

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP EFEKTIVITAS
KINERJA GURU DI SD ISLAM INTEGRAL
LUKMAN AL-HAKIM BATAM**

Ahmad Sa'adi

STIT Hidayatullah, Batam, Indonesia

Abstrak

Tulisan ini menjelaskan dan menerangkan konsep pendidikan integral menurut pandangan Abdurrahman An-Nahlawi. Latar belakang tulisan ini berfokus pada realitas bahwa pendidikan dalam Islam itu bersifat integral, namun di era global ini, banyak sistem pendidikan Islam yang tidak menjalankan proses tarbiyah itu sebagaimana generasi awal menjalankannya hingga melahirkan generasi-generasi Rabbani. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui konsep pendidikan integral menurut Abdurrahman An-Nahlawi. Tulisan ini diharapkan dapat menunjukkan bahwa konsep pendidikan integral menurut Abdurrahman An-Nahlawi adalah: *Pertama*, secara mutlak, pendidik yang sebenarnya hanyalah Allah, pencipta fitrah dan pemberi berbagai potensi. *Kedua*, Sumber pendidikan Integral menurut Abdurrahman an-nahlawi adalah Al-Qur'an dan As-sunnah. *Ketiga*, integrasi dan mensinergikan 4 komponen institusi pendidikan, yakni pendidikan keluarga, masyarakat, sekolah dan masjid. *Keempat*, metode pendidikan islam yaitu, metode hiwar (percakapan) Qur'an dan Nabawi, metode kisah Qur'an dan Nabawi, metode Amsal (perumpamaan), metode teladan, Metode latihan dan pengamatan, metode ibrah dan mau'idhah, metode targhib dan tarhib.

Kata Kunci: Pendidikan Integral, Abdurrahman An-Nahlawi

Pendahuluan

Manusia sebagai makhluk sosial pada dasarnya merupakan makhluk yang selalu ingin bersosialisasi, bekerja sama, dan membutuhkan manusia lainnya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Hakikat manusia tersebut menjadikan sebuah keniscayaan akan adanya pondok pesantren yang mampu menghimpun manusia melakukan proses sosial secara islami

Dalam era glonbalisasi dan perkembangan zaman, sumber daya manusia juga harus mampu bersaing secara kompetitif, untuk menghasilkan sumber daya manusia yang unggul adalah melalui proses pendidikan, untuk itu di butuhkan pula sumber daya manusia yang dapat mendidik penerus dan generasi bangsa baik dari segi budaya dan iptek, untuk meningkatkan kecerdasan bangsa

Secara etimologis menurut Thomas, kebudayaan (culture) berasal dari katakerja dalam bahasa latin colere-colui-cultus yang berarti menanami, mengolah (tanah), memelihara, merawat, dan mendiami. Dalam arti itu, kata

kerja colere lebihbersangkut paut dengan perihal tanaman dan atau tanah. Tetapi colere juga berate menghormati, menyembah, memuja, beribadat, dan merayakan. Dari kata kerja itu cultura (kata benda) berarti pengusahaan tanah (pertanian), penggemblengan (pengolahan kapasitas manusia), dan pemujaan. Mulanya cultura menunjuk pada kultivasi tanah, dan kemudian ia menunjuk pada kultivasi kemampuan berfikir manusia. Mulai abad kedelapan belas kebudayaan mulai dipahami dalam kaitannya dengan penggemblengan mental manusia¹

Menurut Edward b.Tylor, budaya merupakan keseluruhan yang kompleks, yang di dalam nya terkandung pengetahuan, kepercayaan, kesenian, moral, hukum, adat-istiadat, dan kemampuan-kemampuan lain yang di dapat seseorang sebagai anggota masyarakat. Adapun menurut selo soemardjan dan soelaiman soemardi, budaya adalah sarana hasil karya, rasa, dan cipta masyarakat.²

Dalam kehidupan sehari-hari, budaya bersifat abstrak yang perwujudannya berupa benda-benda yang di ciptakan oleh manusia sebagai makhluk yang berbudaya, berupa prilaku dan benda-benda yang bersifat nyata, misalnya pola-pola prilaku, bahasa, peralatan hidup, organisasi sosial, religi, seni, dan lain-lain, yang kesemuanya di tujuakan untuk membantu manusia dalam melangsungkan kehidupan masyarakat.³

