteria inklusi-eksklusi untuk menyaring informasi yang mengalir masuk. Mungkin data cukup menarik, tetapi jika dipandang tidak relevan, data itu tidak akan dihiraukan”.

Untuk memperjelas ruang lingkup dari pembahasan maka penelitian ini difokuskan pada permasalahan yang sesuai dengan ruang lingkup penelitian. Fokus penelitian dimaksudkan untuk membatasi penelitian agar tidak terjebak pada bidang – bidang lain yang sangat umum dan kurang relevan.

Untuk mengetahui gambaran budaya organisasi yang ada di SMK Negeri-1 Bulik maka peneliti menggunakan teori Betts dan Halfhill Commines (Robbins, 1990 : 480) dengan mengambil beberapa karakteristik budaya organisasi yang merupakan dimensi struktural dan perilaku sedangkan untuk mengetahui bagaimana kinerja guru di SMK Negeri-1 Bulik peneliti menggunakan teori dari Gibson (Arifin, 2011) dengan mengambil beberapa faktor dari kinerja. Adapun yang menjadi fokus dalam penelitian ini yaitu :

1. Budaya organisasi pada SMK Negeri-1 Bulik Kabupaten Lamandau yang meliputi :

- a. Inisiatif individu dan toleransi terhadap tindakan beresiko
 - b. Dukungan dan kontrol dari manajemen
 - c. Pola – pola komunikasi
 - d. Integrasi
2. Kinerja guru SMK Negeri-1 Bulik Kabupaten Lamandau yang meliputi aspek :
- a. Kemampuan dan keterampilan
 1. Menguasai bahan ajar dan mengembangkan metode pembelajaran.
 2. Interaksi dan memotivasi murid.
 3. Bertanggung jawab dalam memantau hasil pembelajaran.
 - b. Sikap dan Kepribadian
 1. Etika dalam mengajar
 2. Kepribadian yang baik, jujur dan objektif
 3. Disiplin dalam pembelajaran
 4. Semangat dalam pekerjaan
3. Faktor – faktor yang menunjang dan menghambat kinerja guru pada SMK Negeri -1 Bulik Kabupaten Lamandau yaitu :
1. Faktor penunjang
 2. Faktor penghambat

C. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di SMK Negeri- 1 Bulik Kabupaten Lamandau yang berlokasi di jalan Lintas Kalimantan Km. 07 Nanga Bulik Kabupaten Lamandau Provinsi Kalimantan Tengah.

D. Fenomena Pengamatan

Fenomena yang diamati dilapangan adalah aspek – aspek yang berkaitan dengan budaya organisasi yang meliputi enam karakteristik seperti yang disebutkan pada fokus penelitian serta faktor – faktor budaya organisasi yang menjadi pendorong serta penghambat kinerja guru di SMK Negeri -1 Bulik Kabupaten Lamandau.

E. Jenis dan Sumber Data

Keberadaan data adalah untuk dapat dijadikan sumber informasi yang digunakan sebagai pokok kajian, bahan pokok untuk dapat mengetahui yang diteliti. Data – data yang diperoleh dapat memberikan dukungan atas analisis – analisis yang akan dilakukan terhadap obyek atau sasaran penelitian.

Menurut pendapat Lofland mengemukakan bahwa sumber data utama dalam penelitian kualitatif ialah kata – kata, dan tindakan, selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain – lain. Berdasarkan pengertian tersebut maka yang termasuk sumber data dapat berupa seseorang, peristiwa, dokumen (hal atau benda) yang dapat dijadikan sumber informasi dan dapat memberikan data maupun informasi yang diperlukan sesuai dengan fokus penelitian (Moleong, 2014:157).

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

1. Data primer

Data primer adalah kata – kata dan tindakan orang – orang yang diamati atau diwawancara dan digunakan sebagai data utama. Sumber data primer ini dicatat melalui catatan tertulis atau melalui perekaman video atau audio tapes,

pengambilan foto atau film (Moleong, 2014:157). Data primer ini diperoleh peneliti secara langsung dari sumbernya atau nara sumber sebagai informan yang langsung berhubungan dengan fokus penelitian. Adapun yang menjadi sumber data primer dalam penelitian ini adalah :

- a. Kepala Dinas Pendidikan dan Pengajaran Kabupaten Lamandau.
 - b. Pengawas SMK Negeri-1 Bulik Kabupaten Lamandau
 - c. Kepala Sekolah SMK Negeri-1 Bulik Kabupaten Lamandau
 - d. Guru – guru SMK Negeri-1 Bulik Kabupaten Lamandau
 - e. Murid SMK Negeri-1 Bulik Kabupaten Lamandau
2. Data sekunder.

Data sekunder merupakan data yang bersumber di luar kata – kata dan tindakan orang – orang yang diamati atau diwawancara (Moleong, 2014 : 159). Data sekunder merupakan data pendukung yang berasal dari dokumen, catatan, laporan serta arsip yang berkaitan dengan fokus penelitian.

F. Pemilihan Informan

Dalam penelitian ini pihak yang dijadikan informan adalah yang dianggap mempunyai informasi (key-informan) yang dibutuhkan di wilayah penelitian. Untuk menentukan informan tersebut maka penulis menggunakan “purposive sampling” atau sampling bertujuan yang digunakan oleh peneliti jika mempunyai pertimbangan – pertimbangan dalam pengambilan sampelnya (Arikunto, 2000:128).

Menurut penulis, informan dalam penelitian ini adalah:

- a. Kepala Dinas

- b. Pengawas
- c. Kepala Sekolah
- d. Guru – guru
- e. Murid

G. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan alat bantu yang digunakan untuk menggali data dalam penelitian sehingga kegiatan peneliti dapat berjalan dengan baik dan lancar. Instrumen penelitian ini merupakan alat yang memegang peranan penting dalam melakukan penelitian. Hal ini serupa dengan pendapat Moleong (2014:168) yang mengatakan bahwa dalam penelitian kualitatif, manusia sebagai instrumen penelitian merupakan perencana, pelaksana pengumpulan data, analisis, penafsir data dan pada akhirnya ia menjadi pelapor hasil penelitiannya. Instrumen yang digunakan pada penelitian ini yaitu :

1. Peneliti sendiri

Peneliti merupakan sarana pengumpul data utama terutama saat proses wawancara dan analisa data. Peneliti juga menggunakan alat panca indera untuk melakukan pengamatan langsung dan melakukan pencatatan terhadap fenomena – fenomena yang terjadi di lapangan.

2. Pedoman wawancara

Pedoman wawancara ini berisi suatu daftar pertanyaan yang akan diberikan kepada informan yang berkaitan dengan fokus penelitian sehingga mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data dan sekaligus berfungsi sebagai pengarah dalam proses wawancara dengan informan.

3. Catatan lapangan

Menurut Bogdan dan Biklen (Moleong 2014:209) catatan lapangan merupakan catatan tertulis tentang apa yang dilihat, didengar, dialami dan dipikirkan untuk pengumpulan data dan refleksi data dalam penelitian kualitatif. Catatan lapangan ini digunakan untuk mencatat hal – hal penting hasil pengamatan dilapangan serta untuk menghindari kesalahan terhadap pengamatan yang dilakukan.

H. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah utama dalam melaksanakan suatu penelitian. Hal ini sesuai dengan pendapat Sugiyono (2011:224) yang menyatakan bahwa teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan. Adapun teknik pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu :

1. Wawancara

Wawancara merupakan salah satu teknik yang dapat digunakan dalam penelitian kualitatif. Peneliti akan melakukan wawancara secara mendalam dengan nara sumber dengan berpedoman kepada beberapa pertanyaan yang telah disusun sebelumnya. Pemberian pertanyaan ini akan dilakukan secara terbuka serta fleksibel sesuai dengan perkembangan yang terjadi selama proses wawancara untuk menyerap informasi, persepsi maupun pendapat –

pendapat dari informan tersebut. Apabila informasi dianggap sudah memenuhi tujuan penelitian maka pengajuan pertanyaan atau penjaringan informasi akan diakhiri.

2. Dokumentasi

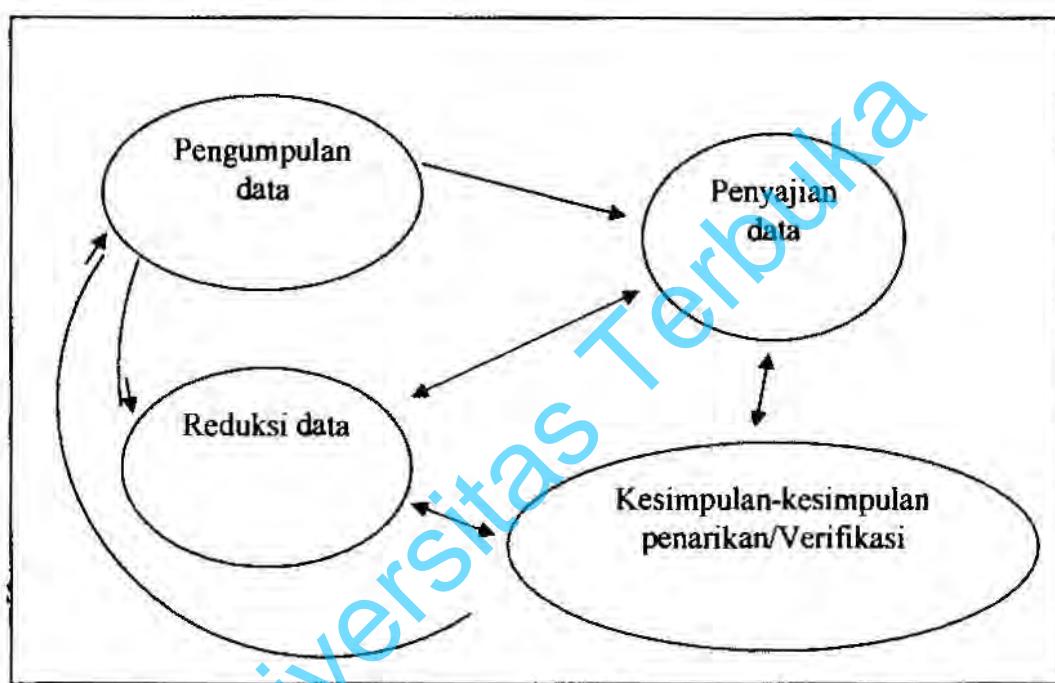
Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data dengan cara pengambilan data yang diperoleh melalui dokumen – dokumen atau arsip-arsip serta dari media massa yang berkaitan dengan penelitian tersebut. Menurut Sugiyono (2011:240) dokumentasi adalah catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya - karya monumental dari seseorang. Data dalam penelitian ini diperoleh dari instansi, kantor atau tempat yang telah ditetapkan menjadi lokasi penelitian.

I. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan bagian yang sangat penting dalam proses penelitian karena dengan analisis data akan ada pemaknaan bagi data dalam memecahkan masalah penelitian dan tahap dalam analisis data merupakan tahap yang paling menentukan, sebab pada tahap inilah seseorang peneliti harus mampu menelaah semua data yang diperoleh baik data primer maupun data sekunder.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif kualitatif yang merupakan metode analisis data dengan memberikan penggambaran beserta penjelasan yang sistematis dan akurat berdasarkan data dan fakta yang diperoleh dilapangan mengenai hubungan fenomena – fenomena yang terjadi dilapangan.

Analisis data pada penelitian ini menggunakan model interaktif yang dikembangkan oleh Miles dan Huberman (1992:20) yang dilakukan bersamaan dengan proses pengumpulan data dengan melalui tiga tahap model alir yaitu reduksi data, penyajian data dan verifikasi. Terjadi secara bersamaan berati reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan/verifikasi sebagai sesuatu yang saling berkaitan merupakan proses siklus dan interaktif pada saat sebelum, selama dan sesudah pengumpulan data dalam bentuk sejajar untuk membangun wawasan umum yang disebut "analisis". Pada gambar 3.1 berikut ini merupakan gambaran penjelasan Miles dan Huberman :



Gambar 3.1
Analisis Data Model Interaktif

1. Data Reduction (Reduksi Data)

Menurut Miles dan Huberman (1992:16) reduksi data diartikan sebagai proses pemilihan, pemasatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan

dan transformasi data “kasar” yang muncul dari catatan-catatan tertulis dilapangan. Data yang diperoleh di lokasi penelitian dituangkan dalam uraian dan laporan yang lengkap dan terperinci. Laporan lapangan akan direduksi dan dirangkum, dipilih hal-hal yang pokok dan difokuskan, kemudian dicari tema dan polanya. Reduksi data berlangsung secara terus menerus selama proses penelitian berlangsung. Selama penelitian berlangsung diadakan tahap reduksi data, selanjutnya membuat ringkasan, mengkode, menelusuri tema, membuat gagasan dan menulis memo.

2. Display Data (Penyajian Data)

Penyajian data diartikan sebagai sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Dengan adanya penyajian data akan dapat memahami apa yang sedang terjadi dan apa yang harus dilakukan serta lebih jauh menganalisis ataukah mengambil tindakan berdasarkan atas pemahaman yang didapat dari penyajian-penyajian tersebut (Miles dan Huberman, 1992:17).

3. Concluding Drawing/Verification (Penarikan Kesimpulan/Verifikasi)

Peneliti berusaha untuk menggambarkan data yang dikumpulkan dan dituangkan dalam kesimpulan yang bersifat tentatif. Akan tetapi, dengan bertambahnya data melalui proses verifikasi secara terus-menerus akan dapat ditarik kesimpulan. Singkatnya, makna-makna yang diuji dari data harus diuji kebenarannya, kekokohnya, dan kecocokannya, yakni yang merupakan validitasnya. Jika tidak demikian, yang kita miliki adalah data-data yang menarik mengenai sesuatu yang terjadi dan yang tidak jelas kebenarannya dan kegunaannya (Miles dan Huberman, 1992:19).

J. Keabsahan Data

Menurut pendapat Moleong (Azhari, 2008:46) penelitian kualitatif harus dapat dijamin masalah keabsahan data, untuk itu selalu dilakukan pemeriksaan data merujuk pada kriteria sebagai berikut :

1. Kepercayaan (*Credibility*)

Konsep ini menggantikan validitas internal kuantitatif dan kriteria ini berfungsi untuk melaksanakan inkuiiri atau pemeriksaan, sehingga tingkat kepercayaan penemunya dapat dicapai. Selanjutnya untuk memperlihat derajat kepercayaan temuan dengan jalan pembuktian oleh peneliti dan kenyataan ganda yang sedang diteliti, caranya sebagai berikut :

- a. Memperpanjang masa observasi, dengan memperpanjang waktu penelitian sehingga data dapat diedit dan kemudian diadakan pengecekan kembali ke lapangan.
- b. Pengamatan secara seksama atau tekuu, kegiatan ini dilakukan dengan mengadakan pengulangan pengamatan dalam kegiatan pelaku atau aktor yang menjadi subyek penelitian.
- c. Membicarakan dengan orang lain (per debriefing) sebagai usaha untuk memenuhi derajat kepercayaan.
- d. Trigulasi adalah untuk mengecek kebenaran data tertentu dengan membandingkannya dengan data yang diperoleh dari sumber lain, pada berbagai fase penelitian dilapangan, pada waktu yang berlainan, dan dalam penelitian ini metode tersebut digunakan untuk menguji data dari para informan dengan dokumen yang ada.

- e. Mengadakan member check, mengecek ulang secara garis besar setelah wawancara dengan para informan penelitian.

2. Keteralihan (*Transferability*)

Keteralihan sebagai persoalan empiris bergantung pada kesamaan antara konteks pengirim dan penerima. Untuk melakukan keteralihan tersebut, peneliti mencari dan mengumpulkan data kejadian dan empiris dalam konteks yang sama. Dengan demikian peneliti bertanggung jawab untuk menyediakan data deskriptif secukupnya. Data itu antara lain berupa catatan-catatan lapangan, peraturan-peraturan, petunjuk pelaksanaan, laporan pelaksanaan dan lain-lain hasil wawancara dengan informan.

Bagi peneliti naturalistik, keteralihan tegantung pada si pemakai, yakni hingga dimanakah hasil penelitian ini dapat digunakan dalam konteks dan situasi tertentu. Dalam hal ini peneliti berusaha memberikan deskripsi yang terinci tentang bagaimana hasil penelitian dapat dicapai. Apakah hasil penelitian tersebut dapat diterapkan, akan diserahkan kepada pembaca atau pemakai. Bila pemakai melihat ada dalam penelitian ini yang cocok bagi situasi yang dihadapinya, maka dapat dimungkinkan adanya keteralihan, meskipun dapat diduga bahwa tidak ada dua sisi yang persis sama, sehingga masih perlu penyelesaian menurut keadaan masing-masing.

3. Kebergantungan (*dependability*)

Hal ini berkaitan dengan kemampuan hasil studi untuk diulang kembali atau dibuat replikasi atau uji ulang, yakni mengganti konsep rehabilitas dengan dependabilitas, disamping itu juga digunakan teknik-teknik yang dipakai untuk kredibilitas.

4. Kepastian (*confirmability*)

Untuk mewujudkan kepastian atas penelitian ini maka peneliti mendiskusikan dengan pembimbing. Setiap tahap pada tesis ini maupun konsep yang dihasilkan dari lapangan dikonsultasikan dengan pembimbing. Dengan demikian diperoleh masukan untuk menambah kepastian dari hasil penelitian.

Universitas Terbuka

BAB IV

TEMUAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

1. Gambaran Umum Kabupaten Lamandau

Kabupaten Lamandau terbentuk dari hasil pemekaran wilayah Kabupaten Kotawaringin Barat, berdasarkan UU nomor 5 Tahun 2002. Melalui proses yang sangat panjang dan rumit, serta kerjasama banyak pihak sehingga Kabupaten Lamandau bisa terbentuk dan berjalan sampai hari ini.

Secara geografis Kabupaten Lamandau terletak pada $1^{\circ}9'$ s/d $3^{\circ}36'$ Lintang Selatan dan $110^{\circ}25'$ s/d $112^{\circ}50'$ Bujur Timur, dan secara administratif Kabupaten Lamandau ini mempunyai batas-batas wilayah sebagai berikut:

1. Sebelah Utara : Berbatasan dengan Kabupaten Ketapang Propinsi Kalimantan Barat dan Kecamatan Seruan Hulu Kabupaten Seruan, Arut Utara Kabupaten Kotawaringin Barat.
2. Sebelah Timur : Berbatasan dengan Kecamatan Arut Utara Kabupaten Kotawaringin Barat.
3. Sebelah Selatan : Berbatasan dengan Kecamatan Arut Selatan kabupaten Kotawaringin barat dan Kecamatan Balai Riam Kabupaten Sukamara.
4. Sebelah Barat : Berbatasan dengan Kabupaten Ketapang Propinsi Kalimantan Barat.

Kabupaten Lamandau terletak pada ketinggian yang berkisar antara 20 - 500 meter diatas permukaan laut dan hal ini ditunjukkan dengan adanya beberapa daerah perbukitan di wilayah Kabupaten Lamandau. Cakupan wilayah administratif pada awal berdirinya, Kabupaten Lamandau memiliki luas wilayah sebesar 6.414 km² yang terbagi menjadi 3 wilayah Kecamatan, 3 Kelurahan dan 82 Desa.

Dengan perkembangan pemerintah maupun tuntutan pada pelayanan masyarakat, di Kabupaten Lamandau di bentuk 8 Kecamatan pemekaran dari yang sebelumnya sejak pertengahan tahun 2005. Adapun data Kecamatan dan data kependudukan dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut :

Tabel 4.1
Data Kecamatan dan Kependudukan Kabupaten Lamandau

No	Kecamatan	Ibukota	Jumlah Penduduk (Jiwu)	Luas (Km2)
1	Lamandau	Tapin Bini	23.611	1.333,00
2	Bulik	Nanga Bulik	9.774	665,55
3	Delang	Kudangan	10.101	685,00
4	Bulik Timur	Merambang	6.710	1.074,72
5	Menthobi Raya	Melata	6.982	620,88
6	Sematu Jaya	Purworeja	5.911	86,85
7	Belantikan Raya	Bayat	5.164	1.263,00
8	Batang Kawa	Kinipan	2.884	685,00

Sumber : Disdukcapil Kabupaten Lamandau (2009)

Keadaan topografi Kabupaten Lamandau, terdiri dari rawa, dataran rendah, dataran tinggi dan perbukitan, juga dialiri oleh sungai-sungai besar maupun kecil yang menjadi urat nadi perekonomian di daerah ini. Topografis Kabupaten Lamandau dibagi menjadi empat bagian, yaitu dataran, daerah berombak, daerah berombak berbukit dan daerah berbukit-bukit yang terdiri dari sebelah Utara

adalah pegunungan dan macam tanah Litosol tahan terhadap erosi. Bagian Tengah terdiri dari tanah Podsolik Merah Kuning, juga terhadap erosi. Sebelah Selatan terdiri dari danau dan rawa aluvial/organosol banyak mengandung air.

Ketinggian wilayah dari permukaan laut bervariasi dari 25 – 500 meter dari permukaan laut (dpl). Kemiringan lahan di Kabupaten Lamandau tersebar dengan indek kemiringan 0 - > 15 % dari lahan tersebut yang memiliki indeks kemiringan 0 – 15 % masih dapat digunakan untuk lahan pertanian sebesar 39.587 hektar (Bappeda, 2007). Adapun Peta Wilayah Kabupaten Lamandau dapat dilihat pada Lampiran 3.

