

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pendidikan saat ini merupakan kebutuhan yang mutlak, pendidikan adalah upaya untuk memperluas ilmu pendidikan yang terkait dengan membentuk prilaku, nilai dan sikap. Pendidikan juga dapat membuahkan upaya yang sangat besar dalam kehidupan manusia, karena pendidikan akan meningkatkan ilmu pengetahuan yang di dapat baik dalam pendidikan formal ataupun informal, yang dapat membantu proses perubahan sehingga dapat mencapai kualitas yang diharapkan. pendidikan yang dikelola dengan tertib, teratur dan efisien dapat menghasilkan bangsa yang dapan mensejahterakan dan dapat mencerdaskan kehidupan bangsa sesuai tujuan nasinal pendidikan.

Pendidikan merupakan hak dan kewajiban dari seluruh masyarakat Indonesia. Pendidikan sangatlah penting untuk suatu bangsa sebagai dasar pembangunan bangsa, karena tanpa adanya pendidikan bangsa ini akan menjadi bangsa yang bodoh. UUD 1945 Tahun 2003 menjelaskan bahwa setiap warga Negara Indonesia berhak mendapat pendidikan. Jika pendidikan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam pengembangan sumber daya manusia, maka tenaga pendidik dan tenaga kependidikan harus memiliki tanggung jawab yang sangat besar dalam melaksanakan tugasnya. Sehingga standart mutu pendidikan dan tenaga pendidikan perlu ditingkatkan.

Sebagai tenaga pendidik guru merupakan faktor penentu dalam meningkatkan pendidikan di Madrasah, oleh sebab itu guru harus dapat meningkatkan kinerjanya dan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Karena pendidikan di masa depan menuntut keterampilan dan keprofesionalan seorang guru. Sehingga guru yang mempunyai keterampilan dapat menjadi angin segar dan keberhasilan di dalam dunia pendidikan. Dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah perlu diadakan nya pelatihan dan pendidikan profesi, karena ini sangat dibutuhkan. Kinerja guru menjadi sasaran utama dalam

peningkatan mutu pendidikan secara umum, oleh karena itu peningkatan kinerja guru perlu mendapat perhatian yang serius dari berbagai pihak, dan upaya-upaya dalam meningkatkan kinerja guru seperti kepemimpinan dan motivasi kerja kepala Madrasah.

Menurut Prawiro dalam Ahmad Susanto (2016) menyebutkan kinerja atau *Performance* adalah hasil kerja yang didapat atau dicapai oleh seseorang atau sekelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Sedangkan Kinerja guru adalah kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai tenaga pendidik. Dengan kata lain kinerja guru adalah suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya di suatu Madrasah

Kinerja merupakan salah satu variabel yang sangat penting dalam suatu instansi, salah satu indikator kemajuan suatu instansi baik instansi pendidikan maupun non pendidikan dapat diukur dari mutu sumber daya manusianya. Kinerja merupakan seperangkat nilai yang memberikan kontribusi atas perilaku seseorang yang positif atau negatif dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian dapat diartikan bahwa kinerja guru dapat dilihat dari perilakunya dalam bekerja selama di Madrasah.

Untuk menentukan kinerja guru maka perlu dilakukan penilaian terhadap kinerja itu sendiri, dari hasil penilaian tersebut dapat diketahui apakah kinerja yang dihasilkan guru dapat memenuhi standar atau tidak. Melalui penilaian ini maka instansi pendidikan dapat memperoleh informasi kinerja guru yang dapat digunakan instansi pendidikan untuk memperbaiki kinerja guru serta memotivasi guru untuk mengembangkan diri dan juga sebagai dasar perencanaan dan pengambilan keputusan.

Supardi (2013) menyatakan bahwa Secara umum kinerja dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan, lingkungan, perilaku manajemen, desain jabatan, penilaian kinerja, umpan balik dan administrasi pengupahan. Sedangkan Kompelman (Nama pengarang) dalam Supardi menyatakan bahwa

kinerja organisasi ditentukan oleh empat faktor antara lain yaitu, lingkungan, karakteristik individu, budaya organisasi dan karakteristik pekerjaan.

Menurut Wahab dan Umiarso (2011) Menilai kualitas kinerja guru dapat ditinjau dari beberapa indikator yang meliputi unjuk kerja, penguasaan materi, penguasaan professional keguruan, penguasaan cara-cara penyesuaian diri, dan kepribadian untuk melaksanakan tugasnya dengan baik. Kelima indikator tersebut merupakan input bagi seorang penilai dalam melakukan evaluasi kinerja guru.