Al-Qur'an sebagai pedoman hidup menjelaska tentang bersosialisasi, yaitu sebagai mana di jelaskan dalam surah Yunus ayat 47-49 :

وَلِكُلِّ أُمَّةٍ رَسُولٌ فَإِذَا جَاءَ رَسُولُهُمْ قُضِيَ بَيْنَهُمْ بِالْقِسْطِ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ وَيَقُولُونَ مَتَى هَذَا الْوَعْدُ إِن كُنْتُمْ صَادِقِينَ قُلْ لَا أَمْلِكُ لِنَفْسِي ضَرًّا وَلَا نَفْعًا إِلَّا مَا شَاءَ اللَّهُ لِكُلِّ أُمَّةٍ أَجَلٌ إِذَا جَاءَ أَجْلُهُمْ فَلَا يَسْتَوْجِرُونَ سَاعَةً وَلَا يَسْتَقْدِمُونَ

Artinya.. (47) tiap-tiap umat mempunyai rasul : maka apabila telah datang rasul mereka, diberikan keputusan antara mereka dengan adil dan mereka (sedikitpun) tidak dianiaya. (48) mereka mengatakan : “bilakah (datangnya) ancaman itu, jika memang kamu orang-orang yang benar” (49) katakanlah : “aku tidak berkuasa mendatangkan kemudaratatan dan tidak (pula) mendahulukan (nya) (QS. Yunus : 47-49)

Dari ayat diatas penulis memahami bahwa bagi setiap umat atau organisasi akan datang padanya suatu saat ajalnya. Yaitu manakala organisasi tidak mengikuti pemimpinnya dengan tulus dan ikhlas mengembangkan organisasi tersebut.

Peran sumber daya manusia dapat dikatakan menentukan sukses tidaknya suatu lembaga atau institusi, oleh karena itu organisasi harus mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya dengan baik dan benar, Hal ini berlaku pula untuk

¹ Thomas Kristiatmo, Redefinisi Subjek dalam Kebudayaan (Cet. I; Jogjakarta : Jalasutra, 2012) h. 73-74.

² Hikmat, *Manajemen Pendidikan*, (Bandung : Pustaka Setia, 2009), hlm. 203.

³ Ibid

organisasi maupun lembaga pendidikan. Pada dasarnya setiap lembaga pendidikan dituntut untuk mempersiapkan diri agar bisa menjadi lembaga pendidikan yang siap berkompetensi dengan lembaga pendidikan yang lainnya. Faktor yang berperan dalam mencapai tujuan lembaga pendidikan adalah sumber daya manusia yang berkualitas khususnya guru, oleh karena itu dibutuhkan pengelolaan sumber daya manusia yang baik dan benar. Kedudukan guru sebagai tenaga profesional berfungsi untuk meningkatkan martabat dan peranan guru sebagai agen pembelajaran berfungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan.

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi dan SDM digunakan untuk mengatur organisasi agar tercapai tujuan organisasi. yang telah ditetapkan. Dapat dikatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia juga merupakan bagian dari Ilmu Manajemen yang mengacu pada fungsi-fungsi manajemen dalam melaksanakan proses-proses perencanaan, pengorganisasian, staffing, memimpin dan pengendalian.

Pendidikan merupakan bidang yang sangat penting dan memiliki peluang karena setiap orang memerlukan pendidikan. Salah satu faktor penunjang pendidikan adalah manusia dalam hal ini adalah sumber daya manusia, lembaga pendidikan akan berhasil jika memiliki Sumber Daya Manusia yang berkualitas dan profesional. Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Budaya organisasi sekolah menjadi perhatian para pengelola dan pemerhati pendidikan, karena budaya sekolah dipandang sebagai hal mendasar dalam kemampuan sekolah untuk membangkitkan dan mempertahankan peningkatan mutu atau kualitas sekolah. Selain itu, pengembangan budaya sekolah akan melahirkan kemampuan organisasi untuk sukses dalam melakukan suatu perubahan atau merespons suatu perubahan. Budaya sekolah merupakan interaksi sosial menunjukkan bahwa budaya sekolah meliputi elemen-elemen jadwal, kurikulum, demografik, dan kebijakan-kebijakan sebagai interaksi sosial yang terjadi dalam struktur tersebut dan memperlihatkan pandangan dan perasaan sekolah seperti bersababat, elite dan kompetitif.