2. Gambaran Umum SMK Negeri-1 Bulik Kabupaten Lamandau

SMK Negeri-1 Bulik termasuk pada Kecamatan Bulik dengan kondisi jalan yang bagus dan transportasi yang lancar dan berlatih di jalan Trans Kalimantan Km. 07 Nanga Bulik Kabupaten Lamandau. Letak geografis berada pada kanan kiri diantara komplek perumahan, belakang tanah lapangan milik sekolah, sehingga udara bersih dan segar, jauh dari kebisingan lalu lintas. SMK Negeri-1 Bulik dibuka pada tanggal 08 Agustus 2005 dengan Nomor SK Pendirian : 420/84/IX/2005-UM dan merupakan salah Sekolah Multi Kelompok (Kelompok Teknologi Rekayasa, Bisnis dan Manajemen) dengan mempunyai 6 program keahlian yaitu Agribisnis Tanaman Perkebunan, Agribisnis Tanaman Pangan Holtikultura, Multi Media, Tehnik Komputer Jaringan, Akuntansi, Administrasi Perkantoran. Luas tanah seluruhnya 15 ha dan luas bangunan adalah 5 ha dengan jumlah ruang belajar sebanyak 12 buah. Jarak SMK Negeri-1 Bulik dengan ibu kota Kabupaten Lamandau adalah 7 Km.

3. Profil Pemerintahan SMK Negeri-1 Bulik Kabupaten Lamandau

a. Visi dan Misi SMK Negeri-1 Bulik Kabupaten Lamandau

Untuk dapat menjalankan kegiatannya dengan baik, maka SMK Negeri-1 Bulik Kabupaten Lamandau mempunyai visi dan misi sebagai motivasi pelaksanaan kegiatan, yaitu:

Tabel 4.2
Visi dan Misi SMK Negeri- 1 Bulik

VISI
Menjadi pusat pendidikan dan pelatihan teknologi, pertanian dan bisnis berwawasan keunggulan, berbudi pekerti yang luhur dan menjadi pelaku pembangunan.
MISI
Menyiapkan tenaga kerja terampil, profesional di bidang teknologi, pertanian dan bisnis, mandiri, beretos kerja tinggi, berwatak wirausaha, berkemampuan mengembangkan potensi diri di dunia kerja dan masyarakat dengan berlandaskan IMTAQ.

b. Tujuan dan Sasaran

1. Tujuan

- a. Menyiapkan siswa untuk memasuki lapangan kerja serta mengembangkan sikap profesionalisme agar mampu memilih karier maupun kompetensi dan mampu mengembangkan diri.
- b. Menyiapkan siswa untuk mengisi tenaga kerja tingkat menengah yang mandiri (bekerja untuk diri sendiri) dan mengisi kebutuhan tenaga kerja terampil agar menjadi warga negara yang produktif, adaptif dan kreatif.

- c. Menyiapkan siswa yang berjiwa profesional yang berarti knowing what to do, how to do that, when to do that, and doing that (tahu apa yang harus dikerjakan, bagaimana mengerjakannya, kapan harus dikerjakan dan mengerjakannya).
- d. Mendidik siswa dengan entrepreneurship (kewirausahaan) yang berarti mengusahakan siswa agar mampu menangkap atau menciptakan peluang, mengubah peluang menjadi uang dengan menggunakan sumber daya manusia, alam, alat dan modal agar dapat menikmati hidup sejahtera dikelak kemudian hari.

2. Sasaran

- a. Menjadi salah satu SMK multi kelompok yang berstandar Nasional dan Internasional.
 - b. Menjadi lembaga Pendidikan dan Pelatihan yang profesional di bidang Pertanian, Perkebunan, Multimedia, Teknik Komputer Jaringan, Bisnis dan Manajemen yang berstandar ISO.
 - c. Menjadi aset daerah yang terus berperan dalam pengembangan Sumber Daya Manusia terampil dan berkualitas.
- c. Data Guru**

Untuk menunjang keberhasilan dalam pengajaran perlu adanya pembagian tugas terhadap guru dalam mengajar. Pada SMK Negeri-1 Bulik terdapat 29 orang guru dengan status PNS berjumlah 27 orang dan Guru Tidak Tetap (GTT) berjumlah 2 orang. Berikut ini tabel pendidik dan tenaga kependidikan beserta pembagian tugas guru.

Tabel 4.3

**Pembagian Tugas Guru Dalam Proses Belajar Mengajar Pada Semester 2
Tahun Pelajaran 2013/2014 SMK Negeri-1 Bulik Kabupaten Lamandau**

No	Nama	NIP	Gol/Ruang	Jabatan Guru	Bidang Tugas
1	Glorine, S.Pd	19680723 200604 2 009	III.c	Guru Dewasa	Bahasa Indonesia
2	Hetty Noviani, S.Pd	19721102 199903 2 002	IV.a	Guru Pembina	PPKN
3	Rina Tripila, S.Pd	19820201 200312 2 005	III.d	Guru Dewasa TK.I	1. Pendidikan Jasmani 2. Produktif AP
4	Agus Pinewati, S.Pi	19740804 200312 2 006	III.d	Guru Dewasa TK.I	Muatan Lokal
5	Ceccep Sapta Purnama,SP	19721118 200312 1 002	III.d	Guru Dewasa TK.I	Produktif ATPH
6	Ely Suntiana, S.Pd	19790214 200312 2 008	III.d	Guru Dewasa TK.I	1. Biologi 2. IPA
7	Wahyuni, S.Pd	19770613 200312 2 005	III.d	Guru Dewasa TK.I	1. Produktif AK 2. Produktif AP
8	Umi Kana'ah, SP	19760116 200502 2 001	III.d	Guru Dewasa TK.I	1. Kimia 2. Produktif ATP
9	Cicilia Pidjath, S.Hut	19771020 200502 2 002	III.d	Guru Dewasa TK.I	1. KKPI 2. Produktif MM
10	Emilia, S.Pi	19790626 200502 2 008	III.d	Guru Dewasa TK.I	Fisika
11	Aluiane, S.Pd	19750520 200502 2 003	III.d	Guru Dewasa TK.I	Pendidikan Jasmani
12	Tantilina, SE	19760801 200502 2 002	III.d	Guru Dewasa TK.I	Produktif AK
13	Martinus Sanit, SF	19750324 200604 1 010	III.c	Guru Dewasa	1. Produktif Agama Katolik 2. Produktif MM
14	Nurina, S.Th	19800307 200604 2 012	III.c	Guru Dewasa	Pendidikan Agama Protestan
15	Dewi Kustinah,S.Ag	19750910 200604 2 002	III.c	Guru Dewasa	Pendidikan Agama Islam
16	Abgrita Utami, SP	19731126 200604 2 016	III.c	Guru Dewasa	1. Kewirausahaan 2. Produktif ATP
17	Impalamia, S.Pd	19720819 200502 2 001	III.b	Penata Muda TK.I	1.Bahasa Inggris (TKJ,MM,AK,AP) 2.Bahasa Inggris (TKJ,MM,AK,AP)
18	Hermi, S.Pd	19720110 200604 2 021	III.b	Penata Muda TK.I	1.Biologi 2.IPS 3.Produktif ATPH
19	Lisne Andung, SP	19770504 200604 2 030	III.b	Penata Muda TK.I	1.Mulok 2.Produktif ATPH
20	Ervina,S.Pd	19830228 200802 2 001	III.b	Penata Muda TK.I	1.MTK (AK,AP,ATP,ATPH) 2.Matematika (MM,TK) 3.Kimia
21	Irawati,S.Pd	19800930 200903 2 005	III.b	Penata Muda TK.I	1.Kewirausahaan 2.Produktif AP
22	M.Waznan, S.Pd	19830414 201001 1 019	III.b	Penata Muda TK.I	Produktif TKJ
23	Yuli.K. Handayani,S.Pd	19850728 201001 2 014	III.b	Penata Muda TK.I	1.Matematika Tehnik(ATP,ATPH,AP,AK) 2.Matematika Tehnik ATP&ATPH

24	Wayan Eko Wijaya,S.Pd.H	19820815 201001 1 015	III.b	Penata Muda TK.I	1.Pendidikan Agama Hindu 2.Matematika Tehnik (MM,TKJ)
25	Yisinta, S.Pd	19850731 201001 2 012	III.b	Penata Muda TK.I	1.Bahasa Inggris (TKJ,MM,ATPH,ATP) 2.Bahasa Inggris ATP, ATPH
26	Eliasi Janita, S.Pd.T	19850125 201101 2 002	III.a	Penata Muda	1.Bahasa Indonesia 2.Produktif TKJ 3.Produktif MM
27	Tika Aminin, S.Pd.T	19860423 201101 2 004	III.a	Penata Muda	1.Kewirausahaan 2.IPA 3.Seni Budaya
28	Kiki Destianty, S.Pd	-	-	GTT	1.Bimbingan Konseling (346 siswa) 2.Seni Budaya
29	Desy Aryani, S.Pd	-	-	GTT	1.Bahasa Inggris (AK,AP,ATPH,ATP) 2.Bahasa Indonesia

Sumber : SK Kepala Sekolah SMK Negeri-1 Bulik No.008/I.14.08.01/SMK.001/KP/I/2014 tentang Pembagian Tugas Guru

Tabel 4.4
Tenaga Kependidikan SMK Negeri-1 Bulik

No	Tenaga Kependidikan	Total Pegawai	Status Kepegawaian				Pendidikan				Usia				Jenis Kelamin		Kebutuhan Pegawai	
			PNS		NON PNS		SLTA	Dip	S1/D4	S2	<35	35-50	>51	L	P	Ideal	+	
			P	T	PT	PTT												
1	Kepala Tata Usaha																1	
2	Tenaga Teknis Keuangan																	
3	Tenaga Perpustakaan																	
4	Tenaga Laboratorium																	
5	Tenaga Teknis Praktek Kejuruan																	
6	Pesuruh/ Penjaga Sekolah	2				2	2						2		1	1		
7	Tenaga Administrasi lainnya	2				2	1	1				1	1			2	2	
TOTAL		4				4	3	1				1	3		1	3	3	

Sumber : Data Pokok PSMK 2014

Tabel 4.5
Pendidik (Guru)

No	Nama Mata Pelajaran	Total Guru	Status Kepegawaian				Pendidikan			lulus Sertifikasi profesi	Usia			Jenis Kelamin		Kebutuhan Guru						
			PNS		Non PNS		Dip	S1/D4	S2		<35			35-51		≥51		L	P	Ideal	±/-	
			GT	GTT	GT	GTT					<35	35-51	≥51	L	P							
1	Normatif																					
	Pendidikan Agama Islam	1	1					1				1			1	1						
	Pendidikan Agama Protestan	1	1						1				1			1	1					
	Pendidikan Agama Katolik	1	1						1				1		1		1					
	Pendidikan Agama Hindu	1	1						1			1			1		1					
	Pendidikan Agama Budha																					
	Pendidikan Agama Konghuchu																					
	Bahasa Indonesia	1	1						1		1	1			1	1						
	Pendidikan Kewarganegaraan & Sejarah	1	1						1		1	1			1	1						
	Pendidikan Jasmani & Olah Raga	1	1						1		1	1			1	2	1					
	Seni & Budaya	1	1						1			1			1	1						
	BP/ BK	1				1		1				1				1	1					
	Muanan Lokal	1	1						1				1			1	1					
2	Adaptif																					
	Matematika	1	1					1			2				2	2	1					
	Bahasa Inggris	2	1			1		2		1			1		2	2						
	KKPI	1	1					1		1	1	1			1	1						
	IPA	1	1					1		1	1				1	1						
	IPS																					
	Kewirausahaan	2	2					2			1				2	2						
	Fisika	1	1					1			1				1	1						
	Kimia	2	2					2			1				1	1						
	Biologi	1	1					1		1	1				1	1						
	Ekonomi																					
	Pelayanan Prima																					
	Bahasa asing																					
3	Produktif																					
	MM	2	2					2			2				1	1	1					
	TKJ	1	1					1			1				1	1	1					
	AT Hortikultura	2	2					2		1		2			1	1	2					
	AT Perkeb	1	1					1		1	1		1		1	1	1					
	Akutansi	2	2					2		2		2			1	1	2					
	Adm. Perkantoran																					
	Perikanan																					
	TOTAL	29	27			2		29		12	11	16	2	6	23	29	2					

Sumber : Data Pokok PSMK 2014

d. Data Siswa

SMK Negeri-1 Bulik termasuk salah satu sekolah favorit yang diminati oleh masyarakat di Kabupaten Lamandau. Siswa baru yang mendaftar pada tahun 2013 sebanyak 129 orang namun yang diterima hanya sebanyak 111 orang. Jumlah keseluruhan siswa SMK Negeri-1 Bulik adalah sebanyak 337 orang. Berikut ini adalah tabel data siswa SMK Negeri-1 Bulik berdasarkan data PSMK Tahun 2014 :

Tabel 4.6
Data PSB dan Siswa Per Tingkat

Kompetensi Keahlian	Pendaftaran Siswa Baru B)				SISWA								Total Siswa L+P	
	Pendaftar		Diterima		Tk.1		Tk.2		Tk.3		Tk.4			
	L	P	L	P	Romb	L	P	Romb	L	P	Romb	L	P	
ATP /AGRIBISNIS TANAMAN PERKEBUNAN	21	2	15	5	1	15	5	1	16	13	1	11	4	65
ATH / AGRIBISNIS TANAMAN HOLTIKULTURA	6		4		1	2		1	5	8	1	9	3	27
MM / MULTI MEDIA	13	3	12	5	1	9	6	1	11	11	1	12	8	57
TKJ / TEKHNIK KOMPUTER JARINGAN	18	6	16	4	1	16	3	1	16	5	1	11	6	57
AP / ADMINISTRASI PERKANTORAN	14	24	10	19	1	10	13	1	5	21	1	9	19	77
AK / AKUNTANSI	9	13	6	15	1	5	15	1	4	13	1	8	9	54
TOTAL	81	48	63	48	6	57	42	6	57	71	6	60	49	337

Sumber : Data Pokok PSMK 2014

B. Hasil Penelitian

1. Budaya Organisasi Pada SMK Negeri-1 Bulik Kabupaten Lamandau

a. Inisiatif Individu dan Toleransi Terhadap Tindakan Beresiko

Inisiatif individu dan toleransi terhadap tindakan beresiko dalam hal ini berhubungan dengan kebebasan, tingkat tanggung jawab dan sejauh mana para guru didorong untuk bertindak agresif, inovatif, dan mengambil resiko.

Kebebasan dalam berinovasi dan kreatifitas guru dalam melakukan pengajaran ini merupakan suatu bentuk budaya organisasi yang dianut oleh SMK Negeri-1 Bulik dalam upaya untuk meningkatkan kinerja seperti hasil wawancara dengan Kepala Sekolah SMK Negeri-1 Bulik Ibu Glorine, beliau mengatakan :

“ Dalam pembelajaran diberikan kebebasan asal tidak menyimpang dari pembelajaran. Mereka berhak inovasi apa saja yang penting tujuannya untuk pembelajaran sesuai dengan metode pembelajaran, dan memang guru dituntut harus berinovasi.”
(wawancara Sabtu, 29 Maret 2014 Pukul 10:15 WIB)

Kebebasan dalam mengajar juga disampaikan oleh Ibu Ervina selaku guru Matematika dan Kimia mengatakan :

“Kebebasan mengajar terserah kita karena masing – masing guru kan beda cara ngajar juga beda ada yang ngomong terus ada juga yang suka langsung seperti ayo buka laptopnya. Tapi dengan Ibu Kepsek terserah aja ngak ada pemaksaan.”
(wawancara Minggu 30 Maret 2014 Pukul 18:03 WIB)

Demikian juga hasil wawancara yang dilakukan dengan Ibu Ely selaku guru Biologi dan IPA mengenai kreatifitas dalam mengajar berikut petikan wawancaranya :

“Kreatifitas sangat perlu artinya dalam belajar kita tidak teks books, ada mata pelajaran yang memang perlu dipraktekkan seperti kewirausahaan seperti berjualan dan pelajaran produktif

*membuat Web dan guru – guru juga harus mencari informasi selain di buku seperti internet.”
(wawancara Sabtu 29 Maret 2014 Pukul 10:55 WIB)*

Hal senada juga diungkapkan oleh Ibu Impalamia selaku guru Bahasa Inggris mengatakan :

“Kreatifitas mengajar perlu dengan kita kreatifitas kan kita mengajar siswa tidak membosankan. Tau aja kan siswa mudah bosan kalau kita cuma memakai metode itu-itu aja. Kreatifitas guru misalnya membuat media kan menyesuaikan dengan materi yang diajarkan jadi menarik untuk siswa.”

(wawancara Sabtu 12 April 2014 Pukul 09:00 WIB)

Dari hasil wawancara diatas dapat diambil suatu kesimpulan bahwa salah satu bentuk budaya organisasi yang dianut oleh SMK Negeri-1 Bulik yaitu memberikan kebebasan kepada para guru untuk berinovasi dan berkreatifitas dan berani mengambil resiko asal tidak menyimpang dari pembelajaran.

b. Dukungan dan Kontrol dari Manajemen

Dukungan dan kontrol disini berhubungan dengan bagaimana organisasi disekolah memberikan dukungan dan bantuan terhadap guru dalam setiap aktifitas pembelajaran serta melakukan fungsi kontrol dan pengawasan terhadap pelaksanaan tugas guru agar hasil kinerja sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan bersama. Dengan adanya dukungan, bantuan serta kontrol dan pengawasan yang dilakukan maka akan dapat memberikan pemahaman kepada para guru bahwa pimpinan mempunyai peranan yang sangat penting dalam setiap aktivitas pembelajaran di sekolah.

Bentuk dukungan dan pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan sebagaimana wawancara yang dilakukan dengan Ibu Glorine selaku Kepala Sekolah SMK Negeri-1 Bulik, beliau mengatakan :

"Pengawasan terhadap kinerja dilakukan rutin sehari – hari seperti kehadiran. Kita hendak mendisiplinkan siswa namun hendaklah kita mendisiplinkan diri kita sendiri bagaimana kita menjadi contoh dan teladan bagi siswa jadi terus diingatkan. Dari apel pagi dilihat siapa dan dari kegiatan rutin keagamaan hari jum'at dan apel senin pagi jadi keliatan yang tidak hadir."

(wawancara Sabtu 29 Maret 2014 Pukul 10:15 WIB)

Hal senada juga disampaikan oleh pengawas SMK Bapak Daniel berikut petikan wawancaranya :

"Pengawasan untuk guru bentuk pelajaran yang dipegang diampunya seperti RPP dan silabus sampai teknik pembelajaran. Kalau dulu pengawasan paling – paling habis di kepala sekolah kalau sekarang itu tidak, pengawas sudah masuk keruangan kemudian ketika guru mengajar kami memantau pelaksanaan pembelajaran dan itu ada instrumennya supervisinya. Untuk Kepala Sekolah bentuk pengawasan berbeda dengan guru, ada bentuk supervisi akademik dan supervisi manajerial. Manajerial masalah kepemimpinan, administrasi, surat menyurat, keuangan, pelaporan. Supervisi dilakukan tiap bulan tapi tidak fokus pada 1 sekolah. Kalau jadwal minggu ini di SMK-1 berikutnya di sekolah lain."

(wawancara Jum'at 28 Maret 2014 Pukul 08:50 WIB)

Pernyataan mengenai kontrol dan pengawasan terhadap guru juga disampaikan oleh Ibu Ervina selaku guru Matematika dan Kimia yang mengatakan :

"Kalau ibu biasanya ngontrol ya biasa cek – cek lah apa ada yang masuk apa tidak. Kurikulum juga dicek. Kalau cek tiap hari kalau saya lihat biasanya dari absen siapa belum datang namun bu Kepsek tidak menuntut pembatasan waktu absen harus jam sekian karena kadang kami juga bisa lupa oh belum absen kemaren."

(wawancara Minggu 30 Maret 2014 Pukul 18:03 WIB)

Dari hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa pengawasan dan kontrol kontinu dilakukan baik oleh Kepala Sekolah SMK Negeri -1

Bulik maupun pengawas seperti dalam hal kedisiplinan, teknik pembelajaran dan pemantauan langsung ke ruangan agar tercapai hasil dan tujuan yang telah ditetapkan bersama.

c. Pola – Pola Komunikasi

Pola – pola komunikasi berhubungan dengan bagaimana hubungan yang harmonis serta komunikasi yang terjalin di organisasi tersebut. Hubungan yang harmonis antara sesama guru dan pimpinan serta komunikasi yang baik merupakan faktor penting dalam suatu organisasi, karena dengan begitu akan tercipta suatu kondisi kerja yang baik seperti hasil wawancara yang dilakukan dengan Pengawas SMK Negeri-1 Bulik Bapak Daniel mengatakan :

"Komunikasi dengan pimpinan baik karena sampai sekarang dimonitor terus jadi tidak ada sekat, kelompok kalau ada masalah maka rapat sebentar jadi menciptakan kebersamaan."
(wawancara Jum'at 28 Maret 2014 Pukul 08:50 WIB)

Hal senada juga disampaikan oleh Ibu Ervina selaku guru Matematika dan Kimia mengatakan :

"Kami disini enak aja. Komunikasi memang harus penting, kalau ada yang disampaikan salah itu yang bahaya. Namun komunikasi kami disini lancar. Kalau dengan ibu Kepsek orangnya mengerti dan asal kita ngomongnya betul – betul."
(wawancara Minggu 30 Maret 2014 Pukul 18:03 WIB)

Dari hasil wawancara diatas dapat diambil suatu kesimpulan bahwa selama ini komunikasi yang terjalin antara pimpinan dengan para guru dan guru dengan sesama guru terjalin baik dan lancar.

d. Integrasi

Integrasi berhubungan dengan adanya kerjasama dalam suatu tim. Kerjasama dalam suatu tim sangat perlu karena dengan adanya kerjasama dapat menimbulkan suatu rasa kebersamaan dan rasa saling memiliki satu dengan lainnya. Dengan kerjasama yang baik diharapkan sifat egois dan individual dapat dihilangkan sebagaimana hasil wawancara dengan Kepala Sekolah SMK Negeri-1 Bulik Ibu Glorine mengatakan :

"Kami disini menjunjung tinggi budaya kebersamaan dan misakat tidak membedakan suku, agama karena kami disini bermacam-macam ada yang dari Jawa ada Islam, Kristen, Budha, jadi kami saling menghargai jadi kompak."
(wawancara Sabtu 29 Maret 2014 Pukul 10:15 WIB)

Hal senada juga disampaikan oleh Ibu Ervina selaku guru Matematika dan Kimia berikut petikan wawancaranya :

"Kalau menurut saya semua guru bisa kerjasama misal panitia seperti UAS atau UAN sekarang yang sedang berlangsung bagus aja kerjasamanya dan kerjasama tim pasti."
(wawancara Minggu 30 Maret 2014 Pukul 18:03 WIB)

Mengenai kerjasama tim yang ada di SMK Negeri-1 Bulik pengawas SMK Bapak Daniel mengatakan :

"Kebersamaan mereka tinggi sampai saat ini apalagi dalam penanganan siswa."
(wawancara Jum'at 28 Maret 2014 Pukul 08:50 WIB)

Dari hasil wawancara diatas disimpulkan bahwa pada SMK Negeri-1 Bulik terjalin kerjasama yang cukup baik dan lancar antara sesama guru dan guru dengan pimpinan.

