

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Madrasah merupakan sebuah organisasi yang tidak bisa lepas dari budaya yang diciptakan, diantaranya budaya senyum, sapa, dan salam yang dihasilkan dari aktifitas yang dilakukan oleh warga madrasah dan menjadi karakteristik atau ciri khas bagi madrasah tersebut. Madrasah yang berprestasi merupakan dambaan setiap komponen masyarakat, dan menaruh perhatian besar terhadap kuantitas dan kualitas output madrasah yang dihasilkan.

Madrasah merupakan suatu organisasi pendidikan, di mana untuk mencapai keberhasilan suatu kegiatan pendidikan penting adanya pengelolaan yang baik dari semua unsur yang ada di dalamnya. Upaya meningkatkan kualitas SDM dapat dilakukan melalui jalur pendidikan formal maupun jalur pendidikan non formal. Melalui jalur pendidikan formal terdiri dari pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan atas, dengan berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi menuntut peningkatan mutu pada lembaga pendidikan.

Pendidikan mempunyai peran yang bisa menentukan, tidak hanya untuk perkembangan dan kesejahteraan individu tetapi juga bagi pembangunan suatu bangsa dan negara. Kebudayaan mengenali, menghargai, dan memanfaatkan sumber daya manusianya merupakan ketergantungan dari kemajuan suatu kebudayaan. Hal ini berkaitan erat dengan kualitas dan mutu pendidikan yang dihasilkan oleh suatu lembaga dalam hal ini madrasah.

Kualitas pendidikan sebagai salah satu pilar pengembangan sumber daya manusia (SDM), bermakna strategis bagi pembangunan nasional. Artinya, masa depan bangsa bergantung kepada kualitas pendidikan masa kini, dan pendidikan berkualitas akan muncul jika pendidikan di level madrasah juga berkualitas (Aulia,2018:245).

Berbagai kutipan dan penelitian yang menggambarkan tentang peran strategis guru dalam mengantarkan keberhasilan pendidikan suatu Negara dapat dijabarkan "Guru merupakan salah satu faktor penentu tinggi dan rendahnya mutu hasil pendidikan yang mempunyai posisi strategis maka setiap usaha peningkatan mutu pendidikan perlu memberikan perhatian besar kepada peningkatan guru dalam segi jumlah maupun mutunya. Guru sangat menentukan keberhasilan pendidikan suatu Negara. Keberhasilan pembaruan madrasah sangat ditentukan oleh gurunya, karena guru adalah pemimpin pembelajaran, fasilitator, dan sekaligus merupakan pusat inisiatif pembelajaran" (Supardi, 2013:7).

Dalam kegiatan belajar di madrasah, kinerja guru juga mempengaruhi mutu pendidikan karena memegang peran penting dalam keberhasilan dan ketercapaian tujuan pembelajaran yang dilaksanakan hal ini sesuai dengan UU nomor 20 Tahun 2003 pada bab XI tepatnya pada pasal 39 yang mengatakan bahwa:

1. Tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.
2. Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian, pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik perguruan tinggi.

Sardiman (2005:125) mengemukakan guru adalah salah satu komponen manusiawi dalam proses belajar mengajar, yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial di bidang pembangunan. Oleh karena itu, guru yang merupakan salah satu unsur di bidang kependidikan harus berperan secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional, sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang.

Kinerja (*performance*) merujuk kepada perbuatan seseorang dalam melaksanakan tugasnya, yaitu seberapa tingkat pencapaian hasil kerja

seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya. Kegiatan yang paling sering dinilai di suatu organisasi, terutama organisasi pendidikan merupakan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan, yakni bagaimana mereka mampu melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan, jabatan, wewenang atau peran serta fungsinya dalam organisasi. Kinerja dapat berupa proses dan hasil kerja secara individual maupun organisasi sedangkan kompetensi yang berarti kemampuan untuk menentukan atau memutuskan suatu hal. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya (Chotimah dan Faturrohman, 2014:212-213).