Dan dari hasil observasi peneliti menemukan ada beberapa guru yang masih blom meningkat dalam kinerja dan blom bias melewati tingkatan yg ada disekolah tersebut seperti ada guru yang lemah di administrasi kuat dalam mengajar ada juga ada juga lemah dalam mengajar kuat di administrasi meski sudah sertifikasi hal ini di pertegas oleh kepala sekolah SD Islam Integral Luqman Alhakim Batam.

Maka dari itu dalam penelitian ini yang menjadi obyek penelitian adalah pengaruh budaya organisasi terhadap efektivitas kinerja guru di Sd Islam Integral Lukman Al Haqim Batam. Hal ini disebabkan karena peneliti berasumsi bahwa budaya organisasi yang diterapkan dalam suatu instansi/organisasi manapun sangat mempengaruhi efektivitas kinerja guru Sd Islam Integral Lukman Al Haqim Batam, karena budaya organisasi dapat menjadi pedoman dasar bagi para guru untuk berperilaku dan berinteraksi di dalam instansi atau organisasi tersebut

Pembahasan

Landasan Teori

Budaya

Dalam perspektif antropologi, konsep budaya telah mengalami pergeseran makna. Kebudayaan, awalnya, meliputi segala manifestasi dari kehidupan manusia yang berbudi luhur, dan bersifat rohani, seperti agama, kesenian, filsafat, ilmu pengetahuan, tata negara, dan sebagainya. Akan tetapi, pendapat tersebut berubah. Kini, kebudayaan diartikan sebagai manifestasi kehidupan setiap orang dan setiap kelompok. Kebudayaan di pandang sebagai suatu yang lebih dinamis, bukan sesuatu yang kaku dan statis.⁴

Berbudaya merupakan cermin cara berpikir dan cara bekerja manusia. Oleh karna itu, kebudayaan adalah bentuk yang sesungguhnya dari perilaku makhluk tuhan. Bukan hanya manusia yang kebudayaan binatang pun kebudayaan, bahkan, ada manusia berkebudayaan seperti binatang, dan sebaliknya binatang yang di latih kebudayaan seperti manusia.⁵

Wibowo menyatakan bahwa budaya merupakan perekat yang mempersatukan organisasi dengan manajemen kinerja. filosofi dan desain tidak terelakkan dipengaruhi oleh budaya organisasi yang berlaku. Komponen budaya organisasi adalah nilai-nilai, norma-norma, dan manajemen⁶ Menurut Koentjaraningrat dalam Zainal Abidin istilah kebudayaan berasal dari bahasa Sanskerta "budaya", bentuk jamak dari budi atau akal maka kebudayaan dikaitkan yang berkonotasi dengan akal. Sedangkan istilah "budaya" merupakan rangkaian jamak budaya, sehingga diartikan daya dari budi. Berarti berupa cipta, rasa, dan karsa. Jadi kebudayaan adalah hasil dari cipta, rasa, dan karsa⁷

Dari pendapat para ahli di atas dapat di simpulkan bahwa budaya dapat di artikan sebagai manifestasi kehidupan setiap orang dan kelompok dan merupakan cara berpikir serta cara bekerja manusia dan kebudayaan adalah hasil dari cipta, rasa, dan karsa.

Edgar H. Schein dalam Saefullah budaya adalah pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan oleh kelompok tertentu sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang resmi dan terlaksana dengan baik. Oleh karena itu, budaya diajarkan/diwariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat memahami, dan merasakan terkait dengan masalah-masalah tersebut.⁸

Dalam pengertian-pengertian di atas, makna kebudayaan berpijak dari dua kata kunci, yaitu budi dan daya yang kontennya adalah budi artinya akal dan hati sebagai perwujudan dari daya dalam karya cipta dan karsa manusia. Jadi, kebudayaan

⁴Hikmat, *Manajemen Pendidikan*, hlm 201

⁵*Ibid*

⁶Reski, "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kinerja Guru Mts DDI Baru Kec. Luyo Kab. Polman" .hlm. 9, t.d.

