

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pendidikan merupakan sektor sangat menentukan kualitas suatu bangsa. Kegagalan pendidikan berimplikasi pada gagalnya suatu bangsa, keberhasilan pendidikan juga secara otomatis membawa keberhasilan sebuah bangsa. Pada dunia pendidikan, hendaknya memperhatikan unsur pendidikan, yang diantaranya: peserta didik, pendidik, *software*, manajemen, sarana dan prasarana dan *stakeholder*. Aset yang diperlukan dalam pendidikan adalah sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya yang berkualitas dapat berupa dari siswa, masyarakat, maupun dari pendidik.

Pendidikan di Indonesia dikelola oleh dua kementerian, yaitu Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan yang mengelola pendidikan umum dan Kementerian Agama yang mengelola madrasah. Setelah dikeluarkannya SKB (Surat Keputusan Bersama) 3 Menteri (Menteri Agama, Menteri Dalam Negeri, serta Menteri Pendidikan dan Kebudayaan) pada tahun 1975 tentang Peningkatan Mutu Pendidikan pada Madrasah, maka strategi pengelolaan madrasah semakin mengalami kemajuan. Berdasarkan SKB 3 Menteri tersebut, pada diri madrasah telah terjadi fenomena baru, yaitu dimasukkannya mata pelajaran umum dengan prosentase yang cukup tinggi, yaitu 70 % di samping mata pelajaran agama Islam. Selain itu, madrasah ditetapkan menjadi tiga tingkat, yaitu MI (Madrasah Ibtidaiyah) yang setingkat dengan SD, MTs (Madrasah Tsanawiyah) yang setingkat dengan SMP, dan MA (Madrasah Aliyah) yang setingkat dengan SMA.

Sejak saat itu, ijazah madrasah diakui sederajat dengan sekolah umum yang setingkat. Efek penyamaan kurikulum ini adalah bertambahnya beban yang harus dipikul madrasah. Di satu pihak, ia harus memperbaiki mutu pendidikan umumnya setaraf dengan standar yang berlaku di sekolah. Di lain pihak, bagaimanapun juga madrasah, sebagai lembaga pendidikan Islam, harus menjaga agar mutu pendidikan agamanya tetap baik.

Posisi strategis madrasah dalam kenyataannya masih dihadapkan pada masalah-masalah fundamental seperti: (1) rendahnya persyaratan bagi pelaksanaan proses pendidikan yang berkualitas, (2) kurangnya kualitas dan sumberdaya lainnya yang memungkinkan peningkatan akses masyarakat terhadap pendidikan, (3) adanya ketidak setaraan dalam pengembangan pendidikan terutama jika dibandingkan dengan sekolah umum. Secara spesifik ada tiga persoalan fundamental secara langsung berkaitan dengan rendahnya kualitas pendidikan, *Pertama*, rendahnya kualitas guru di madrasah. *Kedua*, rendahnya kemampuan manajemen madrasah. Ketiga, minimnya dukungan dari stakeholders madrasah. Kondisi ini juga dihadapi oleh lembaga pendidikan madrasah negeri maupun swasta. Oleh karena itu, madrasah swasta perlu meningkatkan pengelolaan pendidikan yang berorientasi pada kepala sekolah sebagai pemimpin dan pemilik kebijakan di madrasah dan budaya organisasi sebagai nilai-nilai madrasah yang pada akhirnya dapat meningkatkan terhadap keberhasilan lembaga pendidikan madrasah swasta.

Sampai saat ini, kondisi sebagian besar masyarakat kita dalam memandang keberadaan madrasah sepertinya masih ‘jauh di mata sekaligus jauh di hati’.

