

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Standar nasional pendidikan bertujuan menjamin mutu pendidikan nasional dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat. Dalam rangka mencapai tujuan tersebut, Peraturan Pemerintah nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, menetapkan delapan standar yang harus dipenuhi dalam melaksanakan pendidikan. Kedelapan standar yang dimaksud meliputi: standar isi, standar proses, standar kompetensi lulusan, standar pendidik dan tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, standar pembiayaan dan standar penilaian pendidikan. Salah satu standar yang dinilai langsung berkaitan dengan mutu lulusan yang diindikasikan oleh kompetensi lulusan adalah standar pendidik dan tenaga kependidikan. Ini berarti bahwa untuk dapat mencapai mutu lulusan yang diinginkan, mutu tenaga pendidik (guru), dan tenaga kependidikan (pimpinan, pengawas, laboran, pustakawan, tenaga administrasi, pesuruh) harus ditingkatkan.

Sekolah adalah organisasi yang kompleks dan unik, terdiri dari beberapa manusia dalam rangka mencapai visi dan misi, sehingga memerlukan tingkat koordinasi yang tinggi. Faktor sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor yang paling besar peranannya dalam mencapai tujuan organisasi. Faktor SDM merupakan faktor yang dapat menggerakkan tercapainya tujuan organisasi secara

efektif dan efisien, namun SDM juga dapat sebagai faktor penghambat menuju tercapainya tujuan organisasi. Hal ini dikarenakan faktor manusia sebagai penentu arah kebijaksanaan dan pelaksana langsung pencapaian tujuan organisasi. Melihat betapa pentingnya peranan manusia dalam organisasi, maka pimpinan sebagai penentu kebijakan harus memberi perhatian yang lebih terhadap lingkungan sekolah dan orang-orang yang berada di dalamnya.

Pernyataan pemerintah yang tercantum dalam Undang-Undang Sisdiknas No. 20 Tahun 2003 menyatakan bahwa fungsi dan tujuan pendidikan nasional yaitu: "Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan YME, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab".

Pemerintah memberikan perhatian serius terhadap upaya peningkatan kemampuan profesional guru melalui kebijakan sertifikasi guru (Permendiknas No. 18 Tahun 2007). Guru merupakan tulang punggung dalam kegiatan pendidikan terutama yang berkaitan dengan kegiatan proses belajar mengajar. Tanpa adanya peran guru maka proses belajar mengajar akan terganggu bahkan gagal. Oleh karena itu dalam manajemen pendidikan perananan guru dalam upaya keberhasilan pendidikan selalu ditingkatkan, kinerja atau prestasi kerja guru harus selalu ditingkatkan mengingat tantangan dunia pendidikan untuk menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang mampu bersaing di era global.

Supardi (2016:54) menyatakan bahwa kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas siswa yang berada di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi atau hasil belajar siswa-siswanya. Oleh karena itu kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah serta menggambarkan adanya suatu aktivitas pembelajaran sehingga mampu membimbing siswanya dalam meraih prestasi/hasil belajar yang optimal.

Para guru yang telah lulus sertifikasi diharapkan mengalami perubahan pola kerja, motivasi kerja, pembelajaran, dan peningkatan kualitas diri. Namun ternyata masih tetap sama seperti sebelumnya, kinerja guru tetap rendah. Kondisi kinerja guru yang belum memuaskan saat ini merupakan tantangan bagi semua pihak untuk selalu berusaha mencari jalan bagi upaya peningkatan kinerja guru menuju terciptanya guru-guru profesional.

Kenyataannya tidak setiap guru memiliki kinerja tinggi dan dalam pelaksanaannya masih terdapat minimnya kompetensi dan bekal kecakapan yang dimiliki guru, kurangnya kreatif dan inovatif didalam proses pembelajaran, acuan kurikulum yang dipersyaratkan belum sepenuhnya digunakan, serta implementasi skenario rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) yang masih belum konsisten. Hal ini yang menjadi program perbaikan dan pengayaan serta mengadakan pengembangan bidang pengajaran yang menjadi perhatian agar kinerja guru menjadi lebih baik.

Kinerja guru rendah dipengaruhi oleh banyak faktor. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Anoraga (2011:19) ada dua yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal meliputi pendidikan, motivasi, kepuasan kerja, komitmen, dan etos kerja. Sedangkan faktor eksternal meliputi tingkat penghasilan, iklim kerja, hubungan antara teman kerja, kepemimpinan, dan kultur organisasi.

Faktor kepemimpinan merupakan kunci keberhasilan suatu sekolah. Kunci keberhasilan suatu sekolah pada hakikatnya terletak pada efisiensi dan efektivitas kepemimpinan seorang pimpinan. Masalah kepemimpinan merupakan peran yang menuntut persyaratan kualitas kepemimpinan yang efektif dan efisien. Bahkan telah berkembang menjadi tuntutan yang meluas dari masyarakat, sebagai kriteria keberhasilan sekolah diperlukan adanya kepemimpinan yang berkualitas.

Menurut Hasibuan (2012:170) kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahannya agar mau bekerjasama dan bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Veithzal Rivai (2013:64) kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain dengan cara memancing tumbuhnya perasaan positif dalam diri orang-orang yang dipimpinnnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Kepemimpinan merupakan salah satu topik terpenting dalam mempelajari dan mempraktekan manajemen, sehingga dengan melalui kepemimpinan, seorang pemimpin dapat mengarahkan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian dengan baik. Guru yang mengajar bukan dibidangnya dan

kurangnya sistem pengontrolan kepala sekolah merupakan permasalahan yang masih terjadi terkait dengan kepemimpinan di lembaga pendidikan.