⁷*Ibid*. hlm. 10

⁸*Ibid*. hlm. 11

itu berpikir dan merasakan segala bentuk kehidupan manusia yang diwujudkan kedalam sebuah karya yang nyata. Karya dapat berbentuk perilaku, karya seni, nilai, falsafah hidup, idiologi, agama, dan sebagainya.⁹

Jadi dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya banyak yang membedakan antara budaya dan kebudayaan, dimana budaya merupakan perkembangan majemuk budi daya, yang berarti daya dari budi. Pada kajian Antropologi, budaya di anggap merupakan singkatan dari kebudayaan yang tidak ada perbedaan dari definisi. Jadi kebudayaan atau singkatan dari budaya, merupakan keseluruhan system gagasan, tindakan dan hasil karya manusia dalam rangka kehidupan masyarakat yang di jadikan milik dari mausia dengan belajar.

Untuk lebih jelasnya mengenai hal di atas, adanya tiga wujud dari kebudayaan yaitu:

1. Wujud kebudayaan sebagai sebuah kompleks dari ide-ide, gagasann nilai-nilai, norma-norma, peraturan dan sebagainya.
2. Wujud kebudayaan sebagai suatu kompleks aktivitas serta tindakan berpola dari manusia dalam suatu masyarakat.
3. Wujud kebudayaan sebagai benda-benda hasil karya manusia.

Fungsi Budaya

Saefullah mengemukakan fungsi budaya, sebagai berikut:

1. Identitas dan citra suatu masyarakat
2. Pengikat suatu masyarakat
3. Sumber inspirasi, kebanggaan,dan sumber daya
4. Kekuatan penggerak
5. Kemampuan untuk membentuk nilai tambah
6. Pola perilaku
7. Warisan
8. Pengganti formalisasi
9. Mekanisme adaptasi terhadap perubahan¹⁰

Organisasi

Kata Organisasi berasal dari bahasa Inggris, *organization*, yaitu organisasi atau hal yang mengatur. Dalam kamus bahasa Indonesia, W.J.S Poerwadarmita mengartikan Organisasi sebagai susunan dan aturan berbagai bagian (orang dan sebagainya) sehingga merupakan satu kesatuan, atau sesuai yang di pakai untuk mencapai suatu magsud.

Menurut Koontz dan O'Donnel dalam Melayu merumuskan definisi organisasi adalah pembinaan hubungan wewenang dan dimaksudkan untuk mencapai koordinasi yang struktural, baik secara vertikal, maupun secara horizontal diantara posisi-posisi yang telah disertai tugas-tugas khusus yang

⁹Hikmat, *Manajemen Pendidikan*, , hlm. 203

¹⁰ Reski, ""Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kinerja Guru Mts DDI Baru Kec. Luyo Kab. Polman". hlm. 14, t.d

dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Jadi organisasi adalah hubungan struktural yang mengikat dan menyatukan perusahaan dan kerangka dasar tempat individu-individu berusaha dan dikoordinasi.¹¹

Malayu Hasibuan mengemukakan definisi organisasi sebagai struktur tata pembagian kerja dan struktur tata hubungan kerja antara sekelompok orang pemegang posisi yang bekerja sama secara tertentu untuk bersama-sama mencapai tujuan tertentu¹²

Siswanto menyatakan organisasi didefinisikan sebagai sekelompok orang yang saling berinteraksi dan bekerja sama untuk merealisasikan tujuan bersama. Berdasarkan definisi tadi dijelaskan dalam bahwa dalam suatu organisasi minimum mengandung tiga elemen yang saling berhubungan. Ketiga organisasi tersebut adalah

- a. Sekelompok orang
- b. Interaksi dan kerja sama
- c. Tujuan bersama

Salah satu ciri utama dari suatu organisasi adalah adanya sekelompok orang yang menggabungkan diri dengan satu ikatan norma, peraturan, ketentuan, dan kebijakan yang telah dirumuskan dan masing-masing pihak siap untuk menjalankannya dengan penuh tanggung jawab. Ciri yang kedua bahwa dalam suatu organisasi yang terdiri dari sekelompok orang tersebut mengadakan hubungan timbal balik, saling memberi dan menerima, dan juga saling bekerja sama untuk melahirkandan merealisasikan maksud (purpose) sasaran (objective) dan tujuan (goal). Ciri yang ketiga adalah bahwa dalam suatu organisasi yang terdiri atas sekelompok orang salingberinteraksi dan bekerja sama tersebut diarahkan pada suatu titik tertentu, yaitu