2. Kinerja Guru SMK Negeri-1 Bulik Kabupaten Lamandau

a. Kemampuan dan Keterampilan

1. Menguasai bahan ajar dan mengembangkan metode pembelajaran

Agar guru dapat mengajar dengan baik, maka syarat pertama yang harus dimiliki adalah menguasai bahan ajar. Seorang guru yang tidak menguasai bahan ajar, tidak mungkin dapat mengajar dengan baik kepada siswanya. Oleh karena itu penguasaan bahan ajar merupakan syarat essensial bagi guru karena merupakan salah satu faktor yang dapat menentukan keberhasilan guru dalam pembelajaran.

Menguasai bahan ajar sebelum melaksanakan tugas mengajar di sekolah perlu dilakukan oleh guru untuk mengerti tentang materi apa yang akan diberikan kepada peserta didik. Guru juga harus banyak tahu tentang bahan pelajaran yang akan diberikan meskipun tidak mencakup semua hal, karena ini dimaksudkan agar guru tidak canggung dalam mengajar dan dapat menjelaskan pelajaran yang diajarkan dengan mudah sehingga memperoleh kepercayaan dan perhatian dalam menjelaskan materi pembelajaran. Hal tersebut dapat dilihat dalam petikan wawancara yang dilakukan dengan Ibu Hetty, selaku guru PPKN berikut ini :

"Bagi saya menguasai bahan ajar sangat penting karena ketika keruangan kalau kita tidak memahami bagaimana memberi materi. Dan kita mempunyai indikator yang harus disampaikan misalnya saya harus berbicara tentang negara dari kata pertama apa sih syaratnya berdiri suatu negara jadi harus kreatif."

(wawancara Sabtu 29 Maret 2014 Pukul 11:07 WIB)

Hal senada juga disampaikan oleh Ibu Ervina selaku guru Matematika dan Kimia, berikut pernyataannya :

"Rencana pembelajaran pasti disiapkan namun tidak di bawa karena sudah ada di otak. Bentuk pembelajaran sekarang ini banyak jadi guru haru menguasai bahan ajar karena bagaimana kita mengajar kalau tidak menguasai."
(wawancara Minggu 30 Maret 2014 Pukul 18:03 WIB)

Demikian juga tanggapan dari Ibu Cicilia selaku guru KKPI dan Multi Media mengatakan :

"Mempersiapkan rencana pembelajaran jelas ya seperti RPP, paling tidak secara tertulis. Menguasai bahan ajar belajar dulu kan paling tidak setelah kita memberikan kita sudah tau dulu tujuan apa yang dicapai nanti."
(wawancara Sabtu 12 April 2014 Pukul 08:44 WIB)

Berdasarkan wawancara diatas dapat diketahui bahwa guru – guru di SMK Negeri-1 Bulik sebelum mengajar selalu menyiapkan diri sebelum memulai pembelajaran. Persiapan itu berasal dari rencana pembelajaran seperti RPP agar mereka betul – betul menguasai materi pembelajaran yang akan diajarkan kepada anak didik mereka.

Selain menguasai bahan ajar seorang guru juga harus mempunyai metode pembelajaran. Metode pembelajaran dapat dikembangkan oleh guru agar murid tidak jemu dalam belajar. Pengembangan metode pembelajaran yang tepat akan turut menentukan efektifitas dan efisiensi pembelajaran. Pembelajaran perlu dilakukan dengan ceramah dan metode – metode yang berpusat pada guru serta lebih menekankan interaksi dengan peserta didik. Penggunaan metode pembelajaran yang bervariasi akan sangat membantu peserta didik dalam mencapai tujuan pembelajaran.

Mengenai pengembangan metode pembelajaran yang dilakukan berikut ini wawancara dengan Ibu Hetty selaku guru PPKN, beliau mengatakan :

"Metode pembelajaran biasanya tugas dan diskusi kelompok dan selanjutnya dibahas dan biasanya terjadi tanya jawab. Metode bervariasi jadi mereka berani untuk mengungkapkan pendapatnya."
(wawancara Sabtu 29 Maret 2014 Pukul 11:07 WIB)

Demikian juga tanggapan dari Ibu Ervina selaku guru Matematika dan Kimia berikut petikan wawancaranya :

"Metode yang saya pakai apalagi tidak ada alat bantu, ceramah dan tanya jawab yang pasti, penugasan sering juga."
(wawancara Minggu 30 Maret 2014 Pukul 18:03 WIB)

Hal senada juga disampaikan oleh Ibu Cicilia selaku guru KKPI dan MM mengatakan :

"Pengembangan metode pembelajaran dengan cara bereksplorasi dengan mencoba, kalau tidak dikembangkan dengan metode yang lain cuma karena saya bukan dari orang pendidikan saya sarjana umum jadi kan aku tidak tau ini namanya apa sih metode ini kan macam – macam. Aku metode yang menurutku aja kalau teman pendidikan yang liat kan oh metode ini. Demonstrasi dan praktik juga biasanya."
(wawancara Sabtu 12 April 2014 Pukul 08:44 WIB)

Dari hasil wawancara di atas kebanyakan guru – guru SMK Negeri-1 Bulik menggunakan metode ceramah, diskusi dan tanya jawab serta memberikan tugas kepada murid. Hal ini dilakukan agar terdapat interaksi mengenai proses pembelajaran dengan murid sehingga diketahui apakah pelajaran yang diajarkan dapat diterima atau tidak oleh murid.

2. Interaksi dan memotivasi murid

Proses pembelajaran akan efektif, jika komunikasi dan interaksi antara guru dengan siswa terjadi secara intensif. Guru dapat merancang model - model pembelajaran sehingga siswa dapat belajar secara optimal. Guru mempunyai peran ganda dan sangat strategis dalam kaitannya dengan kebutuhan siswa. Peran dimaksudkan adalah guru sebagai guru, guru sebagai orang tua, dan guru sebagai teman sejawat dalam belajar.

Melakukan interaksi dengan peserta didik dalam proses pembelajaran merupakan hal penting yang harus dilakukan oleh guru untuk dapat menumbuhkan motivasi dan membangkitkan semangat siswa dalam pembelajaran sehingga terbentuk perilaku siswa yang efektif dalam belajar. Dengan motivasi akan tumbuh dorongan untuk melakukan sesuatu dalam kaitannya dengan pencapaian tujuan. Motivasi akan dapat menyebabkan terjadinya suatu perubahan energi yang ada pada diri manusia, baik yang menyangkut kejiwaan, perasaan, dan emosi untuk kemudian bertindak atau melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan. Dalam wawancara dengan Ibu Wahyuni selaku guru Akuntansi mengatakan :

"Interaksi dengan murid sangat penting karena metode pembelajaran jaman dulu kan ceramah cuma guru ngomong siswa mendengarkan kalau sekarang ada feedback sebutannya ada timbal balik guru memberi materi siswa mendengarkan, guru bertanya mereka menjawab, mereka bertanya guru menjawab jadi begitu interaksinya. Kalau tidak ada interaksi aduh berati tidak berhasil pembelajarannya."
(wawancara Senin 31 Maret 2014 Pukul 18:40 WIB)

Selain itu Ibu Hetty, selaku guru PPKN juga mengatakan mengenai pentingnya interaksi dengan murid dalam pembelajaran :

"Anak - anak diharapkan mengerti dan punya interaksi jadi dilihat anaknya aktif apa tidak, punya kerjasama apa tidak jadi kita pantau dari segi pengetahuan dan karakternya. Karena dari situ kita liat anak ini menghargai orang apa tidak."

(wawancara Sabtu 29 Maret 2014 Pukul 11:07 WIB)

Sebelum memulai pembelajaran interaksi untuk menumbuhkan motivasi belajar siswa juga dilakukan oleh guru – guru SMK Negeri-1 Bulik seperti yang dikatakan oleh Ibu Wahyuni selaku guru Akuntansi menyatakan bahwa :

"Belajar itu penting, sekolah itu penting, berahlak mulia penting, menjaga pergaualan penting jadi kasih motivasi – motivasi makanya sebelum belajar biasanya diajak berdoa dulu sebagai orang beriman lalu tanya kabar."

(wawancara Senin 31 Maret 2014 Pukul 18:40 WIB)

Hal senada juga disampaikan oleh Ibu Hetty selaku guru PPKN, beliau mengatakan :

"Sebelum mulai pembelajaran kita selalu mengingatkan mereka karena di SMK itu harus punya kompetensi dan ada praktek dan magang diluar, dan ketika mereka keluar dari sini mereka mempunyai kemampuan di bidang masing – masing. Kita selalu memotivasi mereka sekalipun nantinya mereka tidak mampu untuk kuliah lagi tapi mereka sudah punya pegangan untuk bisa mengembangkan dirinya karena harapan SMK itu bisa menciptakan lapangan kerja karena sesuai dengan jurusan masing – masing itu harapan kita dan kita selalu menekankan itu ketika kita belum memulai pembelajaran selalu mengingatkan mereka jadi artinya ketika masuk ke SMK ini mereka sudah tau jurusan apa yang mereka pilih berati mereka harus punya kepercayaan diri."

(wawancara Sabtu 29 Maret 2014 Pukul 11:07 WIB)

Dari berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa guru-guru SMK Negeri-1 Bulik selalu melakukan interaksi dan memotivasi murid agar mereka lebih semangat dalam belajar.

3. Bertanggung jawab dalam memantau hasil pembelajaran

Guru dikatakan sempurna apabila mempunyai tanggung jawab yang dijalankan dengan baik. Guru adalah seorang pendidik yang juga merupakan pembimbing. Dalam bidang kemanusiaan di sekolah, guru harus bisa menjadi dirinya sebagai orangtua kedua bagi siswa. Seorang guru harus bisa menarik simpati agar menjadi idola para siswa dan disukai sehingga siswa senang belajar dengan guru.

Setelah memberikan pembelajaran, guru bertanggung jawab untuk memantau hasil pembelajaran yang disampaikan apakah dapat diterima dengan baik atau tidak oleh peserta didik. Memantau hasil pembelajaran ini dapat dilakukan dengan melakukan evaluasi atau penilaian terhadap siswa.

Agar pembelajaran memiliki kekuatan yang maksimal, guru harus senantiasa berusaha untuk mempertahankan dan meningkatkan semangat yang telah dimilikinya ketika mempelajari materi pembelajaran. Sebagai pengajar, guru harus memiliki tujuan yang jelas, membuat keputusan secara rasional agar peserta didik memahami keterampilan yang dituntut oleh pembelajaran, akan tetapi tidak hanya terbatas pada penyampaian materi saja tetapi juga bagaimana guru membentuk kompetensi dan pribadi peserta didik serta mengawasi

perilaku peserta didik terutama pada jam – jam sekolah agar tidak terjadi penyimpangan perilaku dan tindakan indisiplin.

Untuk mewujudkan tanggung jawab terhadap peserta didik tidaklah semudah membalikkan telapak tangan dimana setiap guru harus mempunyai kemampuan untuk menghayati perilaku serta etika yang sesuai dengan Pancasila sekaligus mengamalkannya. Tanggung jawab guru dalam bidang pendidikan di sekolah adalah harus menguasai cara pengajaran yang efektif dimana guru harus bisa menjadi model bagi murid, bisa memberi nasihat, menguasai teknik bimbingan serta layanan dan bisa membuat serta melaksanakan evaluasi yang lain. Dalam wawancara dengan Ibu Wahyuni selaku guru Akuntansi mengatakan bahwa :

"Pemantauan terhadap siswa dilakukan seperti PR, pertanyaan tertulis, ulangan tertulis, ulangan lisan seperti soal ini siapa bisa menjawab diberi nilai."
(wawancara Senin 31 Maret 2014 Pukul 18:40 WIB)

Demikian juga tanggapan dari Ibu Cicilia selaku guru KKPI dan Multi Media mengatakan :

"Memantau hasil pembelajaran biasanya ada tanya jawab. Tanya jawab kan kembali bagaimana apakah sudah jelas kalau kata mereka belum, kita ulang dulu sedikit kita tanya sampai dimana dan setiap akhir kompetensi dasar ada ulangan."
(wawancara Sabtu 12 April 2014 Pukul 08:44 WIB)

Hal senada juga disampaikan oleh Ibu Ervina selaku guru Matematika dan Kimia, beliau mengatakan :

"Setelah mengajar belum tentu saya melakukan evaluasi tetapi tergantung dari materi. Kalau setelah mengajar dan menurut saya pas saya mengajar maka saya memberikan test soal

supaya dilihat apakah mereka bisa atau tidak karena kadang dikelaskan tidak ngerti. Biasa seperti contoh soal jawab soal, karena punya saya mata pelajaran eksak matematika dan kimia kan ngak mungkin kalau tidak dikasih contoh."
(wawancara Minggu 30 Maret 2014 Pukul 18:03 WIB)

Agar diperoleh data yang objektif dan relevan mengenai tanggung jawab guru di SMK Negeri-1 Bulik dalam memantau hasil pembelajaran, maka peneliti melakukan wawancara dengan salah seorang siswa SMK Negeri-1 Bulik kelas XI, menyatakan bahwa :

"Setelah mengajar dikasih soal kan lalu mengerjakan sama-sama dengan gurunya."
(wawancara dengan Longinus Longga siswa kelas XI ATP, Selasa 01 April 2014 Pukul 15:12 WIB)

Berdasarkan wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa para guru SMK Negeri-1 Bulik sepenuhnya bertanggungjawab terhadap peserta didiknya dengan melakukan evaluasi walaupun terkadang evaluasi tersebut tidak langsung selalu dilakukan setiap selesai mengajar namun dilakukan setelah selesai materi pembelajaran, karena terkadang guru harus mengulang kembali materi yang diajarkan jika peserta didiknya belum memahami betul akan materi yang diajarkan baru setelah itu dilakukan evaluasi.

b. Sikap dan Kepribadian

1. Etika dalam mengajar

Di dalam etika guru Indonesia dituliskan dengan jelas bahwa guru membimbing murid untuk membentuk mereka menjadi manusia seutuhnya yang berjiwa Pancasila. Etika bagi guru adalah terhadap peserta didiknya, terhadap pekerjaan dan terhadap tempat kerja. Etika

tersebut wajib dimiliki oleh seorang guru untuk mewujudkan proses belajar mengajar yang baik.

Guru sebaiknya memberi contoh yang baik bagi muridnya. Keteladanan seorang guru adalah perwujudan realisasi kegiatan belajar mengajar dan menanamkan sikap kepercayaan kepada murid. Guru yang berpenampilan baik dan sopan akan mempengaruhi sikap murid demikian juga sebaliknya. Selain itu di dalam memberikan contoh kepada murid, guru harus bisa mencontohkan bagaimana bersifat objektif dan terbuka pada kritikan serta menghargai pendapat orang lain. Guru harus bisa mempengaruhi dan mengendalikan muridnya. Perilaku dan pribadi guru akan menjadi bagian yang ampuh untuk mengubah perilaku murid.

Seorang guru dalam mendidik seharusnya tidak hanya mengutamakan ilmu pengetahuan atau perkembangan intelektual saja, namun juga harus memperhatikan perkembangan pribadi anak didiknya baik perkembangan jasmani atau rohani. Mengenai masalah etika dalam pengajaran Ibu Ely selaku guru Biologi memberikan pernyataan :

"Etika dalam mengajar menyapa anak murid seperti apa kabar, siapa yang ngak hadir hari ini yang bajunya keluar tolong dimasukkan dan biasanya sebelum belajar kami berdoa dulu."

(wawancara Sabtu 29 Maret 2014 Pukul 10:55 WIB)

Hal yang sama juga disampaikan oleh Ibu Wahyuni selaku guru Akuntansi, beliau mengatakan :

"Masuk ruangan mengucapkan salam lalu mengajak anak – naka berdoa lalu masuk ke materi free test dulu apa yang akan diajarkan hari ini misal mengenai etika ditanya dulu apa itu

*pengertian etika lalu masuk materi setelah materi baru pulang.”
(wawancara Senin 31 Maret 2014 Pukul 18:40 WIB)*

Demikian juga tanggapan dari Ibu Cicilia selaku guru KKPI dan Multi Media berikut petikan wawancaranya :

*“Semua orang guru kalau ia menjadi guru pasti dia sopan jadi dari pakaiannya, tingkah lakunya pastilah diperlukan lho kesopanan supaya apa, contoh bagi siswa. Kalau kita urak-urakan kita juga tidak bisa mengharapkan siswa untuk berbuat yang baik. Masuk ke kelas mengucapkan salam, menanyakan apa yang dipelajari, mengingatkan kembali apa yang telah dipelajari kemudian masuk ke inti pelajaran.”
(wawancara Sabtu 12 April 2014 Pukul 08:44 WIB)*

Dari hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa para guru SMK Negeri-1 Bulik sebelum memulai pelajaran selalu mengucapkan salam kepada murid dan berdoa sebelum memulai pelajaran.

2. Kepribadian yang baik, jujur dan objektif

Faktor terpenting dari seorang guru adalah kepribadiannya, karena dengan kepribadian itulah seorang guru bisa menjadi seorang pendidik dan pembina bagi anak didiknya atau bahkan malah sebaliknya akan menjadi perusak dan penghancur bagi masa depan anak didiknya. Kepribadian yang sesungguhnya adalah abstrak, sulit dilihat dan tidak bisa diketahui secara nyata yang dapat diketahui yaitu hanyalah penampilan dari segi luarnya saja misalnya dalam tindakannya, ucapannya, cara bergaul, berpakaian dan menghadapi segala persoalan atau masalah baik yang ringan ataupun yang berat.

Sebagai pembimbing, guru harus merumuskan tujuan secara jelas dan dalam melakukan penilaian kepada siswa harus secara jujur dan objektif. Dalam wawancara dengan Ibu Ervina selaku guru Matematika dan Kimia mengatakan :

"Kalau saya penilaian ada tes tertulis entah ganda atau esai tapi kadang dilihat juga dari kepribadian masing – masing individu berbeda itu kalau saya. Dan penilaian secara objektif tidak dilihat dari apakah dia pakai kerudung atau tidak orang Jawa atau tidak yang pasti dilihat apakah dia bisa menjawab dan dilihat interaksi dengan sesama teman."
(wawancara Minggu, 30 Maret 2014 Pukul 18:03 WIB)

Hal senada juga disampaikan oleh Ibu Wahyuni selaku guru Akuntansi mengatakan :

"Yang pasti penilaian tertulis ada. Ada juga secara kepribadian, walaupun anak tidak pintar tapi etika bagus masuk penilaian juga. Ada tagihanlah yang ditagih setelah belajar. Penilaian dalam bentuk PR mengadakan tanya jawab atau free test post test secara tertulis jadi buktinya adalah nilai."
(wawancara Senin 31 Maret 2014 Pukul 18:40 WIB)

Berdasarkan wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa para guru SMK Negeri-1 Bulik dalam membimbing para siswanya dilakukan secara profesional dan objektif.

3. Disiplin dalam pembelajaran

Kedisiplinan sangat perlu dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai pengajar, pendidik dan pembimbing siswa. Disiplin yang tinggi akan mampu membangun kinerja yang profesional sebab pemahaman disiplin yang baik guru mampu mencermati aturan –

aturan dan langkah strategis dalam melaksanakan proses kegiatan belajar mengajar.

Pada SMK Negeri-1 Bulik disiplin guru memang wajib diterapkan, karena guru merupakan contoh dan teladan bagi para siswa. Bagaimana siswa dapat berdisiplin jika gurunya saja tidak dapat mendisiplinkan dirinya jadi kedisiplinan bagi para guru merupakan bagian yang tak terpisahkan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.

Seorang guru dikatakan mempunyai kinerja yang baik apabila dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tata kerja yang telah ditentukan, profesional, tepat waktu dan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh peserta didik.