Upaya dalam pengembangan kinerja guru sangat dipengaruhi oleh kepala Madrasah jika kepala Madrasah mampu untuk memberikan pengawasan dan mampu mengendalikan serta menyelaraskan sumber daya pendidikan maka tingkat kinerja guru akan berhasil. Peranan guru ialah mampu untuk memberikan input pendidikan sehingga dapat menghasilkan output yang baik. Hal tersebut tentu membutuhkan proses yang baik, salah satu prosesnya yaitu melakukan proses belajar mengajar sesuai dengan kurikulum yang ada di Madrasah, untuk mencapai hal tersebut tentu guru juga perlu memerlukan kompetensi atau keahlian dibidangnya masing-masing sehingga menghasilkan kualitas yang baik dalam proses belajar mengajar. Hal ini berarti, kondisi kompetensi atau keahlian guru dapat mempengaruhi pendidikan yang baik dan unggul.

Guru harus memahami siswa secara individual karena setiap siswa memiliki kemampuan yang berbeda-beda. Hal ini disebabkan oleh perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang memberikan dampak serta nilai-nilai budaya pada masyarakat Indonesia. Dengan demikian guru diharapkan mampu memberikan pengaruh yang sesuai dengan kebutuhan lulusan Madrasah dan mengatasi perkembangan zaman sebagai tuntutan pada masa yang akan datang. Melihat pentingnya tanggung jawab, peran dan fungsi yang diemban seorang guru, maka perlu dukungan dari semua pihak, baik pemerintah, masyarakat, orang tua, pimpinan Madrasah dan dari diri guru sendiri dalam mencapai hasil kinerja yang maksimal.

Dalam sebuah instansi pendidikan, perlu adanya seorang pemimpin yang dapat membantu Madrasah dalam mewujudkan tujuannya. Kepemimpinan sebagai kemampuan yang dapat mempengaruhi suatu kelompok menuju pada pencapaian sebuah visi atau tujuan yang telah ditetapkan. Untuk sebuah instansi pendidikan, kepemimpinan merupakan faktor yang krusial, karena Madrasah membutuhkan nahkoda atau motor penggerak bagi para guru dan siswa yang diharapkan akan berdampak baik bagi Madrasah ke arah yang lebih baik disetiap waktunya. Kepala Madrasah mempunyai peranan penting dalam membina dan meningkatkan kinerja guru. Oleh karena itu, sikap kepemimpinan kepala Madrasah menjadi salah satu indikator dalam meningkatkan kinerja guru.

Kepemimpinan yang baik adalah kepemimpinan yang arahnya ditaati oleh bawahannya tanpa adanya suatu paksaan. Kepala Madrasah selaku pimpinan dalam organisasi Madrasah bertanggung jawab terhadap kelangsungan organisasi tersebut. Usaha pengelolaan dan pembinaan Madrasah melalui kegiatan administrasi, manajemen dan kepemimpinan. tergantung pada kepemimpinan kepala Madrasah. Karena Madrasah merupakan lembaga yang bersifat kompleks, maka Madrasah sebagai organisasi memerlukan koordinasi. Keberhasilan Madrasah adalah keberhasilan kepala Madrasah juga. Kepala Madrasah berhasil apabila mereka memahami keberadaan Madrasah sebagai organisasi yang kompleks dan unik, siiierta mampu melaksanakan peranan kepala Madrasah sebagai seseorang yang diberi tanggungjawab untuk memimpin Madrasah. Berdasarkan rumusan diatas menunjukkan betapa penting peran kepala Madrasah dalam menggerakkan kehidupan Madrasah untuk mencapai tujuan.