tujuan bersama dan yang ingin direalisasikan. Setiap organisasi memiliki tujuan yang telah dirumuskan secara bersama-sama. Tujuan bersama yang hendak direalisasikan tersebut dapat merupakan tujuan jangka panjang maupun jangka pendek. Mungkin juga tujuan secara rutin maupun tujuan secara berkala. Oleh karena itu organisasi dikatakan sebagai wadah tempat orang berinteraksi dan bekerja sama, sedangkan organisasi dikatakan sebagai alat berarti sebagai alat untuk merealisasikan tujuan bersama di antara orang yang berinteraksi dan bekerja sama tersebut. Selain itu organisasi dalam arti dinamis adalah suatu proses penetapan dan pembagian kerja yang akan dilakukan, pembatasan tugas dan kewajiban, otoritas dan tanggung jawab, serta penetapan hubungan antara elemen organisasi. Dengan demikian, orang bergabung dalam organisasi tersebut dapat bekerja sama secara efisien dan efektif dan Organisasi adalah suatu bagan atau struktur yang berwujud dan bergerak demi tercapainya tujuan bersama, dalam istilah lain sering disebut sebagai struktur atau tata raga organisasi¹³

Hasibuan mengemukakan pengertian organisasi sebagai suatu sistem

¹¹ Malayu S.P Hasibuan, Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah (Cet. IX; Jakarta: Bumi Aksara, 2009), h. 119

¹² ibid

¹³ Siswanto, Pengantar Manajemen (Cet. V: Jakarta; Bumi Aksara) h.73-74

perserikatan formal, berstruktur dan terkoordinasi dari sekelompok orang yang bekerja sama dalam mencapai tujuan tertentu. Organisasi hanya merupakan alat dan wadah saja¹⁴

Unsur-unsur Organisasi

Hasibuan memberikan unsur yang terdapat dalam suatu organisasi yaitu :

- a. Manusia (human faktor), artinya organisasi baru ada jika ada unsur manusia yang bekerja sama, ada pemimpin dan ada yang dipimpin.
- b. Tempat kedudukan, artinya organisasi baru ada jika ada tempat kedudukannya.
- c. Tujuan, artinya organisasi baru ada jika ada tujuan yang ingin dicapai.
- d. Pekerjaan, artinya organisasi baru ada jika ada pekerjaan yang akan dikerjakan serta adanya pembagian pekerjaan.
- e. Struktur, artinya organisasi baru ada jika terdapat hubungan kerja sama antara manusia yang satu dengan manusia yang lainnya.
- f. Teknologi, artinya organisasi baru ada jika ada unsur teknis.
- g. Lingkungan (environment), artinya organisasi baru ada jika terdapat lingkungan yang saling memengaruhi misalnya ada sistem kerja sama sosial.¹⁵

Kinerja guru

Pengertian Kinerja

Menurut Bangun, kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerja (job requiremen)¹⁶

Sementara itu menurut Amstrong dan Baron dalam Wibowo mendefinisikan kinerja (performance) yaitu kinerja mempunyai makna lebih luas bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi¹⁷

Kinerja merupakan prestasi nyata yang di tampilkan seseorang setelah yang bersangkutan menjalankan tugas dan perannya dalam organisasi. Kinerja produktif merupakan tingkatan prestasi yang menunjukkan hasil guna yang tinggi. Muchdarsyah sinungan menegaskan bahwa ketercapaian kinerja produktif perlu di tunjang oleh: “kemauan kerja yang tinggi. Kemampuan kerja yang sesuai dengan isi kerja. Lingkungan kerja yang nyaman, penghasilan yang dapat memenuhi kebutuhan hidup minimum, jaminan social yang memadai, kondisi kerja yang manusiawi, dan hubungan kerja yang harmonis.”oleh karena itu, kinerja produktif pada akhirnya

¹⁴ Malayu S.P Hasibuan, Manajemen dasar, Pengertian, dan Masalah h. 120

¹⁵ ibid

¹⁶ Wilson Bangun, Manajemen Sumber Daya Manusia (Cet. I; Jakarta : Erlangga, 2012) h.

¹⁷ Wibowo, Manajemen Kinerja (Cet. IX; Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2014), h. 2

tumbuh dari inovasi cara kerja. Ada lima aspek organisasional yang mendorong tumbuhnya kinerja produktif. Yaitu: desain, budaya, lingkungan, manajemen mutu, dan kepemimpinan organisasi.