Berhubungan dengan disiplin guru dalam mengajar, Ibu Wahyuni selaku guru Akuntansi menyatakan :

"Disiplin guru masuk tepat waktu, keluar sesuai jam, harus sesuai materi yang diajarkan sesuai dengan RPP. Artinya guru adalah yang digugu dan ditiru jadi harus memberi contoh yang baik kepada siswa, tutur kata harus diperhatikan. Kalau tidak ikut apel atau terlambat adea pemberitahuan setidaknya kepada guru pike. Kalau tidak turun biasanya karena sakit atau anak sakit atau orang tua sakit masalah keluarga lah."
(wawancara Senin 31 Maret 2014 Pukul 18:40 WIB)

Hal senada juga disampaikan oleh Ibu Ely selaku guru Biologi, beliau mengatakan:

"Gurunya kami awasi masuk atau tidak dari jadwal. Kadang – kadang kalau gurunya tidak masuk karena ada kesibukan lain harus memberi tugas. Kalau untuk siswa itu pengawasan kami melihat tugas itu dikerjakan dengan baik ngak tugas dari guru – guru, pembelajaran kalau laptop itu digunakan untuk apa karena anak – anak sering bawa laptop."
(wawancara Sabtu 29 Maret 2014 Pukul 10:55 WIB)

Selain itu Ibu Ervina selaku guru Matematika dan Kimia juga mengatakan tentang disiplin dalam mengajar :

"Kalau tipe saya mereka sudah tau. Kalau datangnya terlambat apalagi kalau saya sudah lambat mereka lebih lambat dari saya, saya suruh tunggu di situ dulu berdiri didepan kelas paling 5 menitan. Kalau saya tidak bisa hadir atau berhalangan saya nelpon ibu atau buat surat karena memang disuruh ibu memang begitu harus ada surat. Kalau tidak sempat ngasih tugas ya biar aja, semoga yang tugas piket bisa mengendalikan atau memberi tugas kepada siswa dari buku saya."

(wawancara Minggu 30 Maret 2014 Pukul 18:03 WIB)

Berdasarkan hasil wawancara di atas maka disimpulkan bahwa semua guru di SMK Negeri-1 Bulik pada dasarnya menghargai waktu, mengingat bahwa mereka adalah sebagai contoh dan teladan bagi murid – muridnya, akan tetapi ada beberapa hal juga yang menyebabkan mereka tidak disiplin waktu disebabkan karena ada kesibukan lain dan kepentingan keluarga yang tidak bisa ditunda seperti sakit, anak sakit, orang tua sakit.

Pernyataan diatas juga diperkuat dengan hasil wawancara dengan Ibu Glorine selaku Kepala Sekolah memberikan keterangan :

"Administrasi harus ada jika guru yang bersangkutan tidak hadir karena merupakan bukti fisik bagi Kepala Sekolah. Misal kalau tidak sempat paling tidak SMS dulu baru suratnya ijin menyusul. Kendala adalah urusan keluarga dan punya anak, kadang – kadang kalau anak sakit mendadak ditelpon dan minta ijin tidak turun. Kadang bisa 2 sampai 3 orang, enggak diberi ijin kan tidak mungkin karena memang kondisi keluarga namun dilain pihak kinerja juga dituntut karena itu tugas utamanya. Namun yang penting ia punya tanggung jawab misalnya meninggalkan tugas dan melapor ke guru piket."

(wawancara Sabtu 29 Maret 2014 Pukul 10:15 WIB)

Berdasarkan wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa apabila guru yang bersangkutan mengajar tidak hadir maka peserta didik tidak dibiarkan begitu saja tidak belajar namun ada tugas yang diberikan oleh guru yang bersangkutan atau oleh guru piket.

Agar diperoleh data yang relevan dan objektif mengenai tingkat kedisiplinan guru SMK Negeri-1 Bulik, maka peneliti mengadakan wawancara dengan salah seorang siswa SMK Negeri-1 Bulik kelas XI ATP, menyatakan bahwa :

"Pelajaran disiplin aja, berangkatnya pagi, tepat waktu apelnya, pulangnya juga tepat waktu. Disiplin aja gurunya. Kalau gurunya tidak hadir biasa diberikan tugas kan ke guru piket lalu guru piket panggil ketua kelas suruh mengerjakan tugas yang diberikan guru."

(wawancara dengan Longginus Longga siswa kelas XI ATP, Selasa 01 April 2014 Pukul 15:12 WIB)

Dari berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa tingkat kedisiplinan dan tanggung jawab guru – guru SMK Negeri-1 Bulik cukup baik sehingga proses pengajaran yang diberikan dapat berjalan dengan lancar walaupun terkadang ada guru yang tidak hadir namun tugas tetap diberikan jadi peserta didik tetap belajar.

4. Semangat dalam pekerjaan

Sebagai seorang guru yang bekerja setiap hari memberikan pembelajaran kepada peserta didik tentu membutuhkan keterampilan dan kemampuan profesional dan pekerjaan tersebut rutin dilakukan setiap harinya. Jika kegiatan tersebut tidak dilakukan dengan baik, maka bisa mengurangi dan bahkan merusak keefektifan guru dalam memberikan pembelajaran kepada siswa.

Untuk melihat bagaimana semangat guru dalam bekerja dapat dilihat dari seberapa besar kesenangan dan kepuasan guru terhadap pekerjaan yang telah menjadi tugas dan tanggung jawabnya. Dengan adanya perasaan menyenangi dan bangga atas terhadap pekerjaan serta hasil pelaksanaannya merupakan bukti bahwa semangat kerja guru cukup tinggi yang pada akhirnya dapat mendorong gairah kerja guru. Para guru SMK Negeri-1 Bulik sebagian besar menyenangi tugas yang dibebankan kepadanya walaupun masih ada beberapa keluhan, berikut petikan wawancara dengan Ibu Ervina selaku guru Matematika dan Kimia :

"Kalau jenuh ya ada juga namun gimana lagi memang sudah tugasnya mengajar."
(wawancara Minggu 30 Maret 2014 Pukul 18:03 WIB)

Hal senada juga disampaikan oleh Ibu Impalamia selaku guru Bahasa Inggris mengatakan :

"Jenuh dalam mengajar kadang – kadang ada tapi jenuh karena faktor kelelahan."
(wawancara Sabtu 12 April 2014 Pukul 09:00 WIB)

Demikian juga tanggapan dari Ibu Cicilia selaku guru KKPI dan Multi Media berikut petikan wawancaranya :

"Jenuh ada, tetapi ada, tapi kadang tu diajak enjoy aja sih, senang-senang aja."
(wawancara Sabtu 12 April 2014 Pukul 08:44 WIB)

Dari hasil wawancara di atas dapat dikatakan bahwa sebenarnya guru kadang – kadang mengalami sedikit kejemuhan dalam menjalankan pekerjaannya akibat banyak faktor seperti kelelahan dan lain sebagainya akan tetapi mereka dengan penuh kesadaran

mengatakan bahwa itu merupakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang guru yang harus tetap dilaksanakan untuk mendidik anak bangsa supaya menjadi lebih baik.

3. Faktor – Faktor yang Menunjang dan Menghambat Kinerja Guru pada SMK Negeri -1 Bulik Kabupaten Lamandau

a. Faktor Penunjang

1. Pelatihan dan bintek bagi guru

Peningkatan kinerja guru khususnya di Kabupaten Lamandau tidak akan dapat berjalan baik tanpa ada faktor – faktor yang mendorong untuk meningkatkan kinerja menjadi lebih baik. Pendidikan dan pelatihan yang merupakan program dari Pemerintah Daerah merupakan salah satu faktor pendorong dalam pelaksanaan untuk meningkatkan kinerja guru khususnya di Kabupaten Lamandau. Sebagaimana dari hasil wawancara dengan Kepala Dinas Pendidikan dan Pengajaran Kabupaten Lamandau yaitu Bapak Lidan Hoder, S.Pd, beliau mengatakan :

"Ada pelatihan – pelatihan kurikulum 2013, bimtek – bimtek seperti bimtek keuangan kemudian bimtek pembelajaran, manajemen keuangan dan manajemen pembelajaran guru itu yang dilakukan oleh Dinas selain kesejahteraannya ada pakaian seragam batik daerah, pembangunan rumah guru untuk kesejahteraan guru kemudian kalau di SMK Negeri-1 itu pembangunan rehab asrama siswa untuk meningkatkan kualitas mutu pendidikan di siswanya pembuatan MCK, air bersih dan asrama guru."

(wawancara Jum'at 11 April 2014 Pukul 09:44 WIB)

Dari hasil wawancara di atas Dinas Pendidikan dan Pengajaran Kabupaten Lamandau untuk meningkatkan kinerja guru mengadakan

pelatihan – pelatihan maupun bintek serta pembangunan infrastruktur untuk menunjang kinerja guru.

2. Peningkatan kualifikasi pendidikan guru

Seorang guru dalam menjalankan tugasnya harus memiliki kemampuan dan keterampilan dalam mengelola pembelajaran karena seorang guru dituntut untuk profesional dibidangnya. Seorang guru bisa dikatakan sebagai seorang profesional yang sejatinya apabila dia memiliki latar belakang pendidikan sekurang-sekurangnya setingkat sarjana. Dalam Undang - Undang No. 14 Tahun 2005 disebutkan bahwa untuk dapat memangku jabatan guru minimal memiliki kualifikasi pendidikan D4/S1. Ketentuan ini telah memacu para guru untuk berusaha meningkatkan kualifikasi akademiknya, baik atas biaya sendiri maupun melalui bantuan beasiswa pemerintah.

Untuk meningkatkan kinerja guru Dinas Pendidikan dan Pengajaran Kabupaten Lamandau telah melakukan banyak usaha untuk meningkatkan kualifikasi mutu pendidik sebagaimana dari hasil wawancara dengan Kepala Dinas Pendidikan dan Pengajaran Kabupaten Lamandau Bapak Lidan Hoder, S.Pd sebagai berikut :

"Usaha untuk meningkatkan kinerja guru selain pendidikan dan pelatihan yaitu meningkatkan kualifikasi pendidikan guru karena pertama guru harus S1 karena ada kerjasama dengan UT, Universitas Palangkaraya dan untuk yang tugas belajar dengan UI, UNDIP, untuk meningkatkan kualitas mutu pendidik bahkan ada yang S2 bekerjasama dengan Universitas Jakarta. Jadi upaya Pemerintah Daerah Kabupaten Lamandau sudah luar biasa untuk meningkatkan kinerja guru dan anggarannya biasanya berupa bantuan beasiswa, bantuan SPP dan bantuan tugas akhir."

(wawancara Jum'at 11 April 2014 Pukul 09:44 WIB)

Dari hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa Pemerintah Daerah Kabupaten Lamandau melalui Dinas Pendidikan dan Pengajaran mewajibkan untuk semua guru berpendidikan minimal S1 dan Pemerintah Daerah juga melakukan kerjasama dengan berbagai Universitas Negeri maupun swasta untuk mewujudkan program tersebut serta memberi bantuan beasiswa, SPP dan bantuan tugas akhir bagi para guru.

3. Pengawasan dan kontrol terhadap disiplin guru

Pengawasan dan kontrol terus dilakukan oleh Dinas Pendidikan dan pengajaran untuk terus memantau bagaimana tingkat disiplin para guru dalam menjalankan tugasnya. Disiplin seorang guru sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerjanya dan berpengaruh pula terhadap peningkatan mutu pendidikan dan prestasi belajar para siswa.

Mengenai kontrol dan pengawasan yang dilakukan oleh Dinas Pendidikan dan Pengajaran berikut hasil petikan wawancara dengan Kepala Dinas terkait Bapak Lidan Hoder, S.Pd, beliau mengatakan :

"Dinas Pendidikan ada pengawas SD, SMP, SMA, SMK. Pengawas baik SLTP, SLTA itu kan 75 % mereka dilapangan. Kalau ada hal – hal yang luar biasa baru Kadis turun ke lapangan, tapi Kadis juga tidak lepas tangan jadi selalu kontinu aja. Dan untuk disiplin guru di Kabupaten Lamandau ini memang diakui, dari luarpun mengakui artinya tidak terlalu banyak meninggalkan tugas, bolos. Mereka cukup disiplinlah cukup baiklah disiplinnya karena bukan saja pengawas, Kasi SMK, Kabid Dikmen, Kadis juga sering kelapangan. Pengawasan belum tentu saya mengawasi pada jam sekolah, sore juga bisa datang melihat apakah pintunya tertutup, jendela juga tertutup, disitu kita tau. Jadi itu teknis pengawasan dari Dinas ini. Memang kami tidak bisa hanya

mendengar informasi tapi memang kami laksanakan dan kalau ada masalah langsung saya tunjuk timnya menganganinya datang kelapangan. Dan selain itu bekerja sama juga dengan para Camat dan Kades karena ada absen yang diketahui oleh Camat dan Kades. Jadi Kades memantau juga kehadiran para pegawai pada umumnya di desa itu."

(wawancara Jum'at 11 April 2014 Pukul 09:44 WIB)

Dari hasil wawancara di atas Dinas Pendidikan dan Pengajaran melakukan kontrol dan pengawasan terhadap sekolah dan bukan hanya dilimpahkan kepada pengawas saja namun Dinas terkaitpun ikut turun kelapangan. Untuk sekolah yang ada di pedesaan Dinas melakukan kerjasama dengan pihak Camat dan Kades untuk memantau langsung kehadiran pegawai yang ada di desa tersebut.

b. Faktor penghambat

1. Ketidaksesuaian bidang disiplin ilmu

Seorang guru dituntut untuk memiliki keterampilan dan kemampuan dalam pembelajaran, karena dengan adanya kemampuan dan keterampilan maka guru dapat dengan mudah mengelola proses pembelajaran serta mengembangkan metode pembelajaran sesuai dengan situasi dan kondisi siswa. Hal ini akan terwujud apabila guru tersebut mempunyai kemampuan mengajar yang sesuai dengan disiplin ilmu yang telah ia pelajari. Pada SMK Negeri-1 Bulik ada beberapa orang guru yang mengajar bukan pada bidangnya sehingga dituntut untuk memberikan pembelajaran kepada siswa walaupun disiplin ilmunya tidak sesuai dan untuk memenuhi tanggungjawab tersebut guru harus mempunyai kemampuan untuk belajar serta mengembangkan diri

sesuai dengan tuntutan pelajaran yang diajarkan agar dapat diterima dengan baik oleh murid seperti hasil wawancara dengan Ibu Glorine selaku Kepala Sekolah SMK Negeri-1 Bulik, beliau mengatakan :

"Ketidaksesuaian disiplin ilmu jelas merupakan suatu kendala dan disini banyak yang memang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan. Mungkin latar belakang pendidikan guru mungkin tidak ada pada awalnya apalagi mereka guru – guru yang jurusan produktif terutama seperti yang Sarjana Kehutanan, Sarjana Pertanian tidak ada yang belajar di FKIP kan tapi karena tuntutan dan mereka mengetahui lapangan memang dibutuhkan meskipun pada awalnya ada kesulitan namun seiring waktu mereka sudah paham dan harus belajar. Karena kebutuhan mengajar namanya meskipun tidak sesuai namun karena tuntutan mengajar dia harus mampu mengembangkan sesuai dengan apa yang diajarkan."
(wawancara Sabtu, 29 Maret 2014 Pukul 10:15 WIB)

Dari hasil wawancara di atas diketahui bahwa ketidaksesuaian disiplin ilmu dan mengajar bukan pada bidangnya merupakan suatu tanggungjawab berat yang harus dijalankan oleh seorang guru karena guru harus mempelajari materi pembelajaran dan belajar lagi dari awal mengenai pelajaran yang akan diajarkannya agar siswa dapat menerima pelajaran tersebut dengan baik. Untuk mencapai hal tersebut tentu memerlukan kemampuan serta keterampilan guru untuk lebih mengembangkan diri dan ini sangatlah penting.

2. Sistem reward yang masih belum berjalan dengan baik

Reward adalah suatu ganjaran, penghargaan, imbalan atau hadiah yang diberikan untuk memotivasi seseorang dalam meningkatkan kinerjanya. Dengan adanya sistem reward yang baik

tentu para guru akan lebih termotivasi dalam melaksanakan tugasnya semaksimal mungkin.

Mengenai sistem reward di SMK Negeri-1 Bulik sampai saat ini sekolah belum mengadakan suatu program untuk memberikan penghargaan kepada para guru yang mempunyai kinerja bagus seperti hasil wawancara yang disampaikan oleh Ibu Glorine selaku Kepala Sekolah SMK Negeri-1 Bulik, beliau mengatakan:

"Sementara ini sistem reward belum ada. Kalau dari Dinas lebih melihat kearah Kepala Sekolah seperti Kepala Sekolah berdedikasi, Kepala Sekolah berprestasi sementara yang memang didalam yang Kepala Sekolah membawahi guru memang tidak ada cuma penilaian ada di DP3 tiap akhir tahun. Namun bila dalam bentuk lomba itu ada diikutsertakan bagi guru jadi harus mengembangkan kreatifitas bisa berinovasi jadi diberi kesempatan bagi para guru seperti membuat karya tulis sesuai dengan apa yang diajarkan."
(wawancara Sabtu, 29 Maret 2014 Pukul 10:15 WIB)

Dari hasil wawancara di atas disimpulkan bahwa sampai saat ini belum ada program dari sekolah berupa pemberian penghargaan bagi guru yang ada dari Dinas Pendidikan dan Pengajaran hanya bagi Kepala Sekolah seperti Kepala Sekolah berdedikasi dan Kepala Sekolah berprestasi. Bagi para guru biasanya dalam bentuk lomba seperti lomba mata pelajaran yang diajarkan serta lomba pembuatan karya tulis. Walaupun penghargaan bagi para guru belum ada dari pihak sekolah namun penilaian tetap dilakukan oleh Kepala Sekolah dilihat dari segi kemampuan serta pengalaman para guru yang berpotensi untuk menjadi pemimpin.

C. Pembahasan

1. Budaya Organisasi Pada SMK Negeri-1 Bulik Kabupaten Lamandau

a. Inisiatif Individu dan Toleransi Terhadap Tindakan Beresiko

Inisiatif dan toleransi terhadap tindakan beresiko merupakan suatu bentuk budaya organisasi yang ada di SMK Negeri-1 Bulik. Hal ini dibuktikan dengan adanya kebebasan yang diberikan oleh manajemen sekolah kepada para guru untuk melakukan inovasi dan kreatifitas dalam aktivitas pembelajaran. Hal ini dimaksudkan agar guru dapat mengembangkan kemampuan, keterampilan serta potensi dirinya agar kinerja semakin meningkat, dan ini berpengaruh terhadap peningkatan mutu pendidikan bagi para siswa.

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan kebebasan untuk melakukan inovasi dan kreatifitas dalam pembelajaran yang diberikan oleh manajemen sekolah tergambar cukup baik misalnya dengan membuat media pembelajaran serta praktek – praktek yang dilakukan langsung dilapangan agar murid – murid tidak bosan dalam aktivitas pembelajaran.

b. Dukungan dan Kontrol dari Manajemen

Dukungan dan kontrol yang ada di SMK Negeri-1 Bulik dijalankan oleh dengan baik oleh Kepala Sekolah maupun dari Pengawas SMK dan Dinas Pendidikan dan Pengajaran Kabupaten Lamandau. Kepala sekolah selalu memberikan dukungan berupa bantuan dan arahan kepada para guru jika mereka ada kesulitan dalam melaksanakan aktivitas pembelajaran. Begitu pula dengan pengawasan terhadap guru juga rutin dilakukan setiap hari oleh Kepala Sekolah seperti dari segi kehadiran dan dari setiap apel pagi dan

kegiatan rutin keagamaan yang dilaksanakan pada setiap hari Jum'at. Sedangkan pengawasan dari Pengawas SMK rutin dilakukan setiap bulannya baik itu terhadap Kepala Sekolah maupun guru – guru. Pengawasan yang dilakukan berupa pengawasan akademik yaitu RPP, silabus dan pembelajaran serta pengawasan manajerial berupa pembinaan manajemen dan administrasi sekolah.

Selain pengawasan dari segi kehadiran Kepala Sekolah juga melakukan pemantauan terhadap administrasi pembelajaran yang dilakukan oleh para guru seperti pembuatan RPP dan mengontrol kurikulum yang merupakan program semester untuk memantau materi yang diberikan kepada murid. Jadi dari hasil wawancara diketahui bahwa dukungan serta pengawasan dari manajemen tergambar baik di sekolah ini.

c. Pola – Pola Komunikasi

Komunikasi merupakan salah satu faktor yang paling ditekankan oleh Kepala Sekolah di SMK Negeri-1 Bulik, karena dengan komunikasi yang tejalin baik antara pimpinan dan para guru maka akan tercipta suatu hubungan yang harmonis dan kondisi kerja yang baik. Dari hasil wawancara yang dilakukan tergambar bahwa pola komunikasi yang ada di SMK Negeri-1 Bulik tidak dibatasi oleh sekat antara pimpinan dan bawahan. Pimpinan selalu terbuka menerima kritik serta saran untuk kemajuan sekolah dan komunikasi yang terjalin selama ini terlihat lancar dan baik.

d. Integrasi

Integrasi atau kerjasama tim terjalin dengan cukup baik dan lancar di SMK Negeri-1 Bulik. Hal ini terlihat dengan adanya kerjasama yang baik dalam setiap kegiatan – kegiatan seperti dalam kepanitiaan Ujian Akhir Sekolah (UAS), Ujian Akhir Nasional (UAN), kegiatan olahraga dan kegiatan lainnya.

