

## BUDAYA ORGANISASI TENAGA KEPENDIDIKAN DI SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN (SMK) NEGERI 2 PAYAKUMBUH

<sup>1</sup>Umu Faizah, <sup>2</sup>Duski Samad, <sup>3</sup>Aprizal Ahmad

<sup>1,2,3</sup>UIN Imam Bonjol Padang, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan

E-mail: <sup>1</sup>[umufazizah2109@gmail.com](mailto:umufazizah2109@gmail.com), <sup>2</sup>[duskisamad60@gmail.com](mailto:duskisamad60@gmail.com), <sup>3</sup>[apriz9472@gmail.com](mailto:apriz9472@gmail.com)

Received: 13 Oktober 2021

Revised: 1 November 2021

Aproved: 18 November 2021

### Abstract

Organizational culture is considered important because it is expected to have an effect on the final results of the school and become the foundation in carrying out activities within the organization. At the Vocational High School 2 Payakumbuh, also has an organizational culture that provides characteristics as a differentiator with other organizations. The author directly goes to the field or research location in order to obtain data or information that is expected to be able to reveal facts, phenomena, and to explain how the organizational culture in the State 2 Payakumbuh Vocational High School is. From the results of the interviews and observations above, the authors can conclude that the organizational culture in the Payakumbuh State Vocational High School 2, namely the principal and also the education staff builds a sense of concern for the institution, so it is hoped that the school will be better and also become more advanced. Vocational High School Negeri 2 Payakumbuh carries out activities related to organizational culture theory which consists of coordination/cooperation, discipline, innovation, reward, punishment, ease of communication, and socialization of organizational culture where the role of the leader is very important in disseminating the organizational culture itself to every employee. education in the school.

**Keywords:** *Organizational Culture, Education Personnel.*

### Abstrak

Budaya organisasi dianggap penting karena akan berpengaruh pada hasil akhir yang diharapkan sekolah serta menjadi pondasi dalam melaksanakan kegiatan dalam organisasi sekolah. Di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Payakumbuh, juga memiliki budaya organisasi yang memberikan karakteristik sebagai pembeda dengan organisasi lain. Penulis secara langsung terjun ke lapangan atau lokasi penelitian guna mendapatkan data atau informasi yang diharapkan mampu mengungkapkan fakta-fakta, fenomena, serta untuk menjelaskan bagaimana budaya organisasi di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Payakumbuh. hasil wawancara dan observasi di atas dapat penulis simpulkan bahwa budaya organisasi yang ada di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Payakumbuh yaitu kepala sekolah dan juga tenaga kependidikan mambangun rasa kepedulian terhadap institusi, dengan begitu di harapkan sekolah menjadi lebih baik dan juga menjadi lebih maju. Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Payakumbuh melakukan aktivitas yang berhubungan dengan teori budaya organisasi yang terdiri dari koordinasi/kerja sama, kedisiplinan, inovasi, reward, punishment, kemudahan berkomunikasi, serta sosialisasi budaya organisasi yang mana disana peran pemimpin sangat berpengaruh dalam mensosialisasikan budaya organisasi itu sendiri kepada setiap tenaga kependidikan yang ada di sekolah tersebut.

**Keywords :** *Budaya Organisasi, Tenaga Kependidikan*

## PENDAHULUAN

Budaya organisasi dianggap penting karena akan berpengaruh pada hasil akhir yang diharapkan sekolah serta menjadi pondasi dalam melaksanakan kegiatan dalam organisasi sekolah (Bashori, 2019). Di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 2 Payakumbuh, juga memiliki budaya organisasi yang memberikan karakteristik sebagai pembeda dengan organisasi lain. Namun berdasarkan hasil pengamatan penulis saat survei yang penulis lakukan di Sekolah Menengah

Kejuruan (SMK) Negeri 2 Payakumbuh ditemukan beberapa fenomena yang menyangkut budaya organisasi yaitu tenaga kependidikan masih belum tanggap terhadap program baru yang mendukung pekerjaan di kantor, hal ini dapat dilihat dari program baru yang belum terlaksana dengan baik misalnya pengisian buku laporan oleh setiap pegawai yang tidak lagi terlaksana.