Penilaian dan pengukuran kinerja merupakan bagian penting dalam menentukan tingkat produktifitas seseorang. penilaian kinerja (*job assessment*) adalah bagian dari proses manajemen sumberdaya manusia yang menitikberatkan pada upaya “momentret” hasil yang telah di capai secara obyektif, sebagai bahan dasar ketika dilakukan pengukuran; sedangkan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan rencana atau standar yang sudah ditetapkan sebelumnya. Dengan demikian bias diketahui kadar atau tingkat ketercapaiannya, untuk dijadikan *feedback* ataupun *feddforward*. Berarti mereka memiliki tingkat produktifitas tinggi, sedangkan jika di bawah standar maka produktifitas mereka dinilai rendah.

Penilaian dan pengukuran kinerja bisa diawali oleh diri sendiri (*self assessment*), yaitu dengan melakukan introspeksi sudah sejauh manakerja dirinya di bandingkan dengan standar yang di tetapkan .¹⁸

Menurut Supratikno kinerja suatu konstruk multidimensional yang sangat kompleks, dengan banyak perbedaan dalam arti tergantung pada siapa pada siapa yang sedang mengevaluasi, bagaimana di evaluasi dan aspek apa yang di evaluasi. Perusahaan harus senantiasa mengubah untuk mengembangkan efektivitasnya. Perubahan tersebut ditunjukkan untuk menemukan atau mengembangkan cara menggunakan sumber daya yang ada dan kapabilitas untuk meningkatkan kemampuan

menciptakan nilai dan meningkatkan kinerja. kinerja yang dimaksud disini bukanlah kinerja dalam arti sempit yang hanya terbatas pada keuntungan finansial semata, karena jika orientasi perusahaan hanya menekankan pada keuntungan semata, organisasi akan berperilaku myopic (rabun jauh) dan selalu mencoba memandang segala sesuatunya hanya dalam kalkulasi jangka pendek. Keuntungan tentu saja harus diburu, karena tanpa keuntungan perusahaan tidak akan dapat bertahan, namun tujuan perusahaan lebih ditunjukkan untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan mampu bertahan lama. Pada awalnya memang hanya kriteria financial yang digunakan untuk menilai unggul tidaknya kinerja suatu perusahaan¹⁹

Evaluasi kerja

Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo berpendapat bahwa evaluasi kinerja merupakan pendapat yang bersifat evaluasi atas sifat, perilaku seseorang, atau prestasi sebagai dasar untuk keputusan dan rencana pengembangan personel. Menurut Bangun evaluasi pekerja (*performance*) adalah proses dalam menilai

¹⁸Yuniarsih Suwatno,*Manajemen Sumber Daya Manusia*,(bandung : Alfabeta, 2011) hlm. 161.

¹⁹ Reski, ””Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kinerja Guru Mts DDI Baru Kec. Luyo Kab. Polman””. hlm. 28.

suatu pekerjaan lain baik dalam maupun luar organisasi untuk dijadikan sebagai dasar menentukan besarnya kompensasi²⁰

Upaya untuk mengaitkan evaluasi kinerja guru dengan pengembangan profesi, memang bukanlah pekerjaan yang mudah dilaksanakan, baik untuk kepala sekolah, evaluator, dan terutama guru itu sendiri. Walaupun demikian, ada beberapa jawaban yang sederhana bahwa evaluasi kinerja guru dapat digunakan dalam: bekerja sama dengan guru-guru untuk menata secara khusus tujuan yang dapat di capai selanjutnya menyajikan kritik membangun dan dukungan untuk memperbaiki kelemahan dan mengembangkan kekuatan. dan langkah selanjutnya menginventarisasi guru-guru yang berpengalaman untuk di minta bantuannya dalam meningkatkan kinerja guru-guru junior dan kurang berpengalaman.²¹

Kerangka Berfikir

Kerangka berfikir merupakan alur penalaran yang didasarkan pada tema masalah penelitian yang di gambarkan secara menyeluruh dan sistematis setelah mempelajari teori yang mendukung judul penelitian. Kerangka merupakan metode konseptual bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah di identifikasikan sebagai masalah yang penting.

Adapun penelitian ini adalah untuk dapat mewujudkan arah dari pemecahan dan menganalisa masalah yang di hadapi. Yaitu adakah atau tidaknya pengaruh efektivitas kinerja guru terhadap budaya pondok pesantren hidayatullah batam. Sebagai mana kita ketahui bahwa budaya dari pondok pesantren hidayatullah batam bertujuan untuk meningkatkan kinerja guru.