Berdasarkan hasil observasi yang di lakukan di beberapa Madrasah di Kecamatan Sedan, berikut disajikan data mengenai kinerja guru, setelah peneliti melakukan observasi tentang kinerja guru:

Hasil Observasi Tentang Kinerja Guru di Kecamatan Sedan Kabupaten Rembang

1. Menyusun rencana pembelajaran (RPP) Terdapat guru yang belum menyelesaikan RPP, dan masih ada guru yang tidak membawa RPP pada saat KBM berlangsung.
2. Melaksanakan pembelajaran Terdapat guru yang masih menggunakan metode konvensional, dan terdapat guru yang belum mengkonduksifkan kelas dan suasana yang menyenangkan
3. Melaksanakan hubungan antar pribadi Guru menunjukkan sikap ramah tamahnya, dan memberikan contoh yang baik kepada peserta didik
4. Mengevaluasi hasil belajar Guru memberikan penilaian sesuai tingkat kemampuan peserta didiknya
5. Melaksanakan program remedial Guru mengadakan program remedial kepada siswa yang mendapat nilai kecil.

Dari permasalahan tersebut, dapat diduga bahwa terdapat guru yang belum menyelesaikan RPP dan tidak membawa rencana pembelajaran pada saat KBM berlangsung. Dapat dilihat juga dari melaksanakan belajar, masih banyaknya guru yang menggunakan metode konvensional, metode konvensional dapat diartikan adalah metode pembelajaran tradisional atau disebut juga dengan metode ceramah sehingga dalam hal ini tidak semua siswa memiliki cara belajar terbaik dengan mendengarkan, guru juga sering mendapatkan kesulitan untuk menjaga agar siswa tetap tertarik dengan yang diajarkan, siswa juga tidak mengetahui apa mereka belajar pada hari itu. Kurangnya guru dalam hal menyampaikan pembelajaran dengan baik, sehingga tidak ada respon baik siswa dan kurangnya guru dalam menciptakan suasana pembelajaran yang menyenangkan.

Untuk membentuk kinerja guru yang profesional terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi motivasi guru agar lebih baik lagi, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal adalah dorongan yang timbul dalam diri sendiri atau individu, sedangkan faktor eksternal adalah dorongan yang timbul dari luar individu seperti dorongan dari kepala Madrasah,

mengembangkan keprofesionalan guru, gaji maupun tunjangan dan budaya organisasi.

Peningkatan kualitas kinerja guru dinilai sangat penting dalam suatu lembaga pendidikan. Peningkatan kualitas kinerja guru tersebut dapat dicapai dengan strategi kepemimpinan kepala Madrasah yang bagus serta budaya organisasi yang mendukung. Berdasarkan permasalahan tersebut penulis melakukan penelitian untuk mengetahui seberapa besar “ Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Kepala Sekola di Kecamatan Sedan Kabupaten Rembang”

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka dapat diidentifikasi masalah dalam penelitian ini, yaitu: bahwa dalam gaya kepemimpinan kepala Madrasah memberikan pengaruh yang cukup besar pada kinerja guru. Dalam kegiatan keseharian guru di Madrasah masih ada guru yang pada pagi hari terlambat datang, belum lagi masung mengajar tidak tepat waktu, ada guru yang merokok di lingkungan Madrasah, ada guru yang tidak membuat RPP atau ada guru yang hanya menggunakan RPP yang lama dengan hanya mengganti tahun dan sampulnya saja, ada guru yang berpakaian tidak rapi, ada guru lambat menyelesaikan tugas dari kepala Madrasah, ada guru yang belum selesai menyampaikan materi pelajaran, ada guru yang tidak melakukan pengayaan materi dan hanya berpegang pada buku paket, ada guru yang melakukan evaluasi atau penilaian hasil belajar siswa asal-asalan dengan tidak berpegang sesuai aturan dalam penilaian, ada guru yang tidak mampu menggunakan fasilitas teknologi dalam mengajar dan ada guru yang tidak peka atau tidak peduli pada teman sejawat. Maka Kepemimpinan kepala Madrasah serta membangun budaya organisasi yang sehat di instansi pendidikan sangatlah dibutuhkan.

1.3. Rumusan Masalah

- 1.3.1 Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru MI di Kecamatan Sedan?
- 1.3.2 Apakah kepemimpinan kepala Madrasah berpengaruh terhadap kinerja guru MI di Kecamatan Sedan?
- 1.3.3 Apakah pengaruh budaya Madrasah dan kepemimpinan kepala Madrasah dengan kinerja guru MI di Kecamatan Sedan?