Kerjasama antar beberapa tenaga kependidikan masih belum maksimal seperti yang diharapkan oleh organisasi lainnya. Hal ini terlihat dari engganannya pegawai membantu pegawai lainnya yang kewalahan dalam melaksanakan tugas padahal pekerjaan yang dilaksanakan cukup berat. Keagresifan beberapa tenaga kependidikan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Masih ada beberapa tenaga kependidikan yang belum menerapkan norma yang berlaku (norma kedisiplinan dan ketertiban). Hal ini terlihat dari beberapa tenaga kependidikan yang datang terlambat ke sekolah, masih ada terlihat tenaga kependidikan yang keluar masuk kantor dengan alasan yang tidak jelas seperti pergi ke kantin pada saat jam kerja dan menghabiskan waktu berjam-jam dan pulang sebelum waktu yang telah ditetapkan yaitu pukul 16:00 WIB.

Budaya organisasi adalah suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan (Bashori, 2017), diciptakan atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi belajar mengatasi atau menanggulangi masalah-masalahnya yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integrasi internal yang sudah berjalan dengan cukup baik, sehingga perlu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan, dan merasakan masalah-masalah tersebut.

Di dalam suatu organisasi peran budaya dalam mempengaruhi perilaku pegawai tampaknya semakin penting. Budaya organisasi dapat tercerminkan diantaranya dari sistem yang meliputi besar kecilnya kesempatan berinovasi dan berkreasi bagi karyawan, pembentukan tim-tim kerja, kepemimpinan yang transparan dan tidak terlalu birokratis. Karakteristik tersebut yang dipersepsikan oleh pegawai sebagai budaya organisasi, diharapkan dapat berfungsi dalam memberikan kepuasan kerja dan kinerja yang optimal dalam upaya mencapai tujuan organisasi (Bashori, 2021). Tercerminkan diantaranya dari sistem yang meliputi besar kecilnya kesempatan berinovasi dan berkreasi bagi karyawan, pembentukan tim-tim kerja, kepemimpinan yang transparan dan tidak terlalu birokratis. Karakteristik tersebut yang dipersepsi oleh pegawai sebagai budaya organisasi, diharapkan dapat berfungsi dalam memberikan kepuasan kerja dan kinerja yang optimal dalam upaya mencapai tujuan organisasi

Karakteristik primer yang merupakan hakikat dari budaya organisasi tersebut yaitu: a) Inovasi dan pengambilan resiko, sejauh mana para karyawan didorong untuk inovatif, dan mengambil resiko, b) Perhatian, sejauh mana karyawan diharapkan memerhatikan presisi (kecermatan dan analisis), c) Orientasi hasil, sejauh mana manajemen memfokuskan pada hasil, bukan pada teknik dan proses, d) Orientasi orang, sejauh mana keputusan manajemen

memperhitungkan efek keberhasilan orang-orang di dalam organisasi, e) Orientasi tim, sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan kepada tim bukannya individu-individu, f) Keagresifan, sejauh mana orang-orang itu agresif (kreatif) dan kompetitif, g) Kemantapan, sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo

Kependidikan dan pendidik menurut Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional, Pasal 39 ayat (1). Tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan. (2) Tenaga pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.

## **METODE**

Penelitian ini adalah penelitian yang bersifat kualitatif. Penelitian kualitatif adalah suatu pendekatan penelitian yang mengungkap situasi sosial tertentu dengan mendeskripsikan kenyataan secara benar, dibentuk oleh kata-kata berdasarkan teknik pengumpulan dan analisis data yang relevan yang diperoleh dari situasi alamiah. Penelitian ini dilakukan di Sekolah Menengah Kejurusan (SMK) Negeri 2 Payakumbuh, Kecamatan Payakumbuh Barat, Kota Payakumbuh, Sumatera Barat. Sedangkan waktu penelitian dilakukan pada bulan Januari - Maret 2021.