Sejarah berdirinya SD Islam Integral Luqman Al-Hakim Batam

SD Islam Integral Luqman Al-Hakim Batam merupakan pendidikan sekolah dasar yang berada dibawah naungan Yayasan Pondok Pesantren Hidayatullah Batam (PPH Batam). Sehingga cikal bakal berdirinya pun tidak lepas dari sejarah panjang berdirinya Yayasan Pondok Pesantren Hidayatullah Batam ini.

Pada perjalanannya dimulai dari sebuah rumah kontrakan di Tiban Koperasi dan kawasan rumah liar Batu Aji. Salah satu perintis gerakan dakwah ini di batam, ustad Jamaluddin Nur, bahkan sempat pindah dari sebuah rumah pinjaman kerumah lain.

Tanah seluas kurang lebih 1,5 hektar itu dulunya hutan belantara. Lokasinya juga dipuncak bukit. Dulu tidak terbayang jika di lokasi itu akan berdiri Kampus megah. Tak terbayang pula berdiri Masjid berukuran 33x34 meter yang menelan biaya sekitar 1 Milyar rupiah, atas bantuan Ketua Otorita Batam saat itu, Drs. H. Ismeth Abdullah, Pemerintah daerah, dan masyarakat sekitar. Sampai pada akhirnya pada tahun 2005, Menteri Agama RI, Maftuh Basyuni, meresmikan Masjid itu. Sebuah mimpi yang akhirnya menjadi nyata.

²⁰Ibid. hlm. 31

²¹ Alben ambarita. “Kepemimpinan kepala sekolah”(Yogyakarta: ruko jambusari 2015) hlm

Institusi pendidikan dari keluarga, sekolah dan masyarakat. Materi pembelajaran berupa ilmu yang dipandang secara komprehensif, merupakan kesatuan yang utuh sehingga tidak ada pemisahan ilmu agama (*ulumuddin*) dengan ilmu umum (*science*), dunia dan akhirat. Pendekatan dan metodologi yang digunakan di dalam pengembangan ilmu tersebut yang dilandasi oleh uswah (ketauladanan yang baik), sehingga bukan hanya transfer ilmu dan kerangka berfikir tetapi juga transfer nilai.

Visi, misi dan tujuan sekolah

1. Visi

Mewujudkan lembaga pendidikan Islam yang bermutu tinggi dan unggul, sehingga melahirkan sumberdaya manusia yang siap memikul amanah Allah dan Khalifah fil ardh

2. Misi

Menyelenggarakan pendidikan islam secara integral meliputi aspek ruhiyah, Aqliyah dan jismiyah sehingga dapat:

- a. Menghantarkan generasi umat islam yang beriman, berilmu dan beramal sholeh.
- b. Menghantarkan generasi umat islam yang menjadikan seluruh hidupnya dalam rangka beribadah kepada Allah AWT.
- c. Menghantarkan generasi umat islam yang taat dalam membangun peradaban islam.
- d. Menghantarkan generasi umat islam yang untuk mampu membangun masa depannya dengan kemampuan, keahlian dan keterampilan yang mumpuni disemua sektor kehidupan.
- e. Memberikan arahan, untuk memenuhi kebutuhan anak didik sesuai dengan minat, bakat dan kemampuan menjadi generasi yang bermanfaat bagi masyarakat dan lingkungannya.
- f. Melanjutkan, menumbuhkembangkan khasanah ilmu pengetahuan dan teknologi ummat manusia khususnya ummat islam, untuk membangun peradaban islam muka bumi.

3. Tujuan

Membentuk siswa menjadi insan kamil dengan profil :

- a. Memiliki Iman yang kokoh
- b. Memiliki kekuatan spritual yang baik
- c. Memiliki kesiapan sebagai sosok leader dan manager
- d. Memiliki ketaatan yang tinggi dalam membangun peradaban islam menjadi sosok yang berakhlakul karimah
- e. Memiliki kecerdasan yang memadai
- f. Mampu mengakses ilmu dan teknologi terkini
- g. Memiliki fisik yang sehat, bugar dan trengginas

Memiliki harmoni dan apresiasi seni yang baik dan islami

Gambaran Budaya Organisasi di SD Islam Integral Luqman Al-Hakim Batam

Berdasarkan definisi budaya organisasi yang dibahasakan di tinjauan pustaka, maka dapat diuraikan penerapan budaya organisasi yang diterapkan Di SD Islam Integral Lukman AL-Hakim Batam