1.4. Tujuan Penelitian

- 1.4.1 Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru di MI di Kecamatan Sedan
- 1.4.2 Menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala Madrasah terhadap kinerja guru MI di Kecamatan Sedan
- 1.4.3 Menganalisis pengaruh signifikan kepemimpinan kepala Madrasah dan budaya organisasi terhadap kinerja guru di MI di Kecamatan Sedan

1.5. Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini secara teoritis diharapkan dapat menambah referensi yang telah ada, sehingga dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen pendidikan, dan sebagai masukan berkaitan dengan pengaruh antara motivasi kerja, kepemimpinan kepala Madrasah, dan budaya lingkungan kerja terhadap kinerja guru.

Hasil penelitian bisa menambah dan pengembangan khasanah keilmuan pada bidang manajemen Pendidikan Islam khususnya pada penelitian tentang Pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan kepala Madrasah terhadap kinerja guru MI di Kecamatan Sedan.

1.5.2 Manfaat Praktis

- 1.5.2.1 Bagi Kepala Madrasah

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan alat evaluasi diri, dan sebagai acuan dalam membina guru dalam upaya peningkatan kinerja dan prestasi kerja guru.

1.5.2.2 Bagi Guru

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan alat evaluasi diri dan acuan untuk meningkatkan kinerja, yang mana motivasi kerja telah terlaksana dan dapat memanfaatkan lingkungan semaksimal mungkin untuk meningkatkan kreatifitas dan inovasi dalam pelaksanaan pembelajaran.

1.5.2.3 Bagi Peneliti

Dapat meningkatkan pemahaman dan penguasaan tentang pengaruh antara motivasi kerja, kepemimpinan kepala Madrasah, dan budaya lingkungan kerja terhadap kinerja guru.

1.6 Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka dapat diidentifikasi masalah dalam penelitian ini, yaitu: bahwa dalam gaya kepemimpinan kepala Madrasah MI di Kecamatan Sedan menunjukkan gaya otokratis, *laissez faire* dan demokratis. Dalam kegiatan keseharian guru di Madrasah masih ada guru yang belum menyelesaikan RPP, dan masih ada guru yang tidak membawa RPP pada saat KBM berlangsung, terdapat guru yang masih menggunakan metode konvensional, dan terdapat guru yang belum mengkondufikan kelas dan suasana yang menyenangkan.

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penelitian ini difokuskan pada batasan masalah sebagai berikut:

1. Budaya organisasi di Kecamatan Sedan
2. Gaya kepemimpinan kepala Madrasah MI di Kecamatan Sedan.
3. Kinerja guru di MI di Kecamatan Sedan.

1.7 Definisi Oprasional

1.7.1 Budaya Organisasi

Budaya organisasi secara spesifik adalah membantu menciptakan rasa memiliki terhadap organisasi, menciptakan jatidiri anggota organisasi; menciptakan keterikatan emosional antara organisasi dan karyawan yang terlibat di dalamnya; membantu menciptakan stabilitas organisasi sebagai sistem sosial; dan menemukan pola pedoman perilaku sebagai hasil dari norma organisasi berpengaruh kuat 3. Kinerja Guru terhadap perilaku para anggotanya.

Budaya organisasi adalah sebuah persepsi umum yang dipegang oleh anggota organisasi atau suatu sistem tentang keberartian bersama yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari serta membuat keputusan untuk mencapai tujuan organisasi

1.7.2 Kepemimpinan Kepala Madrasah

kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan seseorang atau kelompok dalam usaha kearah pencapaian tujuan dalam situasi tertentu. Soepardi juga menambahkan bahwa kepemimpinan sebagai kemampuan menggerakkan, mempengaruhi, memotivasi, mengajak, mengarahkan, menasehati, membimbing, menyuruh, memerintah, melarang, dan bahkan menghukum (kalau perlu) serta membina dengan maksud agar manusia sebagai media manajemen mau bekerja dalam rangka mencapai tujuan administrasi secara efektif dan efisien.

1.7.1 Kinerja Guru

Kinerja guru adalah keberhasilan guru dalam proses pembelajaran dengan menampilkan kompetensi-kompetensi dimana guru sebagai pendidik dan sekaligus sebagai pelajar. Dalam penelitian ini kinerja guru diukur menggunakan instrument penilaian kinerja guru yang telah ditetapkan. Kinerja guru juga merupakan kemampuan dan usaha guru untuk melaksanakan tugas pembelajaran sebaik-baiknya dalam perencanaan program pembelajaran dan pelaksanaan program pembelajaran. Kinerja guru yang dicapai harus berdasarkan standar kemampuan selama melaksanakan kewajiban sebagai guru Madrasah