Dari hasil wawancara serta penelitian yang dilakukan beberapa budaya organisasi yang ada di SMK Negeri-1 Bulik yang meliputi inisiatif individu dan toleransi terhadap tindakan beresiko, dukungan dan kontrol dari manajemen, pola – pola komunikasi serta integrasi (kerjasama). Budaya organisasi tersebut tergambar cukup baik dan ini didukung oleh teori dari Betts dan Halfhill Commines (Robbins,1990 : 480) yang mengemukakan 10 (sepuluh) karakteristik budaya organisasi yang merupakan dimensi struktural dan perilaku yang meliputi inisiatif individu, toleransi terhadap tindakan beresiko, arah, integrasi, dukungan dari manajemen, kontrol, identitas, sistem imbalan, toleransi terhadap konflik dan pola - pola komunikasi sehingga budaya organisasi sangat penting peranannya dalam mendukung terciptanya suatu organisasi yang efektif, menciptakan jati diri, mengembangkan keterikatan pribadi dengan organisasi.

2. Kinerja Guru SMK Negeri-1 Bulik Kabupaten Lamandau

a. Kemampuan dan Keterampilan

1. Menguasai bahan ajar dan mengembangkan metode pembelajaran

Hal yang paling dibutuhkan oleh guru dalam proses pembelajaran adalah menguasai bahan ajar agar dalam memberikan materi peserta didik dapat mengerti serta memahami dengan mudah apa

yang diajarkan oleh guru. Begitu pula halnya di SMK Negeri-I Bulik para guru selalu menyiapkan bahan ajar seperti RPP walaupun RPP yang mereka buat tidak dibawa keruangan, namun mereka sudah tahu materi apa yang akan diberikan kepada siswa karena sebelum itu mereka sudah mempersiapkan diri yaitu dengan belajar dulu di rumah sesuai tentang materi yang diajarkan kepada siswa.

Untuk masalah pengembangan metode pembelajaran guru – guru di SMK Negeri-I Bulik melakukannya sesuai dengan persiapan pengajaran yang ada di RPP dan Silabus. Metode pembelajaran yang sering digunakan yaitu ceramah, diskusi, tanya jawab serta penugasan kepada murid, akan tetapi ada juga beberapa guru yang mengembangkan metode pembelajaran menyesuaikan dengan kondisi siswa agar menghindari kejemuhan seperti melakukan demonstrasi dan praktik – praktik dilapangan.

2. Interaksi dan memotivasi murid

Melakukan interaksi dengan murid selalu dilakukan oleh para guru di SMK Negeri-I Bulik untuk menimbulkan keakraban diantara mereka, sehingga dengan begitu guru dan murid dapat saling memahami kepribadian masing – masing dan guru selalu dapat memberikan motivasi kepada siswanya.

Sebelum memulai pembelajaran para guru selalu memotivasi siswa bahwa belajar itu sangat penting dan berperilaku baik itu penting, apalagi mereka bersekolah di SMK yang mengharuskan mereka untuk mempunyai kompetensi serta keahlian jika lulus dari sekolah dan itu

merupakan suatu bekal bagi mereka untuk bekerja dan membuka lapangan pekerjaan baru walaupun nantinya mereka tidak bisa melanjutkan ke jenjang yang lebih tinggi karena masalah biaya.

3. Bertanggung jawab dalam memantau hasil pembelajaran

Bertanggung jawab dalam memantau hasil pembelajaran merupakan suatu kewajiban yang harus dilakukan oleh para guru setelah melaksanakan aktivitas pembelajaran. Begitu juga yang dilakukan oleh para guru di SMK Negeri-1 Bulik mereka selalu memantau hasil pembelajaran yang mereka berikan kepada siswa dengan cara mengadakan post test dan free test sebelum dan sesudah proses belajar mengajar dan memberikan PR, ulangan tertulis maupun lisan serta tugas – tugas lainnya. Namun para guru tidak selalu memberikan evaluasi kepada siswa setiap selesai mengajar namun dilakukan setelah selesai keseluruhan materi pembelajaran karena terkadang mereka harus mengulang kembali materi yang diajarkan jika peserta didiknya belum memahami betul akan materi yang diajarkan baru setelah itu dilakukan evaluasi. Dengan evaluasi tersebut maka guru akan dapat mengetahui secara langsung seberapa besar serap siswa terhadap materi yang telah diajarkan.

Selain dari segi pembelajaran, para guru juga bertanggung jawab untuk melakukan pengawasan terhadap para siswa dari segi perilaku mereka di sekolah walaupun pengawasan tersebut tidak mungkin dilakukan setiap saat namun untuk mewujudkan itu semua pihak sekolah mengeluarkan aturan – aturan yang dibuat untuk

mengendalikan perilaku siswa agar tidak melakukan hal – hal yang melanggar dan semua pelanggaran yang dibuat ada poin – point tersendiri untuk menentukan tindakan apa yang diambil oleh sekolah sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan siswa.

b. Sikap dan Kepribadian

1. Etika dalam mengajar

Guru merupakan contoh dan teladan yang sering dijadikan panutan oleh para siswa, untuk itu guru harus mengenalkan nilai – nilai yang baik dan dapat dicontoh oleh para siswanya. Etika yang baik perlu diterapkan dalam pengajaran agar peserta didik dapat menghormati gurunya sebaik mungkin begitu juga sebaliknya.

Di SMK Negeri-1 Bulik guru – guru menjunjung tinggi etika dalam mengajar karena profesi mereka sebagai guru mengharuskan mereka untuk dapat menjadi suri teladan yang baik bagi siswa maupun orang lain disekitarnya seperti etika dari segi berpakaian yang sopan, perilaku dan tutur kata yang sopan dan biasanya sebelum memulai pembelajaran para guru mengucap salam dan menanyakan bagaimana kabar siswa lalu berdoa dulu sebelum memulai pelajaran setelah itu baru masuk ke materi pembelajaran.

2. Kepribadian yang baik, jujur dan objektif

Berkepribadian yang baik, jujur dan objektif dalam membimbing siswa sangat diperhatikan sungguh – sungguh oleh guru – guru di SMK Negeri-1 Bulik. Dari hasil wawancara diatas dijelaskan

bahwa para guru – guru dalam membimbing siswanya selalu bersikap baik, jujur dan objektif tanpa membedakan suku, agama, kaya atau miskin maupun yang pintar dan kurang pintar. Selain itu para guru juga memberikan penilaianan kepada siswa yang dilakukan baik secara tertulis dan juga dilihat dari kepribadian serta perilaku siswa. Walaupun siswa yang bersangkutan kurang berprestasi dalam nilai akademik namun para guru juga melihat dari sisi lain yaitu dari kepribadiannya sehari – hari jadi ada nilai tersendiri.

3. Disiplin dalam pembelajaran

Di SMK Negeri-1 Bulik kedisiplinan merupakan salah satu faktor utama dalam kesuksesan terutama mengenai masalah ketepatan kesekolah untuk mengajar. Ketepatan waktu dalam mengajar akan memberikan contoh yang baik terhadap peserta didik dan pelajaran dapat dengan maksimal diberikan oleh guru karena tidak banyak waktu terbuang. Berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan dilapangan diketahui bahwa semua guru di SMK Negeri-1 Bulik pada dasarnya menghargai waktu dan kedisiplinan dalam mengajar sudah dijalankan dengan baik oleh para guru, akan tetapi ada beberapa hal juga yang menyebabkan mereka menjadi tidak disiplin waktu disebabkan karena ada kesibukan lain yang tidak bisa ditunda dan karena urusan keluarga seperti sakit, anak sakit dan orang tua sakit. Hal ini disebabkan karena rata – rata para guru di SMK Negeri-1 Bulik memiliki anak kecil, namun untuk mengatasi semua itu mereka harus mempunyai tanggung

jawab dengan meninggalkan tugas kepada siswa jika mereka tidak dapat hadir sehingga pembelajaran tetap berjalan dengan lancar.

4. Semangat dalam pekerjaan

Rutinitas dalam pekerjaan kadang dapat menimbulkan rasa jemu pada setiap orang dan ini dipengaruhi oleh banyak faktor seperti masalah dalam keluarga serta lingkungan sehingga dapat mempengaruhi kinerja seseorang, begitu juga yang dialami oleh guru – guru di SMK Negeri-1 Bulik. Dari hasil wawancara diketahui bahwa perasaan jemu kadang terjadi kepada mereka disebabkan oleh karena faktor kelelahan, capek serta kondisi badan yang tidak sehat, akan tetapi mereka sadar bahwa itu ada tugas serta tanggung jawabnya sebagai seorang guru dan untuk mengatasi hal tersebut yaitu dengan membuang jauh – jauh perasaan yang tidak mengenakan agar tidak mengganggu proses belajar dan segala sesuatunya dibuat santai dan menyenangkan serta mengembangkan metode pembelajaran yang menarik agar tidak terasa waktu mengajar telah selesai.

Dari hasil penelitian serta wawancara mengenai kinerja guru yang meliputi kemampuan dan keterampilan guru serta sikap dan kepribadian guru dalam aktivitas pembelajaran dapat dikategorikan cukup baik karena pada dasarnya para guru telah menjalankan semua aspek kinerja tersebut walaupun ada beberapa kendala yang masih dijumpai karena keterbatasan sebagai seorang manusia. Hal ini didukung oleh teori dari Gibson (Arifin, 2011) yang menjelaskan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja yaitu :

1. Faktor individu : kemampuan, keterampilan, latar belakang, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.
2. Faktor psikologis : persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja.
3. Faktor organisasi : struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan/ reward system.

Selain dihubungkan dengan teori dari Gibson (Arifin, 2011), kinerja guru yang meliputi beberapa aspek diatas juga sangat berkaitan dengan 4 (empat) kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru yaitu:

- a. Kompetensi pedagogik yaitu kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi pembelajaran, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasi berbagai potensi yang dimilikinya.
- b. Kompetensi kepribadian yaitu guru memiliki kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan wibawa menjadi teladan bagi peserta didik dan berahlak mulia.
- c. Kompetensi sosial yaitu guru memiliki kemampuan untuk berkomunikasi secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.
- d. Kompetensi profesional yaitu kemampuan untuk dapat menguasai materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan guru mampu membimbing peserta didik untuk dapat memenuhi standar kompetensi minimal yang seharusnya dikuasai oleh peserta didik.

3. Faktor – Faktor yang Menunjang dan Menghambat Kinerja Guru pada SMK Negeri -1 Bulik Kabupaten Lamandau

a. Faktor Penunjang

1. Pelatihan dan bintek bagi guru

Dari hasil wawancara yang telah dilakukan, pelatihan dan bintek bagi guru merupakan salah satu faktor yang mendorong untuk meningkatkan kinerja. Pelatihan dan bintek diprogramkan oleh Dinas Pendidikan dan Pengajaran seperti pelatihan dalam bidang kurikulum 2013, bimtek keuangan dan bimtek pembelajaran yang mana didalamnya mempelajari tentang manajemen baik keuangan dan manajemen pembelajaran. Sedangkan jika ada pelatihan yang diadakan diluar daerah maka sekolah akan menunjuk guru yang bersangkutan untuk mengikuti kegiatan tersebut.

2. Peningkatan kualifikasi pendidikan guru

Guru yang profesional dituntut untuk memiliki kualifikasi pendidikan minimal S1, dan ini sudah tertuang dalam Undang – Undang No.14 Tahun 2005 yang menyebutkan bahwa untuk dapat memangku jabatan guru minimal memiliki kualifikasi pendidikan D4/S1 sehingga para guru berusaha meningkatkan kualifikasi akademiknya baik atas biaya sendiri maupun beasiswa dari pemerintah. Dari hasil wawancara diketahui bahwa Pemerintah Daerah melalui Dinas Pendidikan dan Pengajaran melakukan kerjasama dengan berbagai Universitas baik itu Universitas Palangkaraya, Universitas Indonesia, Universitas Diponegoro dan Universitas Jakarta untuk

memberikan peluang kepada guru – guru yang ada di Lamandau untuk melanjutkan pendidikan ke universitas tersebut dengan biaya sendiri atau bantuan dari pemerintah berupa beasiswa, SPP dan bantuan tugas akhir bagi para guru. Dan dari data yang didapat semua guru – guru yang ada di SMK Negeri-1 Bulik semuanya berpendidikan sarjana bahkan dalam penerimaan CPNS Tahun 2013 yang lalu SMK Negeri-1 Bulik mendapatkan tambahan guru yang berpendidikan S2 sebanyak 2 (dua) orang dalam bidang Akuntansi sehingga akan dapat meningkatkan kualitas serta mutu pendidikan dari sekolah tersebut.

3. Pengawasan dan kontrol terhadap disiplin guru

Pengawasan dan kontrol terhadap disiplin guru merupakan salah satu faktor yang mendorong untuk meningkatkan kinerja guru seperti hasil wawancara yang dilakukan dengan Kepala Dinas Pendidikan dan Pengajaran, Pengawas SMK, Kepala Sekolah, dan para guru SMK Negeri-1 Bulik. Dari hasil wawancara diketahui bahwa pengawasan dan kontrol terhadap guru kontinu dilakukan baik itu dari segi kehadiran dan dari segi administrasi pembelajaran. Dari pengawasan dan kontrol yang dilakukan terhadap sekolah serta guru – guru di SMK Negeri-1 Bulik tingkat kedisiplinan cukup baik walaupun terkadang ada yang tidak hadir karena kesibukan lain dan masalah keluarga namun mereka tetap bertanggungjawab dengan meninggalkan tugas sehingga proses pembelajaran dapat berjalan dengan lancar.

c. Faktor Penghambat

1. Ketidaksesuaian bidang disiplin ilmu

Mengajar dengan latar pendidikan yang berbeda bukan merupakan suatu hal yang mudah karena akan mempengaruhi seorang guru untuk menyampaikan pelajaran dengan maksimal. Di SMK Negeri-1 Bulik ada beberapa guru yang latar belakang pendidikannya bukan berasal dari bidang kependidikan dan ada juga yang mengajar bukan pada bidang keahliannya, sehingga para guru dituntut harus belajar untuk mendalami bidang ilmu yang diajarkan serta harus mempunyai kemampuan untuk terus mengembangkan diri pada bidang lain yang bukan keahliannya. Pada awalnya memang sulit untuk memberikan materi yang bukan pada bidang keahliannya namun karena ini merupakan suatu tuntutan pelajaran maka para guru harus menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan baik. Dan untuk menjawab tantangan tersebut para guru harus belajar dan terus mengembangkan diri agar mampu menyampaikan materi pelajaran dan dapat diterima dengan baik oleh siswa. Hal inilah yang selalu ditekankan oleh Kepala Sekolah SMK Negeri-1 Bulik bahwa para guru harus terus belajar dan meningkatkan kemampuan agar kinerja semakin bagus.

Ketidaksesuaian bidang disiplin ilmu juga dapat menjadi pemicu tinggi rendahnya prestasi kerja yang dicapai oleh guru dan hal ini juga termasuk dalam faktor-faktor penentu pencapaian prestasi kerja seperti yang dikemukakan oleh Keith Davis dan faktor

penghambat ini termasuk dalam faktor kemampuan/ability (secara psikologis, pemimpin serta karyawan yang memiliki IQ diatas rata - rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatan dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal). Sedangkan jika dilihat dari pendapat Mahmudi (2005:21) ketidaksesuaian bidang disiplin ilmu dapat dimasukkan kedalam faktor personal yang meliputi pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh individu.

2. Sistem reward yang masih belum berjalan dengan baik

Dalam menjalankan tugasnya seorang guru tentu membutuhkan suatu motivasi untuk lebih meningkatkan kinerjanya dan hal tersebut dapat dicapai dengan memberikan suatu ganjaran, imbalan, penghargaan dan hadiah kepada guru yang mempunyai kinerja bagus. Program untuk pemberian penghargaan bagi para guru di SMK Negeri-1 Bulik masih belum ada karena yang ada dari Dinas Pendidikan dan Pengajaran selama ini hanya diperuntukkan bagi Kepala Sekolah seperti Kepala Sekolah berdedikasi dan Kepala Sekolah berprestasi. Untuk para guru biasanya berbentuk lomba dalam hal mata pelajaran yang diajarkan serta pembuatan karya tulis namun walaupun dari pihak sekolah belum penghargaan bagi para guru Kepala Sekolah tetap melakukan penilaian dengan melihat kemampuan serta pengalaman para guru sehingga kelak siapa yang berpotensi menjadi seorang pimpinan.

Menurut pendapat dari Keith Davis sistem reward dapat dikategorikan pada faktor motivasi karena berhubungan dengan situasi kerja. Sedangkan menurut pendapat Mahmudi (2005: 21) sistem reward termasuk kedalam faktor sistem yang meliputi sistem kerja, fasilitas kerja yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi dan kultur kerja dalam organisasi.

Universitas Terbuka

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Negeri-1 Bulik Kabupaten Lamandau, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat beberapa budaya organisasi yang ada di SMK Negeri-1 Bulik meliputi inisiatif individu dan toleransi terhadap tindakan beresiko dimana terdapat diberikan kebebasan untuk melakukan inovasi serta kreatifitas bagi para guru dalam aktivitas pembelajaran dan ini dilakukan oleh para guru dengan mengembangkan metode pembelajaran seperti membuat media pembelajaran dan praktek – praktek yang dilakukan dilapangan. Dukungan dan kontrol dari manajemen juga sudah dijalankan dengan baik di sekolah ini, karena jika ada kesulitan dalam aktivitas pembelajaran Kepala Sekolah memberikan arahan dan bantuan kepada para guru untuk mengatasinya. Selain itu pengawasan selalu dilakukan kontinu baik itu oleh Kepala Sekolah yang dipantau dari segi kehadiran serta oleh pengawas SMK yang dilakukan setiap bulan dan dipantau dari akademik dan manajerial dan dari Dinas Pendidikan dan Pengajaran juga melakukan pemantauan secara kontinu. Pola – pola komunikasi juga terjalin dengan baik dan lancar di sekolah ini jika ada masalah maka para guru dapat mengungkapkan kritik serta saran yang diterima secara terbuka oleh Kepala Sekolah. Integrasi atau kerjasama juga

tergambar cukup baik dan lancar seperti dalam kegiatan – kegiatan olahraga, kepanitiaan UAS dan UAN serta kegiatan sekolah lainnya.

2. Kinerja guru yang ada di SMK Negeri-1 Bulik tergambar cukup baik. Kinerja tersebut dapat lihat dari kemampuan dan keterampilan para guru meliputi penguasaan bahan ajar selalu dilakukan oleh para guru dengan membuat RPP walaupun RPP tidak dibawa ke ruangan pada waktu belajar namun para guru sudah terlebih dulu belajar dirumah sesuai dengan materi yang diajarkan dan dalam mengembangkan metode pembelajaran para guru melakukan beberapa metode yang disesuaikan RPP dan Silabus serta dengan melihat kondisi siswa dan metode yang sering dipakai yaitu ceramah, tanya jawab, diskusi, penugasan, demonstrasi dan praktik – praktik dilapangan. Melakukan interaksi dengan murid juga sering dilakukan oleh para guru di SMK Negeri-1 Bulik walaupun tidak semua guru melakukannya, dengan melakukan interaksi dengan murid diharapkan bisa memotivasi belajar siswa secara tidak langsung serta sebagai upaya pendekatan kepada murid – murid untuk saling mengenal kepribadian masing – masing. Bertanggung jawab dalam memantau hasil pembelajaran juga dilakukan oleh para guru di SMK Negeri -1 Bulik yaitu dengan mengadakan post test dan free test sebelum dan sesudah proses belajar mengajar dan memberikan PR, ulangan tertulis maupun lisan serta tugas – tugas lainnya, walaupun evaluasi tidak selalu diberikan setiap selesai mengajar namun dilakukan setelah selesai keseluruhan materi pembelajaran karena terkadang mereka harus mengulang kembali materi yang diajarkan jika peserta didiknya belum memahami betul akan materi yang diajarkan baru setelah itu dilakukan evaluasi. Dari segi sikap dan kepribadian yang

meliputi etika dalam mengajar selalu dijunjung tinggi oleh para guru karena profesi mereka sebagai guru selalu menjadi suri teladan bagi siswa dan etika dalam mengajar ini seperti pakaian yang sopan, tutur kata dan perilaku yang sopan dan sebelum memulai pembelajaran para guru selalu mengucapkan salam dan berdoa untuk memulai pelajaran. Kepribadian yang baik, jujur dan objektif selalu diterapkan oleh para guru di SMK Negeri-1 Bulik dalam membimbing siswanya, hal tersebut dapat dilihat pada saat sikap dalam mengajar yang tidak membedakan suku, agama, yang pintar dan tidak pintar namun penilaian juga dilakukan melihat dari kepribadian siswa. Disiplin dalam mengajar di SMK Negeri-1 Bulik sudah dilaksanakan dengan baik oleh para guru walaupun terkadang ada guru yang tidak hadir namun dia tetap bertanggung jawab dengan meninggalkan tugas. Semangat dalam pekerjaan akan senantiasa ada, walaupun terkadang ada perasaan jemu yang menghinggapi namun para guru selalu bersikap profesional dalam menjalankan tugasnya.

3. Faktor pendorong dari budaya organisasi terhadap kinerja guru di SMK Negeri-1 Bulik yaitu adanya pelatihan serta bimtek yang diadakan oleh Dinas Pendidikan dan Pengajaran, peningkatan kualifikasi pendidikan guru yang dilakukan oleh Pemerintah Daerah bekerja sama dengan beberapa universitas, pengawasan dan kontrol terhadap disiplin guru yang dilakukan secara kontinu baik itu oleh Kepala Sekolah, Pengawas dan Dinas Pendidikan dan Pengajaran. Sedangkan faktor penghambat yang dijumpai di SMK Negeri-1 Bulik yaitu ketidaksesuaian bidang disiplin ilmu yaitu latar pendidikan yang tidak sesuai dan mengajar bukan pada bidang keahliannya serta sistem reward

yang masih belum berjalan dengan baik untuk memotivasi para guru dalam meningkatkan kinerjanya.