Sumber data dalam penelitian ini adalah sumber data primer yang diperoleh dari hasil penelitian di lapangan secara langsung dari sumbernya dan pihak-pihak yang bersangkutan dengan masalah yang akan dibahas, yaitu kepala sekolah, kepala tata usaha dan pegawai bidang kepegawaian di Sekolah Menengah Kejurusan (SMK) Negeri 2 Payakumbuh. Sumber data sekunder adalah struktur sekolah, kalender pendidikan, data pegawai di Sekolah Menengah Kejurusan (SMK) Negeri 2 Payakumbuh.

Teknik pengumpulan data menggunakan observasi partisipatif pasif yang mana peneliti tidak terlibat langsung dengan aktivitas-aktivitas yang dengan diamati, namun hanya sebagai pengamat. Dilanjutkan dengan wawancara terhadap kepala sekolah, kepala tata usaha dan pegawai bidang kepegawaian di Sekolah Menengah Kejurusan (SMK) Negeri 2 Payakumbuh.

Analisis data dilakukan melalui pengumpulan data dengan mencari, mencatat, dan mengumpulkan semua secara objektif dan apa adanya sesuai dengan hasil observasi dan wawancara di lapangan yaitu pencatatan data dan berbagai bentuk data yang ada di lapangan. Kemudian reduksi data yang menurut Sugiyono mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya dan membuang hal yang tidak perlu. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang

lebih jelas, dan mempermudah penelitian untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya bila diperlukan. Display data pada tahap ini peneliti lakukan dengan menyajikan data-data yang telah direduksi ke dalam laporan secara sistematis.

Pengambilan kesimpulan dalam penelitian ini diproses dengan langkah-langkah seperti di atas, kemudian ditarik kesimpulan secara kritis dengan menggunakan metode induktif yang berangkat dari hal-hal yang bersifat khusus untuk memperoleh kesimpulan umum yang objektif. Kesimpulan tersebut kemudian diverifikasi dengan cara melihat kembali pada hasil reduksi dan display data sehingga kesimpulan yang diambil tidak menyimpang dari permasalahan penelitian.

## **TEMUAN DAN PEMBAHASAN**

### **Budaya Organisasi Tenaga Kependidikan di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 2 Payakumbuh**

Berdasarkan wawancara dan observasi, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi yang ada di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 2 Payakumbuh yaitu kepala sekolah dan juga tenaga kependidikan membangun rasa kepedulian terhadap institusi, dengan begitu diharapkan sekolah menjadi lebih baik dan juga menjadi lebih maju. Pegawai bekerjasama dengan baik dengan mengikuti peraturan-peraturan tentang tenaga kependidikan yang sebagian besar telah terealisasikan. Koordinasi atau kerja sama pegawai sudah bagus dan berjalan dengan lancar karena sudah saling mendukung satu sama lainnya. Kedisiplinan dari pegawai sudah cukup bagus. Sebagian besar dari pegawai sudah datang sebelum waktu yang di tentukan dan hanya sebagian kecil saja dari pegawai yang datang terlambat dengan alasan tertentu dari tiap-tiap pegawai.

Belum adanya prestasi yang luar biasa yang dilakukan oleh karyawan yang mengakibatkan imbalan yang lebih bagus pun dari kepala sekolah terserbut belum ada kecuali berupa sertifikat atau sebuah penghargaan. Pemimpin berperan dalam mensosialisasikan budaya organisasi yang ada di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 2 Payakumbuh. Salah satu bentuk peran dari pemimpin atau kepala sekolah tersebut yaitu memberikan teladan kepada para pegawai agar pegawai mempunyai contoh dalam mempertahankan budaya organisasi yang ada.

### **Faktor Pendukung Budaya Organisasi Tenaga Kependidikan di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 2 Payakumbuh**

Faktor pendukung budaya organisasi tenaga kependidikan di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 2 Payakumbuh tidak terlepas dari norma-norma yang berlaku di sekolah tersebut sebagaimana contohnya yaitu disiplin, kerjasama, pemberian motivasi dan reward. Dukungan yang seharusnya didapatkan oleh pegawai agar budaya organisasi selalu tertanamkan yaitu menjalin kedekatan antar pegawai, pemberian motivasi yang baik serta pemberian perhatian dari kesalahan-

kesalahan yang dilakukan oleh setiap pegawai yang bekerja.