Masyarakat kita masih belum mau membukakan matanya untuk menoleh sebentar ke madrasah, hati mereka pun belum merasa terpanggil untuk membenahi madrasah. Terhadap masyarakat pertama kiranya dapat dimaklumi, karena dalam hal prestasi misalnya, keberadaan madrasah secara umum masih setingkat di bawah sekolah-sekolah umum. Hal ini menjadi pembukti masyarakat untuk menilai rendah mutu pendidikan madrasah. Perspektif ini pula yang menjadikan para orang tua siswa, terutama mereka yang tergolong mampu enggan memilih madrasah sebagai tujuan utama sekolah putra-putrinya. Sementara masyarakat kedua, yakni unsur-unsur yang terlibat langsung dalam pengolahan madrasah, juga masih perlu diasah kreativitasnya dalam membangun dirinya sehingga mampu merubah *image* masyarakat. Padahal *image* adalah salah satu faktor yang tidak bisa diabaikan begitu saja, karena dengan *image* orang akan terpengaruh. Tentu saja perubahan *image* ini pun tidak serta-merata terwujud manakala persoalan-persoalan kesadaran masyarakat tidak terbangun.

Rendahnya mutu pendidikan madrasah, tidak lepas dari rendahnya SDM yang dimiliki madrasah itu sendiri. Banyak siswa-siswi madrasah berasal dari keluarga petani dan keluarga berstatus ekonomi rendah. Mereka masuk madrasah karena tidak diterima di sekolah umum akibat NEM rendah. Siswa madrasah dalam beberapa kasus, memiliki sifat yang bisa dikategorikan memberi andil benang kusut pendidikan madrasah. Motivasi rendah, sikap pasif dalam belajar serta kurangnya kesadaran pada pendidikan yang berorientasi ke masa depan merupakan kendala yang dihadapi dunia pendidikan madrasah.

Sementara, minimnya sarana dan prasarana penunjang pendidikan seperti ruang belajar, perpustakaan dan laboratorium yang ditunjang dengan rendahnya kualifikasi guru dan kepala madrasah, merupakan faktor lain penyebab rendahnya prestasi kinerja madrasah. Padahal, rendahnya mutu pendidikan madrasah sedikit-banyak memiliki andil bagi rendahnya mutu pendidikan nasional.

Kinerja organisasi merupakan indikator tingkatan prestasi yang dapat dicapai dan mencerminkan keberhasilan suatu organisasi, serta merupakan hasil yang dicapai dari perilaku anggota organisasi. Kinerja bisa juga dikatakan sebagai sebuah hasil (*output*) dari suatu proses tertentu yang dilakukan oleh seluruh komponen organisasi terhadap sumber-sumber tertentu yang digunakan (*input*). Menurut Sobandi (2006:176). Kinerja organisasi merupakan sesuatu yang telah dicapai oleh organisasi dalam kurun waktu tertentu, baik yang terkait dengan *input, output, outcome, benefit*, maupun *impact*.

Hasil kerja yang dicapai oleh suatu organisasi dalam menjalankan tugasnya dalam kurun waktu tertentu, baik yang terkait dengan *input, output, outcome, benefit*, maupun *impact* dengan tanggung jawab dapat mempermudah arah penataan organisasi tersebut. Adanya hasil kerja yang dicapai oleh organisasi dengan penuh tanggung jawab akan tercapai peningkatan kinerja yang efektif dan efisien. Berbagai cara bisa ditempuh dalam meningkatkan kinerja diantaranya dengan mengimplementasikan aturan dan tata kerja organisasi dengan baik dan benar melalui budaya organisasi dan gaya kepemimpinan yang sesuai.

Budaya organisasi adalah identitas suatu organisasi. Menurut Mas'ud (2007:27), budaya organisasional adalah system makna, nilai-nilai dan

kepercayaan yang dianut bersama dalam suatu organisasi yang menjadi rujukan untuk bertindak dan membedakan organisasi satu dengan organisasi lain. Budaya organisasi selanjutnya menjadi identitas atau karakter utama organisasi yang dipelihara dan dipertahankan. Budaya organisasi memiliki hubungan dengan kinerja organisasi. Moelyono Djokosantoso (2003:42) menyatakan bahwa, adanya keterkaitan hubungan antara budaya korporat dengan kinerja organisasi yang dapat dijelaskan dalam model diagnosis budaya organisasi bahwa semakin baik kualitas faktor-faktor yang terdapat dalam budaya organisasi makin baik kinerja organisasi tersebut.