Selain dari kepemimpinan yang dapat mempengaruhi kinerja guru, hal lain yang tak kalah pentingnya adalah budaya organisasi sekolah. Budaya organisasi sekolah merupakan unsur penting dalam pelaksanaan pendidikan di sekolah yang perlu mendapat perhatian serius. Budaya organisasi sekolah merujuk kepada suatu sistem pengertian bersama yang dipegang oleh anggota suatu penyelenggara organisasi sekolah yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi lainnya. Sistem pengertian bersama ini dalam pengamatan yang lebih seksama merupakan serangkaian karakter penting yang menjadi nilai bagi suatu organisasi. Oleh karena itu budaya organisasi sekolah menjadi hal penting yang dapat memotivasi kerja guru.

Menurut Umi, dkk (2015:02) budaya organisasi adalah suatu norma dan nilai-nilai yang dibentuk dan diterapkan oleh perusahaan untuk mempengaruhi karakteristik atau perilaku dalam memimpin karyawannya agar dapat mengerjakan tugas dengan tepat waktu dan membimbing karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Robbins dalam Tika (2012:06) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah sekumpulan sistem nilai yang diakui dan dibuat oleh semua anggotanya yang membedakan perusahaan yang satu dengan yang lainnya.

Suatu budaya yang kuat merupakan perangkat yang sangat bermanfaat untuk mengarahkan perilaku, karena membantu guru untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik sehingga setiap guru pada awal karirnya perlu memahami budaya

dan bagaimana budaya tersebut terimplementasikan. Suatu organisasi yang memiliki budaya yang kuat akan menghasilkan kinerja yang baik dalam jangka panjang, jika para pengajar atau guru memiliki budaya organisasi yang kuat, maka para guru dapat melaksanakan kegiatan proses belajar mengajar dengan baik dan efektif.

Suasana Islami pada lembaga pendidikan bernuansa islam senantiasa diupayakan semaksimal mungkin untuk dilakukan baik antara peserta didik dengan peserta didik, peserta didik dengan guru maupun guru dengan guru lainnya. Suasana Islami ini bisa dilihat lewat perkataan, sentuhan, sikap dan perilaku diantara peserta didik dan guru. Suasana islami ini juga diciptakan lewat pendengaran dan penglihatan. Namun belum maksimalnya penerapan suasana Islami atau terkesan “cuek” dengan para peserta didik maupun dengan guru lain, transfer ilmu kepada peserta didik tanpa pemahaman sasaran dan kebijakan organisasi, dan kurangnya semangat guru mengikuti rapat rutin setiap bulannya merupakan beberapa permasalahan yang sering dihadapi dalam upaya peningkatan budaya yang islami yang telah disepakati bersama dalam suatu lembaga pendidikan yang islami.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Pada Madrasah Ibtidaiyah Swasta Hidayatus Shibyaan”.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka diidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut:

- a. Minimnya kompetensi dan bekal kecakapan yang dimiliki guru
- b. Kurangnya kreatif dan inovatif didalam proses pembelajaran
- c. Acuan kurikulum yang dipersyaratkan belum sepenuhnya digunakan guru.
- d. Belum konsistennya guru dalam implementasi skenario rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP).
- e. Guru yang mengajar bukan dibidangnya
- f. Kurangnya sistem pengontrolan kepala sekolah.
- g. Belum maksimalnya penerapan suasana Islami atau terkesan “cuek” dengan para peserta didik maupun dengan guru lain.
- h. Transfer ilmu kepada peserta didik tanpa pemahaman sasaran dan kebijakan organisasi
- i. Kurangnya semangat guru dalam mengikuti rapat rutin setiap bulannya.

### **1.3 Batasan dan Rumusan Masalah**

#### **1.3.1 Batasan Masalah**

Untuk menghindari ruang lingkup permasalahan yang terlalu luas dan untuk memperjelas serta membatasi ruang lingkup permasalahan maka penulis membatasi pada masalah: Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Pada Madrasah Ibtidaiyah Swasta Hidayatus Shibyaan.

#### **1.3.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan masalah tersebut, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru pada Madrasah Ibtidaiyah Swasta Hidayatus Shibyaan.

- b. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru pada Madrasah Ibtidaiyah Swasta Hidayatus Shibyaan.
- c. Bagaimana pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja guru pada Madrasah Ibtidaiyah Swasta Hidayatus Shibyaan.

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru pada Madrasah Ibtidaiyah Swasta Hidayatus Shibyaan.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru pada Madrasah Ibtidaiyah Swasta Hidayatus Shibyaan.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja guru pada Madrasah Ibtidaiyah Swasta Hidayatus Shibyaan.

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Memberikan sumbangan pemikiran berupa saran atau masukan yang bermanfaat pada Madrasah Ibtidaiyah Swasta Hidayatus Shibyaan.
- b. Dapat memperdalam pengetahuan penulis dalam bidang yang diteliti.
- c. Sebagai bahan perbandingan atau referensi bagi penelitian sejenis dimasa yang akan datang.