Kemudian Sagala (2011:38) menyatakan bahwa kinerja guru selama ini terkesan tidak optimal, guru melaksanakan tugasnya hanya sebagai tugas rutin, inovasi bagi guru relatif tertutup, kreatifitasnya bukan bagian dari prestasi. Menegaskan bahwa kinerja guru terutama di daerah-daerah tertentu di Indonesia sangat memprihatinkan, bahkan harapan masyarakat terhadap kinerja dan perilaku menurut Departemen Pendidikan Nasional telah mengembangkan Instrumen.

Banyak faktor yang menyebabkan rendahnya kinerja guru, bahkan kinerja tersebut akan menjadi optimal, apabila diintegrasikan dengan komponen madrasah, baik itu kepala madrasah, budaya madrasah, guru, karyawan maupun anak didik. Menurut Malthis dan Jackson (2001:82) terdapat faktor yang mempengaruhi kinerja individu, yaitu: kemampuan, motivasi, dukungan fasilitas, jenis pekerjaan yang mereka lakukan, dan hubungan dengan organisasi.

Kinerja guru yang maksimal diharapkan oleh semua pihak madrasah agar mampu memberikan kontribusi maksimal sehingga hasil yang dicapai memuaskan. Kinerja Guru akan menjadi optimal, bilamana jika diintegrasikan dengan komponen madrasah baik kepala madrasah, budaya/ iklim madrasah, guru, pegawai, maupun anak didik. Pidarta (1995) dalam Saerozi (2005:2) mengemukakan ada beberapa faktor yang dapat

mempengaruhi kinerja dalam melaksanakan tugasnya yaitu: 1) kepemimpinan; 2) budaya madrasah; 3) harapan-harapan; dan 4) kepercayaan personalia.

Pencapaian kinerja merupakan suatu proses yang memerlukan sejumlah sumber daya (*resource*) seperti uang, orang, alat, waktu, dan sebagainya. Dengan demikian yang dimaksud dengan kinerja atau performance adalah tingkat pencapaian kebijakan/program/kegiatan dengan menggunakan sejumlah sumber daya dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya (Sembiring, 2012:81).

Kinerja guru dapat diukur dari kedisiplinan yang terlihat melalui kehadiran yang tepat waktu ke madrasah, kesiapan guru dalam perencanaan pembelajaran seperti RPP dan silabus yang digunakan dalam proses pembelajaran, materi pembelajaran, media dan strategi mengajar guru juga menjadi salah satu bentuk kinerja yang harus dipersiapkan oleh guru dalam melaksanakan proses pembelajaran. Selain itu bentuk kinerja guru di madrasah juga di tentukan oleh program pelatihan yang dilaksanakan untuk peningkatan kinerja guru yang dilaksanakan oleh madrasah.

Menurut Husdarta (2007:12) kinerja guru dalam pembelajaran menjadi bagian terpenting dalam mendukung terciptanya proses pendidikan secara efektif terutama dalam membangun sikap disiplin dan mutu hasil belajar siswa. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa guru sangat menentukan mutu pendidikan, berhasil tidaknya proses pembelajaran, tercapai tidaknya tujuan pendidikan dan pembelajaran, terorganisasikannya sarana prasarana, peserta didik, media, alat, dan sumber belajar. Kinerja dalam pekerjaannya akan meningkat akibat pelatihan peningkatan guru. Pendidikan dan pelatihan memberi kesempatan kepada guru untuk mendapatkan pengetahuan, keterampilan, sikap baru yang mengubah perilakunya yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja serta akan berdampak pula pada peningkatan prestasi belajar siswa.

Menurut Sembiring (2012: 110-111) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru terdiri dari Faktor eksternal (faktor politik, faktor ekonomi, dan

faktor sosial) dan faktor internal (tujuan organisasi, struktur organisasi, sumber daya manusia, dan budaya organisasi). Organisasi meliputi upaya manajemen dalam menerjemahkan serta menyelaraskan tujuan organisasi merupakan faktor-faktor yang dominan yang mempengaruhi kinerja, budaya organisasi, kualitas sumber daya manusia yang dimiliki dan kepemimpinan yang efektif.