B. Saran

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan maka peneliti memberikan saran :

1. Bagi Pemerintah Daerah agar lebih memperhatikan penempatan para guru yang disesuaikan dengan latar belakang pendidikan serta keahliannya.
2. Untuk lebih meningkatkan kinerja para guru hendaknya pihak sekolah merencanakan suatu program berupa pemberian penghargaan bagi guru yang berpotensi agar para guru termotivasi untuk mengembangkan diri dan kemampuannya dalam aktivitas pembelajaran.
3. Untuk kreatifitas guru dalam mengajar perlu dukungan dari sekolah untuk menunjang keberhasilan dalam mengajar, seperti menyiapkan alat – alat dan bahan yang dibutuhkan oleh semua guru dalam aktivitas pembelajaran.
4. Pelatihan dan bintek agar rutin dilakukan oleh Dinas Pendidikan dan Pengajaran Kabupaten Lamandau untuk meningkatkan kompetensi para guru.
5. Bagi Pemerintah Daerah agar terus meningkatkan kesejahteraan bagi para guru baik itu dari segi tunjangan, sarana dan prasarana mengajar agar kinerja para guru semakin meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi.2000. *Manajemen Penelitian*. Rineka Cipta. Yogyakarta.
- Arifin, Munif. 2011. *Teori Kinerja*. Diakses tgl 7 Maret 2013 situs <http://helpingpeopleideas.com/publichealth/index.php/2011/05/faktor-faktor-yang-mempengaruhi-kinerja/>.
- Ambango, Dhino. 2013. *Run to Success Pengertian dan Fungsi Budaya Organisasi*. Diambil dari 20 Mei 2003 situs blogspot<http://dhino-ambango.blogspot.com>.
- Azhari, Miftah Fariz. 2008. *Kinerja Guru dalam Meningkatkan Prestasi Belajar Siswa (Studi Kasus di SMPN 1 Sukodono Kabupaten Sidoarjo)*. Skripsi. Jurusan Administrasi Publik. Universitas Brawijaya. Malang.
- Bacal, Robert. 2001. *Performance Management*. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Dharma, Agus. 1991. *Manajemen Prestasi Kerja*. Edisi Pertama. Rajawali. Jakarta.
- Firmansyah, Robby. 2014. *Strategi Pemerintah Daerah Dalam Pemberdayaan Usaha Mikro Kecil dan Menengah di Kabupaten Madiun (Studi Pada Dinas Koperasi, Perindustrian, Perdagangan dan Pariwisata Kabupaten Madiun dan Sentra Industri Brem Desa Kalibaru Kecamatan Mejayan Kabupaten Madiun)*. Skripsi. UNIBRAW. Fakultas Ilmu Administrasi Jurusan Administrasi Negara. Malang.
- Gibson, Ivancevich, Donelly. 1995. *Organization*. Richard.D.Irwin.Inc.
- Hasibun, Malayu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Handayani, Agustin. 2012. *Peranan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Prosiding Seminar Nasional di Semarang. Fakultas Psikologi Unissula Semarang.
- Hakimfajrurachman. 2012. *Pengaruh Kuat-Lemahnya Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Diambil dari 27 Januari 2014 situs WorePress <http://www.google.com>.
- Irawan, Prasetya. 2009. *Metodologi Penelitian Administrasi*. Edisi 1. Universitas Terbuka. Jakarta.

- Indradi, Sjamsiar Sjamsuddin. 2006. *Dasar – Dasar dan Teori Administrasi Publik*. Malang : Yayasan Pembangunan Nasional Kerjasama dengan CV. SOFA Mandiri dan Indonesia Print Malang.
- Jalal, Fasli and Musthafa, Bahrudin. 2001. *Education Reform, in the Context of Regional*.
- Mangkunegara, A. Anwar Prabu. 2010. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kelima. PT Refika Aditama. Bandung.
- Mahmudi. 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Unit Penerbit dan Percetakan Akademi Manajemen Perusahaan. YKPN. Yogyakarta.
- Mahsun, Muhammad. 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. BPFE. Yogyakarta.
- Mariam, Rani. 2009. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Kantor Pusat PT. Asuransi Jasa Indonesia Persero)*. Tesis. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Miles, M.B. and A. Michae Huberman. 1992. *Analisis Data Kualitatif*. Diterjemahkan oleh Tjejep Rohendi Rohindi. UI – Press. Jakarta.
- Mulyasa, E. 2008. *Menjadi Guru Profesional*. Edisi VIII. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Moleong, Lexy. 2014. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Nazir, Moh. 2009. *Metode Penelitian*. Ghilia Indonesia. Jakarta.
- Nurmantu, Safri. 2007. *Budaya Organisasi*. FISIP- UI. Jakarta.
- Ndraha, Taliziduhu. 2010. *Budaya Organisasi*. Edisi 3. Rineka Cipta. Jakarta.
- Pratiwi, Riska. 2012. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Makasar*. Skripsi. Universitas Hasanuddin Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Makasar.
- Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang **Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya**.

- Rauh, I Nyoman, Dantes dan Anggan. 2013. *Kontribusi Gaya Kepemimpinan, Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru SD Gugus III Kecamatan Sukasada*. E.jurnal Program Pascasarjana Program Studi Administrasi Pendidikan Volume 4 2013. Universitas Pendidikan Genesha. Singaraja.
- Robbins, S.P. 1990. *Organization Theory, Structure, Design, and Applications*. 3rd Ed. San Diego State University : Prentice Hall International.
- _____. 2001. *Perilaku Organisasi*. Konsep, Kontrovesi, Aplikasi. Prenhalindo. Jakarta.
- Rizal, M.Hanif Al. 2012. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Skripsi. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Sedarmayati. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV Mandar Maju. Bandung.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*. Alfabeta. Bandung.
- Singarimbun dan Effendi. 1989. *Metode Penelitian Survai*. Jakarta:LP3ES.
- Syamsi, Ibnu. 1983. *Pokok – Pokok Organisasi dan Manajemen*. PT. Bina Aksara. Jakarta.
- Soedjono. 2005. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya*. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*. 7 (1) : 22 – 47. http://www.puslit.petra.ac.id/journals/request.php?publised_ID = MAN 05070102.
- Sulistya, Arief. D. 2008. *Profesionalisme Aparatur Pemerintah (Studi Kasus Responsifitas dan Inovasi Aparatur di Kecamatan Sumber Kabupaten Rembang)*. Tesis. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Sutanto, Aftono. 2002. *Peran Budaya Organisasi untuk Meningkatkan Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. FE Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta, Vol.6, no.2
- Suyono, Bambang. 2004. *Menumbuhkan Budaya Kerja yang Kompetitif*. Jurnal Bisnis dan Manajemen, STIE IBMT, Vol. 1, no.1. April, Surabaya.

Undang – Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen

Wirda, Fisla dan Tuti Azra. 2007. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Politeknik Negeri Padang*. Jurusan Administrasi Niaga. Politeknik Negeri Padang. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* April 2007 Volume 2 Nomor. 1.

Widodo. 2011. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru*. Jurnal Pendidikan Penabur No. 16 Tahun Ke- 10, Juni.

Universitas Terbuka

KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA

Jl. Cabe Raya, Pondok Cabe, Pamulang, Tangerang Selatan 15418
Telp. 021.7415050, Fax. 021.7415588

BIODATA

Nama : MARTELY
NIM : 018786163
Tempat dan Tanggal Lahir : Palangkaraya, 05 Mei 1979
Registrasi Pertama : 2012
Riwayat Pendidikan : Lulus SDN di Palangkaraya pada tahun 1992
Lulus SMP di Palangkaraya pada tahun 1995
Lulus SMA di Palangkaraya pada tahun 1997
Lulus S-1 di Universitas Palangkaraya pada tahun 2002
Riwayat Pekerjaan : Tahun 2010 s/d sekarang sebagai PNS di Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Lamandau
Alamat Tetap : Jl. Mawar No. 049 RT. 12 A Kel. Nanga Bulik Kabupaten Lamandau
No. Telp. / HP. : 085348568833

Palangkaraya September 2014


MARTELY
NIM.018786163

PEDOMAN WAWANCARA

Dinas Pendidikan dan Pengajaran Kabupaten Lamandau

1. Apakah program – program yang dilakukan oleh Dinas Pendidikan dan Pengajaran untuk mendorong peningkatan kinerja guru ?
2. Apakah Kepala Dinas melakukan kontrol dan pengawasan terhadap sekolah?
3. Kendala apa saja yang dihadapi oleh Dinas Pendidikan dan Pengajaran untuk meningkatkan kinerja guru?

Pengawas SMK

1. Bagaimana bentuk pengawasan yang dilakukan oleh pengawas terhadap aktivitas pembelajaran yang dilakukan oleh guru ?
2. Bagaimana dengan disiplin mengajar yang ada di SMK Negeri-1 Bulik ?
3. Faktor – faktor budaya organisasi apa saja yang dihadapi oleh pengawas untuk meningkatkan kinerja guru?
4. Bagaimana pola – pola komunikasi yang ada di SMK Negeri-1 Bulik ?
5. Bagaimana dengan kerjasama guru yang ada di SMK Negeri-1 Bulik ?
6. Bagaimana dengan sistem penghargaan bagi para guru ?

Kepala Sekolah SMK Negeri-1 Bulik Kabupaten Lamandau

1. Apakah kepala sekolah memberikan kebebasan kepada guru untuk melakukan inovasi dan kreatifitas dalam pembelajaran ?
2. Apakah kepala sekolah melakukan kontrol dan pengawasan terhadap kinerja guru ?
3. Bagaimana dengan pola kerjasama serta kebersamaan tim yang ada di SMK-1 Bulik ?
4. Apakah Kepala Sekolah melakukan kontrol dan pengawasan terhadap disiplin guru?
5. Faktor – faktor budaya organisasi apa saja yang menghambat kinerja guru ?
6. Bagaimana dengan pola komunikasi yang ada di sekolah ?
7. Bagaimana dengan sistem penghargaan bagi para guru di SMK Negeri-1 Bulik?

Guru SMK Negeri-1 Bulik Kabupaten Lamandau

1. Apakah kebebasan untuk melakukan inovasi dan kreatifitas dalam aktivitas pembelajaran itu penting dilakukan oleh guru ?
2. Apakah Kepala Sekolah melakukan pengawasan terhadap aktivitas pembelajaran di sekolah ?
3. Bagaimana komunikasi yang ada di sekolah ?
4. Bagaimana dengan kerjasama dan kebersamaan tim yang ada di sekolah ?
5. Bagaimana guru mempersiapkan rencana pembelajaran dan menguasai bahan ajar ?
6. Bagaimana guru melakukan pengembangan metode pembelajaran ?
7. Apakah guru melakukan interaksi dengan murid sebelum memulai pembelajaran ?
8. Bagaimana menumbuhkan motivasi murid dalam pembelajaran ?
9. Apakah setelah mengajar guru melakukan pemantauan dan evaluasi pembelajaran ?
10. Bagaimana etika seorang guru dalam mengajar ?
11. Bagaimana bentuk penilaian dilakukan terhadap siswa ?
12. Bagaimana penerapan disiplin di sekolah ?
13. Apakah ada perasaan jemu dalam mengajar ?

Murid SMK Negeri-1 Bulik Kabupaten Lamandau

1. Bagaimana disiplin para guru yang ada di SMK Negeri-1 Bulik dalam proses pembelajaran ?
2. Bagaimana etika guru dalam mengajar ?
3. Apakah setelah mengajar guru melakukan evaluasi ?
4. Bagaimana guru melakukan penilaian kepada siswa ?
5. Apakah sebelum belajar guru memotivasi murid ?

TRANSKRIP WAWANCARA

Nama Informan : Lidan Hoder, S.Pd
Jabatan : Kepala Dinas Pendidikan dan Pengajaran Kabupaten Lamandau
Hari/Tgl : Jum'at / 11 April 2014
Waktu : Pukul 09:44 WIB

1. Apakah program – program yang dilakukan oleh Dinas Pendidikan dan Pengajaran untuk mendorong peningkatan kinerja guru ?

Jawab :

“Ada pelatihan – pelatihan kurikulum 2013, bimtek – bimtek seperti bimtek keuangan kemudian bimtek pembelajaran, manajemen keuangan dan manajemen pembelajaran guru itu yang dilakukan oleh Dinas selain kesejahteraannya ada pakaian seragam batik daerah, pembangunan rumah guru untuk kesejahteraan guru kemudian kalau di SMK Negeri-1 itu pembangunan rehab asrama siswa untuk meningkatkan kualitas mutu pendidikan di siswanya pembuatan MCK, air bersih dan asrama guru.”

“Usaha untuk meningkatkan kinerja guru selain pendidikan dan pelatihan yaitu meningkatkan kualifikasi pendidikan guru karena pertama guru harus S1 karena ada kerjasama dengan UT, Universitas Palangkaraya dan untuk yang tugas belajar dengan UI, UNDIP, untuk meningkatkan kualitas mutu pendidik bahkan ada yang S2 bekerjasama dengan Universitas Jakarta. Jadi upaya Pemerintah Daerah Kabupaten Lamandau sudah luar biasa untuk meningkatkan kinerja guru dan anggarannya biasanya berupa bantuan beasiswa, bantuan SPP dan bantuan tugas akhir.”

2. Apakah Kepala Dinas melakukan kontrol dan pengawasan terhadap sekolah?

Jawab :

“Dinas Pendidikan ada pengawas SD, SMP, SMA, SMK. Pengawas baik SLTP, SLTA itu kan 75 % mereka dilapangan. Kalau ada hal – hal yang luar biasa baru Kadis turun ke lapangan, tapi Kadis juga tidak lepas tangan jadi selalu kontinu aja. Dan untuk disiplin guru di Kabupaten Lamandau ini memang diajui dari luarpun mengakui artinya tidak terlalu banyak meninggalkan tugas, bolos. Mereka cukup disiplinlah cukup baiklah disiplinnya karena bukan saja pengawas, Kasi SMK, Kabid Dikmen, Kadis juga sering kelapangan. Pengawasan belum tentu saya mengawasi pada jam sekolah, sore juga bisa datang melihat apakah pintunya tertutup, jendela juga tertutup, disitu kita tau. Jadi itu teknis pengawasan dari Dinas ini. Memang kami tidak bisa hanya mendengar informasi tapi memang kami laksanakan dan kalau ada masalah langsung saya tunjuk timnya menganganinya datang

kelapangan. Dan selain itu bekerja sama juga dengan para Camat dan Kades karena ada absen yang diketahui oleh Camat dan Kades. Jadi Kades memantau juga kehadiran para pegawai pada umumnya di desa itu.”

3. Kendala apa saja yang dihadapi oleh Dinas Pendidikan dan Pengajaran untuk meningkatkan kinerja guru?

Jawab :

“Kendala ya jelas ada. Jadi kendala yang berhubungan dengan kinerja ini pertama karena transportasi kita belum lancar kemudian penghasilan pada umumnya PNS khususnya guru kan belum maksimal sebenarnya, kemudian ada lagi yang namanya sertifikasi tapi syaratnyakan ketat jadi biaya hidup tidak seimbang dengan penghasilan.”

“Kalau di desa itu kan masih ada desa yang belum terjangkau oleh transportasi darat yaitu Kina dan Jemuat. Jadi kendala kita ini karena letak geografis kita ini tersebar – sebar, terpencil – pencil, terpisah – pisah jadi guru ini sangat berat. Jadi kendala – kendala yang memang sulit untuk diatasi adalah infrastruktur dan transportasi desa selain penghasilan guru terbatas.”

TRANSKRIP WAWANCARA

Nama Informan : Daniel, S.Pd
Jabatan : Koordinator Pengawas (Pengawas SMK) Dinas Pendidikan dan Pengajaran Kabupaten Lamandau
Hari/Tgl : Jum'at / 28 Maret 2014
Waktu : Pukul 08:50 WIB

1. Bagaimana bentuk pengawasan yang dilakukan oleh pengawas terhadap aktivitas pembelajaran yang dilakukan oleh guru ?

Jawab :

“Pengawasan untuk guru bentuk pelajaran yang dipegang diampunya seperti RPP dan silabus sampai teknik pembelajaran. Kalau dulu pengawasan paling – paling habis di kepala sekolah kalau sekarang itu tidak, pengawas sudah masuk keruangan kemudian ketika guru mengajar kami memantau pelaksanaan pembelajaran dan itu ada instrumennya supervisinya. Untuk Kepala Sekolah bentuk pengawasan berbeda dengan guru, ada bentuk supervisi akademik dan supervisi manajerial. Manajerial masalah kepemimpinan, administrasi, surat menyurat, keuangan, pelaporan. Supervisi dilakukan tiap bulan tapi tidak fokus pada 1 sekolah. Kalau jadwal kami minggu ini di SMK-1 berikutnya disekolah lain.”

2. Bagaimana dengan disiplin mengajar yang ada di SMK Negeri-1 Buluk ?

Jawab :

“Untuk sementara ini kami menemukan semua guru itu pada umumnya rajin hanya berbeda pada persiapan mengajar.”

3. Faktor – faktor budaya organisasi apa saja yang dihadapi oleh pengawas untuk meningkatkan kinerja guru?

Jawab :

“Budaya yang mempengaruhi yaitu pengembangan diri untuk kemajuan.”

4. Bagaimana pola – pola komunikasi yang ada di SMK Negeri-1 Buluk ?

Jawab :

“Komunikasi dengan pimpinan baik karena sampai sekarang dimonitor terus jadi tidak ada sekat, kelompok kalau ada masalah maka rapat sebentar jadi menciptakan kebersamaan.”

5. Bagaimana dengan kerjasama guru yang ada di SMK Negeri-1 Bulik ?

Jawab :

“Kebersamaan mereka tinggi sampai saat ini apalagi dalam penanganan siswa.”

6. Bagaimana dengan sistem penghargaan bagi para guru ?

Jawab :

“Setiap tahun ada program tiap tahun ada lomba Kepsek dan guru berprestasi. Memang kami pengawas juga yang dilibatkan tapi bukan kami penyelenggaranya melainkan dari pusat kami tinggal menjalankan. Hanya kendalanya mereka tidak siap karena berkaitan dengan karya tulis.”

Universitas Terbuka

TRANSKRIP WAWANCARA

Nama Informan : Glorine, S.Pd
Jabatan : Kepala Sekolah SMK Negeri-1 Bulik Kabupaten Lamandau
Hari/Tgl : Sabtu / 29 Maret 2014
Waktu : Pukul 10:15 WIB

1. Apakah kepala sekolah memberikan kebebasan kepada guru untuk melakukan inovasi dan kreatifitas dalam pembelajaran ?

Jawab :

"Dalam pembelajaran diberikan kebebasan asal tidak menyimpang dari pembelajaran. Mereka berhak inovasi apa saja yang penting tujuannya untuk pembelajaran sesuai dengan metode pembelajaran. Dan memang guru dituntut harus berinovasi."

2. Apakah kepala sekolah melakukan kontrol dan pengawasan terhadap kinerja guru ?

Jawab :

"Pengawasan terhadap kinerja dilakukan rutin sehari – hari seperti kehadiran. Kita hendak mendisiplinkan siswa namun hendaklah kita mendisiplinkan diri kita sendiri bagaimana kita menjadi contoh dan teladan bagi siswa jadi terus diingatkan. Dari apel pagi dilihat siapa dan dari kegiatan rutin keagamaan hari jum'at dan apel senin pagi jadi keliatan yang tidak hadir."

3. Bagaimana dengan pola kerjasama serta kebersamaan tim yang ada di SMK-1 Bulik ?

Jawab :

"Kami disini menjunjung tinggi budaya kebersamaan dan mufakat tidak membedakan suku, agama karena kami disini bermacam – macam ada yang dari Jawa ada Islam, Kristen, Budha, jadi kami saling menghargai jadi kompak."

4. Apakah Kepala Sekolah melakukan kontrol dan pengawasan terhadap disiplin guru?

Jawab :

"Administrasi harus ada jika guru yang bersangkutan tidak hadir karena merupakan bukti fisik bagi Kepala Sekolah. Misal kalau tidak sempat paling tidak SMS dulu baru suratnya ijin menyusul. Kendala adalah urusan keluarga"

dan punya anak, kadang – kadang kalau anak sakit mendadak ditelpon dan minta ijin tidak turun. Kadang bisa 2 sampai 3 orang, enggak diberi ijin kan tidak mungkin karena memang kondisi keluarga namun dilain pihak kinerja juga dituntut karena itu tugas utamanya. Namun yang penting ia punya tanggung jawab misalnya meninggalkan tugas dan melapor ke guru piket.”

5. Faktor – faktor budaya organisasi apa saja yang menghambat kinerja guru ?

Jawab :

“Kendala adalah urusan keluarga dan punya anak, kadang – kadang kalau anak sakit mendadak ditelpon dan minta ijin tidak turun.”

“Ketidaksesuaian disiplin ilmu jelas merupakan suatu kendala dan disinyal banyak yang memang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan. Mungkin latar belakang pendidikan guru mungkin tidak ada pada awalnya apalagi mereka guru – guru yang jurusan produktif terutama seperti yang Sarjana Kehutanan, Sarjana Pertanian tidak ada yang belajar di FKIP kan tapi karena tuntutan dan mereka mengetahui lapangan memang dibutuhkan meskipun pada awalnya ada kesulitan namun seiring waktu mereka sudah paham dan harus belajar. Karena kebutuhan mengajar namanya meskipun tidak sesuai namun karena tuntutan mengajar dia harus mampu mengembangkan sesuai dengan apa yang diajarkan.”

6. Bagaimana dengan pola komunikasi yang ada di sekolah ?

Jawab :

“Komunikasi itu penting dan saran, kritik diterima terbuka.”