Mengenai visi dan misi dari sekolah serta gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh kepala sekolah di pahami bahwa dua hal tersebut termasuk dalam faktor pendukung dari budaya organisasi. Visi misi merupakan patokan dalam melakukan suatu kegiatan dan gaya kepemimpinan berpengaruh dalam hal pencontohan untuk setiap pegawai.

### **Faktor Penghambat Budaya Organisasi Tenaga Kependidikan di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 2 Payakumbuh**

Faktor penghambat budaya organisasi di sekolah ini yaitu keterlambatan yang sering terjadi, pekerjaan yang tertunda-tunda dan keluar pada saat jam kerja. Komunikasi yang tidak baik masuk dalam faktor penghambat budaya organisasi tenaga kependidikan di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 2 Payakumbuh.

### **KESIMPULAN**

Dari pembahasan di atas, maka penulis dapat menyimpulkan sebagai berikut:

1. SMK Negeri 2 Payakumbuh melakukan aktivitas yang berhubungan dengan teori budaya organisasi yang mana kepala sekolah selalu melakukan *briefing* setiap hari senin dengan seluruh guru dan tenaga kependidikan, komunikasi baik walaupun hanya dengan via telephone serta adanya contoh dari kepala sekolah itu sendiri yang selalu datang lebih awal dari yang lain.
2. Faktor pendukung dari budaya organisasi tenaga kependidikan di SMK Negeri 2 Payakumbuh yaitu menjalin kedekatan antar pegawai, tenaga kependidikan pemberian motivasi yang baik kepada tenaga kependidikan lainnya, pemberian perhatian dari kesalahan-kesalahan yang dilakukan oleh setiap pegawai yang bekerja, visi misi sekolah dan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah yang ada di SMK Negeri 2 Payakumbuh tersebut.
3. Faktor penghambat dari budaya organisasi tenaga kependidikan di SMK Negeri 2 Payakumbuh yaitu keterlambatan kerja tenaga kependidikan, tenaga kependidikan yang meninggalkan kantor ketika jam kerja, tenaga kependidikan yang menunda-nunda pekerjaan yang sudah diberikan, dan komunikasi yang kurang baik antara tenaga kependidikan satu dengan yang lainnya.

### DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Bineka Cipta.
- Bashori. (2021). Analisis Kebijakan Pemerintah Melalui Surat Keputusan Bersama (SKB) Tiga Menteri Tentang Atribut di Lingkungan Sekolah Pemerintah. *PRODU: Prokurasi Edukasi-Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(2), 124–137.
- Bashori, B. (2017). Manajemen Konflik di Tengah Dinamika Pondok Pesantren dan Madrasah Bashori. *Muslim Heritage*, 353–370.
- Bashori, B. (2019). Kepemimpinan Transformasional Kyai Pada Lembaga Pendidikan Islam. *Al-Tanzim : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(2), 73–84. <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v3i2.535>
- Duha, Timotius. (2018). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Deepublish.
- Emzir. (2010). *Metode Penelitian Kualitatif Analisis Data*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Gistituati, Nurhizrah. (2009). *Manajemen Pendidikan: Budaya dan Kepemimpinan Organisasi*. Padang: UNP Press.
- Husein, Umar. (2009). *Metode Penelitian Kualitatif Skripsi dan Tesis*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Maleong, Lexy J. (1994). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Ndraha, Taliziduhu. (2005). *Teori Budaya Organisasi*. Jakarta: TP Rineka Cipta.
- Riani, Asri Laksmi. (2018). *Budaya Organisasi*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Satori, Djam'an dan Aan Komariah. (2011). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung. Alfabeta.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R dan D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sulaksono, Hari. (2015). *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sutrisno, Edy. (2011). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Undang-undang Sisdiknas RI Nomor 20 Tahun 2003. (2008). Jakarta: Sinar Grafika.