1. Budaya kerjasama

Dalam sebuah organisasi, kerjasama merupakan hal yang sangat penting diterapkan oleh semua anggota organisasi tersebut untuk meraih tujuan. Contoh kerjasama yang diterapkan di SD Islam Integral Lukman AL-Hakim Batam adalah setiap guru yang berhalangan hadir maka akan digantikan oleh guru yang tidak mengajar pada waktu tersebut. Selain itu setiap hari selain hari jumat semua guru-guru selalu santap siang bersama di waktu istirahat Di SD Islam Integral Lukman AL-Hakim Batam memang dikenal menyiapkan makan siang. Yang dimasak bersama-sama oleh guru yang tidak mempunyai tugas mengajar setiap hari.

2. Apresiasi

Keberlangsungan sebuah organisasi adalah ketika setiap anggota mendapatkan apresiasi baik dari pimpinan organisasi ataupun sesama anggota. Di SD Islam Integral Lukman AL-Hakim Batam setiap guru yang mempunyai ide-ide atau gagasan yang baru untuk pengembangan sekolah selalu mendapat apresiasi yang baik dari Kepala sekolah. Sesama guru pun tidak mempunyai skat-skat yang biasa terjadi di setiap instansi terutama di sekolah.

3. Pengarahan atau kontrol

Pengarahan yang dilakukan oleh pimpinan setiap organisasi bertujuan untuk menjaga setiap anggota untuk tetap bekerja dan melaksanakan tugas sesuai dengan aturan-aturan dan visi misi organisasi. Di SD Islam Integral Lukman AL-Hakim Batam selalu mengadakan evaluasi setiap hari senin yang dipimpin langsung oleh Kepala sekolah atau yang ditugaskan guna melihat permasalahan permasalahan terjadi di sekolah dan pemecahan masalahnya. Biasanya disampaikan dalam amanat upacara maupun rapat kecil di dalam kantor.

4. Imbalan

Meskipun sebagian besar guru Di SD Islam Integral Lukman AL-Hakim Batam merupakan tenaga honorer, tetapi pemberian imbalan yang terbuka dan bersaing membuat guru yang masih honor betah untuk tetap menjadi tenaga pendidik Di SD Islam Integral Lukman AL-Hakim Batam. Namun imbalan yang paling berharga yang dirasakan oleh guru-guru Di SD Islam Integral Lukman AL-Hakim Batam adalah terciptanya rasa kekeluargaan yang kuat.

Penutup

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka penulis dapat menyimpulkan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi Di SD Islam Integral Lukman AL-Hakim Batam, maka dapat diperoleh kesimpulan bahwa budaya organisasi mempunyai hubungan dan pengaruh yang cukup kuat terhadap Kinerja Guru pada Di SD Islam Integral Lukman AL-Hakim Batam Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil korelasi koefisien product moment yaitu 0,764.

2. Kinerja guru Di SD Islam Integral Lukman AL-Hakim Batam maka dapat diketahui bahwa sebagian besar guru mengajar dengan menggunakan perangkat pembelajaran mampu mengolah pembelajaran dengan baik, mampu mengajar sesuai waktu yang di tentukan, dengan demikian dapat simpulkan bahwa kinerja guru berada pada tingkat kuat

3. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru dapat dilihat dengan hasil perhitungan, maka didapat hasil = 0,764. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru berada pada tingkat “kuat” pada guru Di SD Islam Integral Lukman AL-Hakim Batam. Keterpengaruhan budaya organisasi (variabel X) terhadap kinerja guru (variabel Y) adalah “kuat”. Maka dapat diketahui besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 53%. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan dari hasil = 0,764 bahwa terdapat “hubungan yang kuat” antara kedua variabel.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambarita, Alben. 2015. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Yogyakarta: Ruko Jambusari.
- Hasibuan, Melayu. 2009. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kristiatmo, Thomas. 2012. *Redefinisi Subjek dalam Kebudayaan*. Jogjakarta : Jalasutra.
- Hikmat. 2009. *Manajemen Pendidikan*, Bandung : Pustaka Setia.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. Cet. IX.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Suwatno, Yuniarsih. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Aco, Reski. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kinerja Guru Mts DDI Baru Kec. Luyo Kab. Polman. Skripsi. Makassar: Fakultas Tarbiyah Dan Keguruauin Alauddin Makassar*.