7. Bagaimana dengan sistem penghargaan bagi para guru di SMK Negeri-1 Bulik?

Jawab :

“Sementara ini sistem reward belum ada. Kalau dari Dinas lebih melihat kearah Kepala Sekolah seperti Kepala Sekolah berdedikasi, Kepala Sekolah berprestasi sementara yang memang didalam yang Kepala Sekolah membawahi guru memang tidak ada cuma penilaian ada di DP3 tiap akhir tahun. Namun bila dalam bentuk lomba itu ada diikutsertakan bagi guru jadi harus mengembangkan kreatifitas bisa berinovasi jadi diberi kesempatan bagi para guru seperti membuat karya tulis sesuai dengan apa yang diajarkan.”

“Untuk penghargaan dari Kepala Sekolah sekarang masih belum ada cuma saya melihat dari segi penilaian siapa yang bisa menjadi pimpinan dan dari segi kemampuan dan pengalaman dan berpotensi untuk menjadi pimpinan.”

TRANSKRIP WAWANCARA

Nama Informan : Ely Suntiana, S.Pd
Pekerjaan : Guru IPA dan Biologi SMK Negeri-1 Bulik Kabupaten Lamandau
Hari/Tgl : Sabtu / 29 Maret 2014
Waktu : Pukul 10:55 WIB

- Apakah kebebasan untuk melakukan inovasi dan kreatifitas dalam aktivitas pembelajaran itu penting dilakukan oleh guru ?

Jawab :

“Kreatifitas sangat perlu artinya dalam belajar kita tidak teks books, ada mata pelajaran yang memang perlu diperaktekan seperti kewirausahaan seperti berjualan dan pelajaran produktif membuat Web dan guru – guru juga harus mencari informasi selain di buku seperti internet.”

- Apakah Kepala Sekolah melakukan pengawasan terhadap aktivitas pembelajaran di sekolah ?

Jawab :

“ Ya, pengawasan dari segi kehadiran, dari RPP juga.”

- Bagaimana komunikasi yang ada di sekolah ?

Jawab :

“Komunikasi di sekolah selama ini baik.”

- Bagaimana dengan kerjasama dan kebersamaan tim yang ada di sekolah ?

Jawab :

“Kerjasama antara guru - guru baik.”

- Bagaimana guru mempersiapkan rencana pembelajaran dan menguasai bahan ajar ?

Jawab :

“Guru-guru pasti mempersiapkan rencana pembelajaran, kalaupun misalnya didalam kelas mereka tidak membawa RPP tapi sudah menyiapkan bahan – bahan dan pastinya dari kami sudah ada data fisiknya.

6. Bagaimana guru melakukan pengembangan metode pembelajaran ?

Jawab :

“Dari RPP yang sekarang dituntut karakter. Karakter apa yang diharapkan dari metode pembelajaran ini.

7. Apakah guru melakukan interaksi dengan murid sebelum memulai pembelajaran ?

Jawab :

“Interaksi penting dilakukan dan mengingatkan mereka untuk belajar dan jangan banyak terlalu bermain.”

8. Bagaimana menumbuhkan motivasi murid dalam pembelajaran ?

Jawab :

“Kita harus mengingatkan minimal mereka punya kompetensi dan keterampilan.”

9. Apakah setelah mengajar guru melakukan pemantauan dan evaluasi pembelajaran ?

Jawab :

“Evaluasi dilakukan setelah selesai materi seperti tugas – tugas, pertanyaan lisan.”

10. Bagaimana etika seorang guru dalam mengajar ?

Jawab :

“Menyapa anak murid seperti apa kabar, siapa yang ngak hadir hari ini yang bajunya keluar tolong dimasukkan dan biasanya sebelum belajar kami berdoa dulu.”

11. Bagaimana bentuk penilaian dilakukan terhadap siswa ?

Jawab :

“Kalau saya bentuk penilaian mengacu kepada teori dan praktek. Praktek 60 % dan teori 40 % dan lihat aktif, kooperatif, kerjasama dan mendidik mereka supaya waktunya jangan banyak terlalu bermain dan penilaian dilakukan secara objektif sekali.

12. Bagaimana penerapan disiplin di sekolah ?

Jawab :

“Gurunya kami awasi masuk atau tidak dari jadwal. Kadang – kadang kalau gurunya tidak masuk karena ada kesibukan lain harus memberi tugas. Kalau untuk siswa itu pengawasan kami melihat tugas itu dikerjakan dengan baik ngak tugas dari guru – guru, pembelajaran kalau laptop itu digunakan untuk apa krena anak – anak sering bawa laptop.”

13. Apakah ada perasaan jemu dalam mengajar ?

Jawab :

“Kejemuhan sampai saat ini belum ada karena melihat anak – anak.”

Universitas Terbuka

TRANSKRIP WAWANCARA

Nama Informan : Hetty Noviani, S.Pd
Pekerjaan : Guru PPKN SMK Negeri-1 Bulik Kabupaten Lamandau
Hari/Tgl : Sabtu / 29 Maret 2014
Waktu : Pukul 11:07 WIB

1. Apakah kebebasan untuk melakukan inovasi dan kreatifitas dalam aktivitas pembelajaran itu penting dilakukan oleh guru ?

Jawab :

“Kreatifitas dalam pembelajaran itu perlu.”

2. Apakah Kepala Sekolah melakukan pengawasan terhadap aktivitas pembelajaran di sekolah ?

Jawab :

“Ya, pengawasan dilakukan. Dilihat dari gurunya hadir atau tidak.”

3. Bagaimana komunikasi yang ada di sekolah ?

Jawab :

“Komunikasi selama ini terjalin baik dan lancar.”

4. Bagaimana dengan kerjasama dan kebersamaan tim yang ada di sekolah ?

Jawab :

“Semua guru bisa bekerjasama baik itu dalam permasalahan dengan siswa dan menanganinya secara berjenjang seperti wali kelas kemudian ada guru BP dan wakasek kesiswaan.”

5. Bagaimana guru mempersiapkan rencana pembelajaran dan menguasai bahan ajar ?

Jawab :

“Bagi saya menguasai bahan ajar sangat penting karena ketika keruangan kalau kita tidak memahami bagaimana memberi materi. Dan kita mempunyai indikator yang harus disampaikan misalnya saya harus berbicara tentang negara beri kata pertama apa sih syaratnya berdiri suatu negara jadi harus kreatif.”

6. Bagaimana guru melakukan pengembangan metode pembelajaran ?

Jawab :

“Metode pembelajaran biasanya tugas dan diskusi kelompok dan selanjutnya dibahas dan biasanya terjadi tanya jawab. Metode bervariasi jadi mereka berani untuk mengungkapkan pendapatnya.”

7. Apakah guru melakukan interaksi dengan murid sebelum memulai pembelajaran ?

Jawab :

“Anak – anak diharapkan mengerti dan punya interaksi jadi dilihat anaknya aktif apa tidak, punya kerjasama apa tidak jadi kita pantau dari segi pengetahuan dan karakternya. Karena dari situ kita liat anak ini menghargai orang apa tidak.”

8. Bagaimana menumbuhkan motivasi murid dalam pembelajaran ?

Jawab :

“Sebelum mulai pembelajaran kita selalu mengingatkan mereka karena di SMK itu harus punya kompetensi dan ada praktik dan magang diluar, dan ketika mereka keluar dari sini mereka mempunyai kemampuan di bidang masing – masing.”

“Kita selalu memotivasi mereka sekalipun nantinya mereka tidak mampu untuk kuliah lagi tapi mereka sudah punya pegangan untuk bisa mengembangkan dirinya karena harapan SMK itu bisa menciptakan lapangan kerja karena sesuai dengan jurusan masing – masing itu harapan kita dan kita selalu menekankan itu ketika kita belum memulai pembelajaran selalu mengingatkan mereka jadi artinya ketika masuk ke SMK ini mereka sudah tau juran apa yang mereka pilih berati mereka harus punya kepercayaan diri.”

9. Apakah setelah mengajar guru melakukan pemantauan dan evaluasi pembelajaran ?

Jawab :

“ Setelah selesai materi pembelajaran ada evaluasi ada seperti tugas – tugas, diskusi, tanya jawab.”

10. Bagaimana etika seorang guru dalam mengajar ?

Jawab :

“Masuk mengucapkan salam ketika jam pembelajaran berakhir salaman.”

11. Bagaimana bentuk penilaian dilakukan terhadap siswa ?

Jawab :

“Penilaian dari tugas dan dilihat dari kepribadian siswa.”

12. Bagaimana penerapan disiplin di sekolah ?

Jawab :

“Ketika kita memberikan tugas dari situ keliatan mereka punya tanggung jawab atau tidak. Artinya mereka tetap mengerjakan walaupun lambat.”

13. Apakah ada perasaan jemu dalam mengajar ?

Jawab :

“Perasaan jemu belum ada karena merupakan tugas dan tanggung jawab untuk mengajar.”

Universitas Terbuka

TRANSKRIP WAWANCARA

Nama Informan : Ervina, S.Pd
Pekerjaan : Guru Matematika dan Kimia SMK Negeri-1 Bulik Kabupaten Lamandau
Hari/Tgl : Minggu / 30 Maret 2014
Waktu : Pukul 18:03 WIB

1. Apakah kebebasan untuk melakukan inovasi dan kreatifitas dalam aktivitas pembelajaran itu penting dilakukan oleh guru ?

Jawab :

“Kebebasan mengajar terserah kita karena masing – masing guru kan beda cara ngajar juga beda ada yang ngomong terus ada juga yang suka langsung seperti ayo buka laptopnya. Tapi dengan Ibu Kepsek terserah aja ngak ada pemaksaan.”

“Kreatifitas guru sebenarnya perlu, apalagi bidang eksak apalagi kalau siang mata siswa sudah ngantuk. Kalau kita memacu mereka susah juga masuknya apalagi siswa sekarangkan beda.”

2. Apakah Kepala Sekolah melakukan pengawasan terhadap aktivitas pembelajaran di sekolah ?

Jawab :

“Kalau ibu biasanya ngontrol ya biasa cek – cek lah apa ada yang masuk apa tidak. Kurikulum juga dicek. Kalau cek tiap hari kalau saya lihat biasanya dari absen siapa belum datang namun bu Kepsek tidak menuntut pembatasan waktu absen harus jam sekian karena kadang kami juga bisa lupa oh belum absen kemaren.”

3. Bagaimana komunikasi yang ada di sekolah ?

Jawab :

“Kami disini enak aja. Komunikasi memang harus penting, kalau ada yang disampaikan salah itu yang bahaya. Namun komunikasi kami disini lancar. Kalau dengan ibu Kepsek orangnya mengerti dan asal kita ngomongnya betul – betul.”

4. Bagaimana dengan kerjasama dan kebersamaan tim yang ada di sekolah ?

Jawab :

“Kalau menurut saya semua guru bisa kerjasama misal panitia seperti UAS atau UAN sekarang yang sedang berlangsung bagus aja kerjasamanya dan kerjasama tim pasti.”

5. Bagaimana guru mempersiapkan rencana pembelajaran dan menguasai bahan ajar ?

Jawab :

“Rencana pembelajaran pasti disiapkan namun tidak dibawa karena sudah diletakkan diotak. Bentuk pembelajaran sekarang ini banyak jadi guru harus menguasai bahan ajar karena bagaimana kita mengajar kalau tidak menguasai.”

6. Bagaimana guru melakukan pengembangan metode pembelajaran ?

Jawab :

“Metode yang saya pakai apalagi tidak ada alat bantu, ceramah dan tanya jawab yang pasti, penugasan sering juga.”

7. Apakah guru melakukan interaksi dengan murid sebelum memulai pembelajaran ?

Jawab :

“Kalau saya mengingat dulu, memancing siswa seperti bagaimana menurut kalian supaya mereka menanggapi, supaya mereka interesting dulu dengan kita.”

8. Bagaimana menumbuhkan motivasi murid dalam pembelajaran ?

Jawab :

“Untuk pelajaran saya sudah sering saya lakukan, namun siswa kayaknya memang tidak pelajaran eksak. Namun saya tidak mau menekan siswa karena kadang – kadang guru itu killer namun saya belajar santai tapi serius. Kalau saya lagi menjelaskan tidak boleh gomong dulu tetapi ngerti dulu baru bisa ngomong silahkan saja.”

9. Apakah setelah mengajar guru melakukan pemantauan dan evaluasi pembelajaran ?

Jawab :

"Setelah mengajar belum tentu saya melakukan evaluasi tetapi tergantung dari materi. Kalau setelah mengajar dan menurut saya pas saya mengajar maka saya memberikan test soal supaya dilihat apakah mereka bisa atau tidak karena kadang dikelaskan tidak ngerti. Biasa seperti contoh soal jawab soal karena punya saya mata pelajaran eksak matematika dan kimia kan ngakk mungkin kalau tidak dikasih contoh."

10. Bagaimana etika seorang guru dalam mengajar ?

Jawab :

"Guru mengajar harus baik, sopan."

11. Bagaimana bentuk penilaian dilakukan terhadap siswa ?

Jawab :

"Kalau saya penilaian ada tes tertulis entah ganda atau esai tapi kadang dilihat juga dari kepribadian masing – masing individu berbeda itu kalau saya. Dan penilaian secara objektif tidak dilihat dari apakah dia pakai kerudung atau tidak orang Jawa atau tidak yang pasti dilihat apakah dia bisa menjawab dan dilihat interaksi dengan sesama teman."

12. Bagaimana penerapan disiplin di sekolah ?

Jawab :

"Kalau tipe saya mereka sudah tau. Kalau datangnya terlambat apalagi kalau saya sudah lambat mereka lebih lambat dari saya, saya suruh tunggu di situ dulu berdiri didepan kelas paling 5 menitan. Kalau saya tidak bisa hadir atau berhalangan saya nelpon ibu atau buat surat karena memang disuruh ibu memang begitu harus ada surat. Kalau tidak sempat ngasih tugas ya biar aja, semoga yang tugas piket bisa mengendalikan atau memberi tugas kepada siswa dari buku saya."

13. Apakah ada perasaan jemu dalam mengajar ?

Jawab :

"Kalau jemu ya ada juga namun gimana lagi memang sudah tugasnya mengajar."

TRANSKRIP WAWANCARA

Nama Informan : Wahyuni, S.Pd
Pekerjaan : Guru Akuntansi SMK Negeri-1 Bulik Kabupaten Lamandau
Hari/Tgl : Senin / 31 Maret 2014
Waktu : Pukul 18:40 WIB

1. Apakah kebebasan untuk melakukan inovasi dan kreatifitas dalam aktivitas pembelajaran itu penting dilakukan oleh guru ?

Jawab :

“Kreatifitas sangat perlu dalam mengajar. Pembelajaran banyak model kalau tidak kreatif vakum belajarnya kan jadi tidak menyenangkan.”

2. Apakah Kepala Sekolah melakukan pengawasan terhadap aktivitas pembelajaran di sekolah ?

Jawab :

“Pada saat akhir bulan Kepsek meminta absen, terus memantau kalau rapat – rapat dengan guru bahwa guru harus mengisi agenda karena kami punya agenda yang harus diisi dari situ Kepsek memantau.”

3. Bagaimana komunikasi yang ada di sekolah ?

Jawab:

“Komunikasi selama ini berjalan baik dan lancar.”

4. Bagaimana dengan kerjasama dan kebersamaan tim yang ada di sekolah ?

Jawab :

“Kerjasama dan kebersamaan kami baik.”

5. Bagaimana guru mempersiapkan rencana pembelajaran dan menguasai bahan ajar ?

Jawab:

“Kami mengajar ada RPP tapi biasanya RPP jarang dibawa ke ruangan tapi itu memang dipersiapkan karena kami mengajar sesuai RPP. Sebelum mengajar belajar dulu di rumah jadi harus mempersiapkan diri dulu.”

6. Bagaimana guru melakukan pengembangan metode pembelajaran ?

Jawab :

“Biasanya ada metode ceramah, tanya jawab, tugas – tugas.”

7. Apakah guru melakukan interaksi dengan murid sebelum memulai pembelajaran ?

Jawab :

“Interaksi dengan murid sangat penting karena metode pembelajaran jaman dulu kan ceramah cuma guru ngomong siswa mendengarkan kalau sekarang ada feedback sebutannya ada timbal balik guru memberi materi siswa mendengarkan, guru bertanya mereka menjawab, mereka bertanya guru menjawab jadi begitu interaksinya. Kalau tidak ada interaksi adu berati tidak berhasil pembelajarannya.”

8. Bagaimana menumbuhkan motivasi murid dalam pembelajaran ?

Jawab :

“Belajar itu penting, sekolah itu penting, berahlak mulia penting, menjaga pergaulan penting jadi kasih motivasi – motivasi makanya sebelum belajar biasanya diajak berdoa dulu sebagai orang beriman lalu tanya kabar.”

9. Apakah setelah mengajar guru melakukan pemantauan dan evaluasi pembelajaran ?

Jawab :

“Pemantauan terhadap siswa dilakukan seperti PR, pertanyaan tertulis, ulangan tertulis, ulangan lisan seperti soal ini siapa bisa menjawab dikasih nilai.”

10. Bagaimana etika seorang guru dalam mengajar ?

Jawab :

“Masuk ruangan mengucapkan salam lalu mengajak anak – naka berdoa lalu masuk ke materi free test dulu apa yang akan diajarkan hari ini misal mengenai etika ditanya dulu apa itu pengertian etika lalu masuk materi setelah materi baru pulang.”

11. Bagaimana bentuk penilaian dilakukan terhadap siswa ?

Jawab :

“Yang pasti penilaian tertulis ada. Ada juga secara kepribadian, walau anak tidak pintar tapi etika bagus masuk penilaian juga. Ada tagihanlah yang

ditagih setelah belajar. Penilaian dalam bentuk PR mengadakan tanya jawab atau free test post test secara tertulis jadi buktinya adalah nilai.”

12. Bagaimana penerapan disiplin di sekolah ?

Jawab :

“Disiplin guru masuk tepat waktu, keluar sesuai jam, harus sesuai materi yang diajarkan sesuai dengan RPP. Artinya guru adalah yang digugu dan ditiru jadi harus memberi contoh yang baik kepada siswa, tutur kata harus diperhatikan. Kalau tidak ikut apel atau terlambat ada pemberitahuan setidaknya kepada guru piket. Kalau tidak turun biasanya karena sakit atau anak atau orang tua sakit masalah keluarga lah.”

13. Apakah ada perasaan jemu dalam mengajar ?

Jawab :

“Kalau saya selama ini tidak ada perasaan jemu dalam mengajar karena menguasai materi dan bagaimana kita menciptakan suasana belajar yang menyenangkan jadi akhirnya tidak terasa waktu 45 menit habis. Jadi tergantung kalau kita tidak menguasai materi ditanya siswa pasti takut atau jemu.”

TRANSKRIP WAWANCARA

Nama Informan : Cicilia Pidjath, S.Hut
Pekerjaan : Guru KKPI dan MM SMK Negeri-1 Bulik Kabupaten Lamandau
Hari/Tgl : Sabtu / 12 April 2014
Waktu : Pukul 08:44 WIB

1. Apakah kebebasan untuk melakukan inovasi dan kreatifitas dalam aktivitas pembelajaran itu penting dilakukan oleh guru ?

Jawab :

“Kreatifitas perlu, entah bagaimana cara kita menarik perhatian siswa supaya tertarik pelajaran kita. Kalau kita ngajarnya yang flat aja biasa – biasa aja kadang – kadang mereka nguap maksudnya sudah merasa bosan.”

2. Apakah Kepala Sekolah melakukan pengawasan terhadap aktivitas pembelajaran di sekolah ?

Jawab :

“Pengawasan ada dari Kepala Sekolah ada dari kehadiran siswa dan guru.”

3. Bagaimana komunikasi yang ada di sekolah ?

Jawab:

“Komunikasi dengan Kepala Sekolah dan guru – guru selama ini berjalan baik dan lancar.”

4. Bagaimana dengan kerjasama dan kebersamaan tim yang ada di sekolah ?

Jawab :

“Kerjasama guru baik aja”

5. Bagaimana guru mempersiapkan rencana pembelajaran dan menguasai bahan ajar ?

Jawab:

“Mempersiapkan rencana pembelajaran jelas ya seperti RPP, paling tidak secara tertulis. Menguasai bahan ajar belajar dulu kan paling tidak setelah kita memberikan kita sudah tau dulu tujuan apa yang dicapai nanti.”

6. Bagaimana guru melakukan pengembangan metode pembelajaran ?

Jawab :

“Pengembangan metode pembelajaran dengan cara bereksplorasi dengan mencoba, kalau tidak dikembangkan dengan metode yang lain cuma karena saya bukan dari orang pendidikan saya sarjana umum jadi kan aku tidak tau ini namanya apa sih metode ini kan macam – macam. Aku metode yang menurutku aja kalau teman pendidikan yang liat kan oh metode ini. Demonstrasi dan praktik juga biasanya.”

7. Apakah guru melakukan interaksi dengan murid sebelum memulai pembelajaran ?

Jawab :

“Interaksi tanya jawab menanyakan reaksi siswa apakah nyambung atau tidak.”

8. Bagaimana menumbuhkan motivasi murid dalam pembelajaran ?

Jawab :

“Bercerita dulu, diharapkan akan tumbuh keinginan untuk belajar dan manfaat dari kita belajar itu apa.”

9. Apakah setelah mengajar guru melakukan pemantauan dan evaluasi pembelajaran ?

Jawab :

“Memantau hasil pembelajaran biasanya ada tanya jawab. Tanya jawab kan kembali bagaimana apakah sudah jelas kalau kata mereka belum, kita ulang dulu sedikit kita tanya sampai dimana dan setiap akhir kompetensi dasar ada ulangan.”