Pada awalnya budaya madrasah dibentuk dalam hal yang sifatnya formal. Serangkaian nilai, norma, dan aturan ditentukan dan ditetapkan pihak madrasah sebagai panduan bagi warga madrasah dalam berikir, bersikap, dan bertindak. Dalam perkembangannya, secara perlahan budaya madrasah ini akan tertanam melalui jaringan kultural yang informal, karena sudah menjadi trade mark madrasah yang bersangkutan. Siapa pun yang masuk ke dalam wilayah madrasah, mereka akan dan harus menyesuaikan diri dengan budaya yang berlaku di dalamnya. Kepala madrasah, guru, karyawan, dan siswa pada umumnya banyak berperan dalam jaringan ini.

Budaya madrasah pada dasarnya sama dengan budaya organisasi. Secara umum budaya madrasah atau budaya organisasi tidak berbeda dengan budaya masyarakat yang sudah dikenal selama ini. Perbedaan pokok terletak pada lingkungannya sehingga kekhususan dari budaya madrasah berakar dari lingkungannya, dalam hal ini lebih sempit dan lebih spesifik (Mulyadi,2010:91-92).

Menurut Cushway dan Lodge dalam Rifai I (2019:97) budaya organisasi merupakan sistem nilai organisasi dan akan mempengaruhi cara pekerjaan dilakukan dan cara parakaryawan berperilaku. Dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan budaya organisasi dalam penelitian ini adalah sistem nilai organisasi yang dianut oleh anggota organisasi, yang kemudian mempengaruhi cara bekerja dan berperilaku dari para anggota organisasi.

Kemajuan suatu madrasah sangat ditentukan oleh budaya madrasah yang tertanam dalam setiap diri warga madrasah. Hal ini cukup beralasan karena budaya madrasah yang mengandung kekuatan yang dapat menggerakkan kehidupan madrasah. Budaya madrasah mengarahkan pikiran, ucapan, dan

tindakan seluruh warga madrasah. Budaya madrasah yang terkonsep dengan baik sesuai dengan tujuan madrasah memiliki nilai strategis, daya ungkit untuk berprestasi sekaligus mengantarkan warga madrasah pada gerbang kesuksesan. Namun apabila budaya madrasah tidak dikelola dengan baik, dibiarkan liar begitu saja justru akan membahayakan keberlangsungan hidup madrasah. Budaya madrasah juga dapat menjadi strategi madrasah untuk terus bertahan hidup, menyesuaikan diri, bahkan memenangkan persaingan mutu siswa (Barnawi & Arifin,2013:68).

Budaya madrasah atau kebiasaan yang melembaga dapat menggambarkan kondisi atau kegiatan dan menjadi sebuah berhubungan dengan pekerjaan pada rekan kerja yaitu tim pendidik dan kepala madrasah sebagai penanggung jawab. Situasi seperti akan membentuk iklim madrasah dan melaksanakan tugas dengan baik dan kondusif. Iklim yang bagus dan kondusif, tenaga pendidik atau pendidik yang menjalankan tugasnya secara efisien (Danang Saputra,2019:13).

Dengan terbentuknya budaya madrasah yang baik maka dapat menciptakan, terwujudnya peningkatan hasil belajar siswa, terciptanya kinerja guru yang tinggi, terarahnya perilaku warga madrasah untuk meningkatkan mutu proses dan hasil yang baik, terciptanya kerja tim warga madrasah yang kompak, tersaringnya budaya global yang tidak sesuai dengan budaya lokal madrasah, terwujudnya peningkatan komitmen dan motivasi warga madrasah dan orang tua siswa. kebiasaan yang ditampilkannya, dan tindakan yang ditunjukkan oleh seluruh personel madrasah yang membentuk suatu kesatuan khusus dari sistem madrasah.