Keadaan yang terjadi saat ini masih banyak juga Guru Madrasah belum mampu bekerja secara profesional. Hal ini dapat dilihat dengan masih banyak Guru Madrasah yang tidak disiplin kerja dengan masuk kerja tidak tepat pada waktu yang telah ditetapkan, ini bisa dikatakan melanggar peraturan kerja sekolah. Kemudian pada waktu istirahat jam kerja sekolah beberapa Guru Madrasah melanggar nya dengan melebihi jam istirahat kerja, dapat dilihat Guru Madrasah masih saja berada di luar sekolah padahal jam istirahat sudah selesai. Terdapat juga Guru Madrasah yang istirahat padahal jam kerja sekolah masih berlangsung. Kinerja Guru Madrasah haruslah berorientasi terhadap pembenahan budaya kerja, sehingga akan tercipta Guru Madrasah yang profesional.

Dalam setiap organisasi keberadaan seorang pemimpin mempunyai arti yang sangat penting mengingat kedudukan, peran serta kewenangannya akan memberi pengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi serta kelangsungan hidup organisasi. Berbagai penelitian dilakukan terhadap seorang pemimpin untuk

melihat sejauhmana kontribusi yang diberikan kepada organisasi dan peran apa yang diharapkan oleh organisasi sehingga memunculkan istilah kepemimpinan.

Disamping itu kemampuan pemimpin dalam menggerakkan dan memberdayakan anggotanya akan berpengaruh terhadap kinerja organisasi tersebut. Dalam menyukkseskan kepemimpinan dalam organisasi, pemimpin perlu memikirkan dan memperlihatkan gaya kepemimpinan yang akan diterapkan kepada Guru Madrasah. Gaya kepemimpinan atasan dapat mempengaruhi kesuksesan Guru Madrasah dalam berprsetasi, dan akan berujung pada keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Suranta, 2002: 38). Pemimpin perlu memikirkan gaya kepemimpinan yang paling tepat, dimana gaya kepemimpinan yang paling tepat yaitu gaya kepemimpinan yang dapat memaksimumkan kinerja, dan mudah dalam menyesuaikan dengan segala situasi dalam organisasi. Selain gaya kepemimpinan, berjalannya suatu organisasi bergantung pada bagaimana organisasi itu melaksasnakan dan mengimplementasikan budaya organisasi yang berlaku pada organisasi tersebut.

Berdasarkan uraian tersebut di atas diketahui bahwa banyak hal yang dapat mempengaruhi kinerja suatu organisasi, maka peneliti ingin melihat bagaimana pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja organisasi Madrasah Tsanawiyah Swasta di Kota Tasikmalaya.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan permasalahan diatas, penulis merumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi Pada Madrasah Tsanawiyah Swasta di Kota Tasikmalaya.
2. Bagaimana Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Organisasi Pada Madrasah Tsanawiyah Swasta di Kota Tasikmalaya.

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi Pada Madrasah Tsanawiyah Swasta di Kota Tasikmalaya.
2. Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Organisasi Pada Madrasah Tsanawiyah Swasta di Kota Tasikmalaya.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan, khususnya budaya organisasi dan gaya kepemimpinan dimana dalam penelitian ini penulis akan berusaha semaksimal mungkin melakukan pendekatan terhadap permasalahan yang terjadi berdasarkan metode ilmiah, yang diharapkan dapat memberikan manfaat dalam perkembangan ilmu pengetahuan itu sendiri.

2. Terapan Ilmu Pengetahuan

- a. Bagi Penulis

Dapat memperdalam pemahaman khususnya tentang permasalahan yang diteliti sehingga dapat menambah wawasan dan pengetahuan

b. Bagi Organisasi

Mengharapkan agar hasil penelitian ini akan dapat digunakan oleh pihak organisasi sebagai bahan masukan dan pertimbangan yang berarti dalam melakukan aktifitas selanjutnya

c. Bagi Praktisi

Hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi para praktisi untuk dapat mempelajari serta menerapkan budaya organisasi dan gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja organisasi.

1.5 Waktu dan Tempat Penelitian

Lokasi yang ditentukan penulis untuk melakukan penelitian yaitu pada Madrasah Tsanawiyah Swasta di Kota Tasikmalaya. Waktu dan kegiatan penelitian dilaksanakan mulai bulan Oktober 2017 sampai dengan bulan Mei 2018.