10. Bagaimana etika seorang guru dalam mengajar ?

Jawab :

“Semua orang guru kalau ia menjadi guru pasti dia sopan jadi dari pakaiannya, tingkah lakunya pastilah diperlukan lo kesopanan supaya apa, contoh bagi siswa. Kalau kita urak-urakan kita juga tidak bisa mengharapkan siswa untuk berbuat yang baik. Masuk ke kelas mengucapkan salam, menanyakan apa yang dipelajari, mengingatkan kembali apa yang telah dipelajari kemudian masuk ke inti pelajaran.”

11. Bagaimana bentuk penilaian dilakukan terhadap siswa ?

Jawab :

“Yang pasti penilaian tertulis ada dan dilihat juga dari perilaku siswa, jadi secara objektif.”

12. Bagaimana penerapan disiplin di sekolah ?

Jawab :

“Disiplin guru bagus aja yang penting kan jadwalnya masuk. Kalau berhalangan ijin, sms, surat ijin ada tugas tapi kalau mendadak ada guru piket yang menangani dari LKS.”

13. Apakah ada perasaan jemu dalam mengajar ?

Jawab :

“Jemu ada, tetapi ada, tapi kadang tu diajak enjoy aja sih, senang-senang aja.”

TRANSKRIP WAWANCARA

Nama Informan : Impalamia, S.Pd
Pekerjaan : Guru Babasa Inggris SMK Negeri-1 Bulik Kabupaten Lamandau
Hari/Tgl : Sabtu / 12 April 2014
Waktu : Pukul 09:00 WIB

1. Apakah kebebasan untuk melakukan inovasi dan kreatifitas dalam aktivitas pembelajaran itu penting dilakukan oleh guru ?

Jawab :

“Kreatifitas mengajar perlu dengan kita kreatifitas kan kita mengajar siswa tidak membosankan. Tau aja kan siswa mudah bosan kalau kita cuma memakai metode itu-itu aja. Kreatifitas guru misalnya membuat media kan menyesuaikan dengan materi yang diajarkan jadi menarik untuk siswa.”

2. Apakah Kepala Sekolah melakukan pengawasan terhadap aktivitas pembelajaran di sekolah ?

Jawab :

“Pengawasan dilakukan oleh Kepala Sekolah dari kehadiran dan absen guru, RPP .”

3. Bagaimana komunikasi yang ada di sekolah ?

Jawab:

“Komunikasi kami dengan Kepala Sekolah baik selama ini. Begitu juga dengan sesama guru.”

4. Bagaimana dengan kerjasama dan kebersamaan tim yang ada di sekolah ?

Jawab :

“ Kerjasama juga terjalin baik di sini.”

5. Bagaimana guru mempersiapkan rencana pembelajaran dan menguasai bahan ajar ?

Jawab:

”Ya ada, kan ada di program semester kan ada materinya jadi pada intinya kalau mau masuk kelas sudah siap dari permulaan materi sampai batas akhir materi. Menguasai bahan ajar paling tidak membaca atau mencari dari yang lain paling tidak taulah dari siswa.”

6. Bagaimana guru melakukan pengembangan metode pembelajaran ?

Jawab :

“Metode mengajar banyak cara ada ceramah, tanya jawab, diskusi. Kebetulan saya mengajar Bahasa Inggeris tapi ceramah agak dikurangi.”

7. Apakah guru melakukan interaksi dengan murid sebelum memulai pembelajaran ?

Jawab :

“Interaksi penting dilakukan agar siswa mengerti serta memahami pelajaran.”

8. Bagaimana menumbuhkan motivasi murid dalam pembelajaran ?

Jawab :

“Dengan melakukan interaksi dengan siswa.”

9. Apakah setelah mengajar guru melakukan pemantauan dan evaluasi pembelajaran ?

Jawab :

“Pemantauan dilakukan dilihat dari materi yang diberikan ya evaluasilah tertulis atau lisan.”

10. Bagaimana etika seorang guru dalam mengajar ?

Jawab :

“Etika itu perilaku, paling tidak tutur kata tidak boleh sembarangan, ngajar dewasa. Arahnya ketika kita memberi contoh cara bicara itu yang mereka contoh.”

11. Bagaimana bentuk penilaian dilakukan terhadap siswa ?

Jawab :

“Penilaian tertulis dari perilaku siswa.”

12. Bagaimana penerapan disiplin di sekolah ?

Jawab :

“Penerapan disiplin waktu ngajar tetap jalan dan bagus aja, kecuali guru berhalangan biasanya ada titipan dari guru yang bersangkutan dan dialihkan

ke piket yang ngasih tugas ke siswa cuma bedanya mereka tidak bertemu dengan guru yang bersangkutan tapi tugas tetap ada.”

13. Apakah ada perasaan jemu dalam mengajar ?

Jawab :

“Jemu dalam mengajar kadang – kadang ada tapi jemu karena faktor kelelahan.”

Universitas Terbuka

TRANSKRIP WAWANCARA

Nama Informan : Loginus Longga
Pekerjaan : Siswa SMK Negeri-1 Bulik Kabupaten Lamandau
Kelas : XI ATP
Hari/Tgl : Selasa / 01 April 2014
Waktu : Pukul 15:12 WIB

1. Bagaimana disiplin para guru yang ada di SMK Negeri-1 Bulik dalam proses pembelajaran ?

Jawab :

“Pelajaran disiplin aja, berangkatnya pagi, tepat waktu apelnya, pulangnya juga tepat waktu. Disiplin aja gurunya. Kalau gurunya tidak hadir biasa diberikan tugas kan ke guru piket lalu guru piket panggil ketua kelas suruh mengerjakan tugas yang diberikan guru.”

2. Bagaimana etika guru dalam mengajar ?

Jawab :

“Salaman dengan guru, baru berdoa lalu proses belajar mengajar lalu doa pulang. Tiap pagi salaman terus.”

3. Apakah setelah mengajar guru melakukan evaluasi ?

Jawab :

“Setelah mengajar dikasih soal kan lalu mengerjakan sama – sama dengan gurunya.”

4. Bagaimana guru melakukan penilaian kepada siswa ?

Jawab :

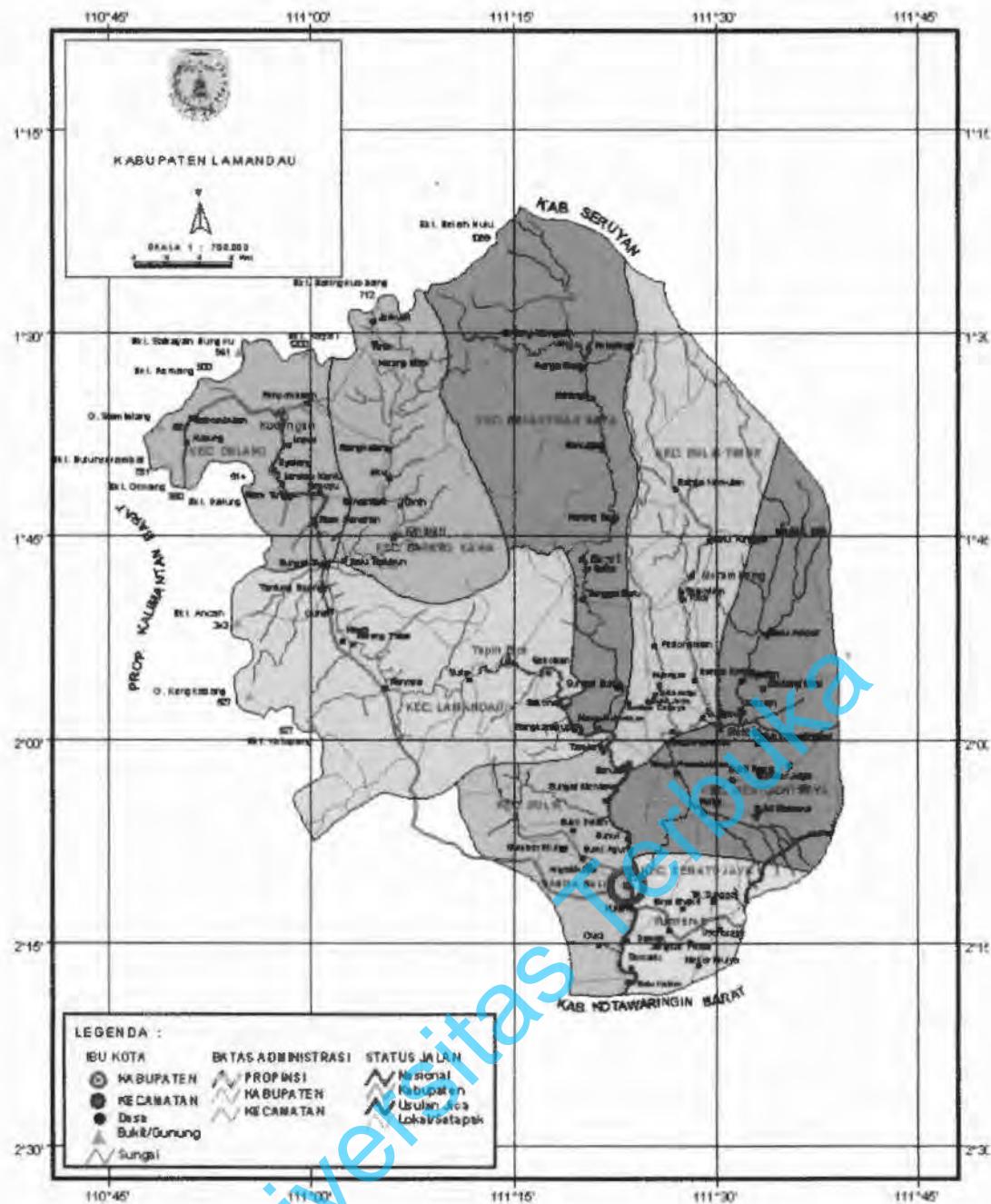
“Dari tingkah laku, kerajinan, kerapian, kesopanan, kalau rajin mengerjakan tugas, sopan dengan gurunya.”

5. Apakah sebelum belajar guru memotivasi murid ?

Jawab :

“Sebelum mulai pelajaran biasanya dinasehati rajin belajar, jangan membolos.”

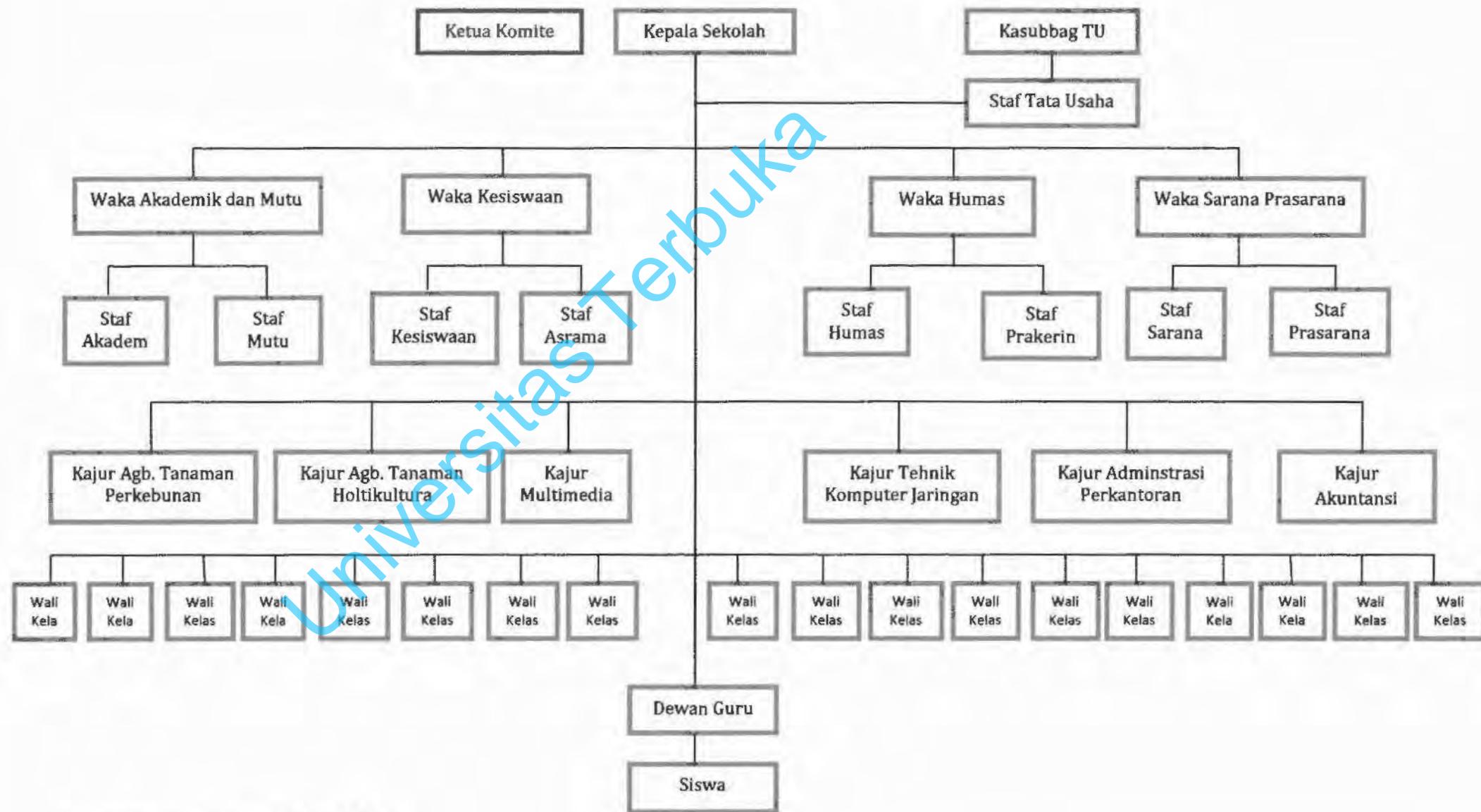
Lampiran 4. Peta Kabupaten Lamandau



Peta Kabupaten Lamandau

Lampiran. 5 Stuktur Organisasi SMK Negeri-1 Bulik Kab. Lamandau

STRUKTUR ORGANISASI SMK NEGERI-1 BULIK TAHUN 2014



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN



UNIVERSITAS TERBUKA

Unit Program Belajar Jarak Jauh (UPBJJ-UT) Palangkaraya

Jl. G. Obos No. 177 Km 3,5, Palangkaraya 73111

Telepon: 0536-3221084, 3306440, Faksimile: 0536-3221086

E-mail: lpjn@ut-palangkaraya@ut.ac.id

SURAT IJIN PENELITIAN

No : 383 /UN.31.45/LI/2014

UPBJJ-UT Palangka Raya memberikan pengantar untuk melakukan penelitian kepada mahasiswa Pascasarjana Program Magister Administrasi Publik :

Nama : MARTELY
NIM : 018786163
Jurusan : Magister Administrasi Publik
Judul : Budaya Organisasi Untuk Meningkatkan Kinerja Guru Pada SMK Negeri-1 Bulik Kabupaten Lamandau
Tujuan : 1. Kepala Dinas Pendidikan dan Pengajaran Kabupaten Lamandau
 2. Pengawas SMA/SMK
 3. Kepala Sekolah SMK Negeri-1 Bulik Kabupaten Lamandau
Lokasi Penelitian : SMK Negeri-1 Bulik Kabupaten Lamandau
Waktu Penelitian : 24 Maret 2014 – 24 April 2014

Demikian surat ini dikeluarkan agar dipergunakan sebaik-baiknya oleh peneliti dan dapat mendukung penelitian tersebut diatas.





SURAT IZIN PENELITIAN
Nomor : 800.2 / 73 / III / KSB /2014

Pembaca : Surat Kepala UPBjj-UT Palangkaraya Program Magister Administasi Publik Nomor : 383/UN.31.45/LL/2014 Tanggal 21 Maret 2014.

Persihal : Izin Penelitian

Mengingat :

1. Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 9 Tahun 1993, Tentang Pedoman Pendataan Sumber dan Potensi Pembangunan Tanggal 9 November 1983.
2. Surat Menteri Dalam Negeri No. 050.I / 635 / Bangda Tanggal 10 Mei 1982 Tentang Petunjuk Pelaksanaan Penelitian Sumber dan Potensi Daerah.
3. Keputusan Gubernur Kalimantan Tengah No. 42 Tahun 2002 Tanggal 25 Februari 2002 Tentang Tata Cara Pemberian Izin Penelitian / Pendataan bagi setiap Instansi Pemerintah maupun Non Pemerintah.

Memberikan izin kepada : **MARTELY**
NIM. 018786163

Akan melaksanakan : Pengumpulan dan pengolahan data penelitian dengan judul "Budaya Organisasi Untuk Meningkatkan Kinerja Guru Pada SMK Negeri-1 Bulik Kabupaten Lamandau".

Lokasi : SMK Negeri-1 Bulik Kabupaten Lamandau.

Dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Setibanya Penelitian di tempat / lokasi penelitian harus melaporkan diri kepada Pejabat yang berwenang setempat.
- b. Hasil Penelitian ini supaya disampaikan kepada :
 1. Kepala Badan Kesbang dan Politik Kabupaten Lamandau sebanyak 1 (satu) eksemplar;
 2. Bupati Lamandau sebanyak 1 (satu) eksemplar, sebagai laporan.
- c. Surat Izin Penelitian ini agar tidak disalahgunakan untuk tujuan tertentu yang dapat mengganggu Kestabilan Pemerintah, tetapi hanya digunakan untuk keperluan ilmiah.
- d. Surat Izin ini dapat dibatalkan sewaktu – waktu apabila penelitian tidak memenuhi ketentuan- ketentuan pada butir a, b dan c tersebut diatas.
- e. Surat Izin Penelitian ini berlaku sejak diterbitkan dan berakhir pada tanggal 24 April 2014.

Demikian Surat Izin Penelitian ini diberikan agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dikeluarkan di : Nanga Bulik
Pada Tanggal 25 Maret 2014


Kepala Badan
Drs. HERU PRIYONO
Pembina Tk.I/IV
NIP. 9650303 199603 1 002

Tembusan disampaikan Kepada Yth :

1. Bupati Lamandau (sebagai laporan).
2. Kepala Dinas Pendidikan dan Pengajaran Kab. Lamandau di Nanga Bulik
3. Kepala Sekolah SMK Negeri-1 Bulik Kabupaten Lamandau
4. Kepala Bappeda Kab. Lamandau di Nanga Bulik



**PEMERINTAH KABUPATEN LAMANDAU
DINAS PENDIDIKAN DAN PENGAJARAN**

Alamat : Kompleks Perkantoran Pemda Kab. Lamandau Jl. Bukit Hibul
Nanga Bulik Telp. (0532) 2071053 Fax. 2071048

Kode Pos 74662

Nanga Bulik, 26 Maret 2014

Nomor : 800 / 0292 / III / Peg / 2014

Lampiran :

Perihal : Ijin Mengadakan Penelitian

Kepada:

Yth : **Kepala UPBJJ-UT Palangka Raya.**

Di -

Palangka Raya

Berdasarkan Surat Kepala UPBJJ-UT Palangka Raya Nomor : 383/UN.31.45/LL/2014 tanggal, 24 Maret 2014 tentang permohonan ijin mengadakan penelitian .

Sehubungan dengan permohonan diatas kami berikan ijin untuk mengadakan penelitian kepada :

Nama	: MARTELY
NIM	: 018786163
Jurusan	: Magister Administrasi Publik
Jenjang	: Strata II (S-2)
Universitas	: Universitas Terbuka Palangka Raya.

Untuk mengadakan Penelitian di SMKN – 1 Bulik Kecamatan Bulik Kabupaten Lamandau, selama 01 (satu) bulan terhitung sejak dikeluarkannya surat ini dengan judul Tesis : “ Budaya Organisasi Untuk Meningkatkan Kinerja Guru Pada SMK Negeri – 1 Bulik Kabupaten Lamandau ”.

Demikianlah Surat ijin ini diberikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana perlunya.

Kepala Dinas Pendidikan dan Pengajaran

Kabupaten Lamandau,



Tembusan disampaikan kepada Yth :

1. Kepala UPS/PLS Kec. Bulik di Nanga Bulik
2. Kepala SMKN - 1 Bulik di Nanga Bulik
3. Sdr. Martely
4. Arsip

DOKUMENTASI PENELITIAN DI SMK NEGERI-1 BULIK KABUPATEN LAMANDAU



Wawancara dengan Kepala Dinas Pendidikan dan Pengajaran Kab. Lamandau



Kepala Dinas Pendidikan dan Pengajaran Kabupaten Lamandau
Bapak Lidan Hoder, S.Pd



Wawancara dengan Pengawas SMK
Bapak Daniel, S.Pd



Wawancara dengan Kepala Sekolah
SMK Negeri-1 Bulik Ibu Glorine, S.Pd



**Wawancara dengan ibu Cicilia Pidjath, S.Hut
Guru KKPI dan MM**



**Wawancara dengan Ibu Impalamia, S.Pd
guru B. Inggris**



**Wawancara dengan ibu Ervina, S.pd
Guru Matematika dan Kimia**



**Wawancara dengan ibu Hetty Noviani, S.pd
Guru PPKN**



**Wawancara dengan ibu Ely Suntiana, S.pd
Guru IPA dan Biologi**



Wawancara dengan Murid Kelas XI ATP



Lokasi Penelitian SMK Negeri-1 Bulik Kabupaten Lamandau



DINAS PENDIDIKAN DAN PENGAJARAN KABUPATEN LAMANDAU