Budaya madrasah memiliki karakteristik tertentu berdasarkan sifat-sifat yang dimilikinya. Menurut (Djemari dalam Barnawi, 2013:67-68) karakteristik tersebut dijelaskan sebagai berikut :

1. Budaya jujur Adalah budaya yang menekankan pada aspek-aspek kejujuran pada masyarakat dan teman-teman.
2. Budaya saling percaya Adalah budaya yang mengkondisikan para siswa dan warga madrasah untuk saling mempercayai orang lain.

3. Budaya kerja sama Adalah budaya yang membuat orang-orang saling membantu dalam berbagai hal untuk mencapai tujuan.
4. Budaya membaca Adalah budaya yang membuat seseorang menjadi gemar membaca.
5. Budaya disiplin dan efisien Adalah budaya taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercayai termasuk melakukan pekerjaan tertentu yang menjadi tanggung jawabnya.
6. Budaya bersih Adalah budaya yang mengajarkan tentang bagaimana menjaga kebersihan baik badan maupun lingkungan.
7. Budaya berprestasi Budaya yang menciptakan kondisi yang kompetitif untuk memacu prestasi siswa.

Budaya madrasah penting untuk diterapkan secara terus-menerus karena itu merupakan identitas madrasah. Budaya madrasah yang belum menunjukkan keberhasilan dan mampu bersaing dalam mencapai kualitas pendidikan perlu dilakukan perubahan. Perubahan budaya madrasah juga menentukan kinerja guru. Jika budaya madrasah lemah, maka bisa dikatakan tidak kondusif bagi pembentukan madrasah efektif. Sebaliknya budaya madrasah kuat maka akan menjadi fasilitator bagi peningkatan madrasah yang efektif. Perubahan budaya madrasah sangat menentukan peningkatan suatu kinerja guru untuk mengubah suatu lingkungan belajar supaya menjadi lebih hidup, dinamis, nyata, dan pembelajaran tak akan menjadi sesuatu yang membosankan tetapi dapat berkarya secara professional.

Dengan terbentuknya budaya madrasah yang baik maka dapat membuat, terwujudnya peningkatan hasil belajar siswa, terciptanya kinerja guru yang tinggi, terarahnya perilaku warga madrasah untuk meningkatkan mutu proses dan hasil yang baik, terciptanya kerja tim warga madrasah yang kompak, tersaringnya budaya global yang tidak sesuai dengan budaya lokal madrasah, terwujudnya peningkatan komitmen dan motivasi warga madrasah dan orang tua siswa.

Setiap individu dalam dunia kerja harus memperhatikan dan mengedepankan etika dalam melaksanakan setiap pekerjaannya. Dalam dunia

kerja banyak pihak-pihak yang berhubungan antara lain: antara karyawan dengan perusahaan; antara tugas, wewenang, dan jabatan; antara atasan dan bawahan; serta antar karyawan dengan karyawan lainnya. Untuk itu setiap individu yang saling berhubungan harus memperhatikan etika yang berlaku dalam organisasi tersebut (Rifa'I R.H, 2018:240).

Pondok Pesantren Darul Falah merupakan salah satu Lembaga Pendidikan Islam yang berada di kecamatan Sosa tepatnya di desa Pasar Ujung Batu. Di dalam lembaga pondok pesantren ini terdapat dua jenjang pendidikan, yaitu Madrasah Tsanawiyah dan Madrasah Aliyah. Madrasah ini merupakan suatu lembaga yang memiliki fokus terutama pada pengembangan intelektual dan moral bagi peserta didiknya. Proses pembelajaran yang dilakukan disetiap lembaga pendidikan tentunya memiliki tujuan, yaitu untuk meningkatkan efisiensi dan kualitas terutama dalam proses dan hasil belajar siswa.

Dari hasil observasi awal yang penulis lakukan pada tanggal 5-6 Januari 2022 di tingkat Madrasah Tsanawiyah Pondok Pesantren Darul Falah, diperoleh sejumlah informasi mengenai budaya madrasah yang ada di Madrasah Tsanawiyah Pondok Pesantren Darul Falah. Budaya madrasah terlihat dengan adanya kerjasama dan komunikasi yang baik antar sesama guru, antara guru dengan kepala madrasah dan antara guru dengan siswa/i di Madrasah Tsanawiyah Pondok Pesantren Darul Falah dalam melaksanakan program-program yang ada di madrasah. Salah satu diantaranya adalah dalam kegiatan program madrasah adiwiyata, seluruh unsur yang ada di madrasah ikut berpartisipasi dalam kelancaran program tersebut dengan membudayakan hidup bersih dilingkungan madrasah. Kepala madrasah menjalin komunikasi yang baik dengan seluruh guru dan pegawai di Madrasah Tsanawiyah Pondok Pesantren Darul Falah dengan dilaksanakannya rapat rutin membahas mengenai perkembangan para siswa dan membicarakan tentang permasalahan-permasalahan mengenai proses pembelajaran dan perilaku siswa. Selain itu penerapan aturan akademik juga dilaksanakan baik kepada guru maupun siswa yang melanggar akan

ditindaklanjuti oleh kepala madrasah berdasarkan kode etik yang berlaku di Madrasah Tsanawiyah Pondok Pesantren Darul Falah. Budaya madrasah yang ada di Madrasah Tsanawiyah Pondok Pesantren Darul Falah juga terlihat melaksanakan kegiatan sholat Zuhur berjamaah setiap harinya serta kultum yang dilakukan setiap paginya. Proses pembelajaran yang dilaksanakan oleh para guru juga terlihat memakai media pembelajaran/alat peraga pada beberapa mata pelajaran yang terjadi di kelas.

Hasil dari pengamatan penulis ada beberapa masalah yang penulis lihat dari kinerja guru, yaitu Ada sebagian guru yang tidak mengikuti perencanaan pembelajaran seperti, (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran) RPP dan silabus, guru juga kelihatan sulit dalam mengembangkan bakat dan minat para siswa dalam belajar, serta memiliki sikap kaku dan tidak suka humor pada saat mengajar, hal tersebut dapat berpengaruh pada jalannya proses pembelajaran serta berpengaruh pada perbuatan dan tingkah laku warga madrasah terutama siswa, kemudian ada beberapa orang guru yang terlambat datang ke madrasah sehingga proses pembelajaran tidak terlaksana secara efektif.

Masih rendahnya tingkat kedisiplinan guru yang dapat berdampak pada terhambatnya proses pembelajaran. Hal tersebut ditunjukkan dengan adanya guru yang terlambat datang ke madrasah dan terlambat masuk kelas. Kurangnya partisipasi guru dalam pelaksanaan rapat yang dilaksanakan bagi seluruh guru dan staf atau karyawan dapat menghambat proses pengambilan keputusan atau kebijakan yang diambil oleh madrasah. Terkadang guru tidak mengikuti dengan tidak memberikan alasan, seharusnya guru dapat melaksanakan aturan yang telah sepakati bersama. Permasalahan lainnya juga dimana terdapat siswa/I yang memiliki perilaku yang tidak sopan seperti halnya pada saat berpapasan dengan guru para siswa/I tidak menyapa atau memberi salam kepada guru.

Berdasarkan fenomena yang terjadi dan permasalahan tersebut maka penulis tertarik melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Budaya Madrasah Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Pondok Pesantren Darul Falah Pasar Ujung Batu Sosa Kabupaten Padang Lawas”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dikemukakan identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Guru yang tidak mengikuti perencanaan pembelajaran seperti, (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran) RPP dan silabus.
2. Guru terlambat datang ke madrasah.
3. Belum maksimalnya budaya madrasah dalam mempengaruhi kinerja.
4. Kinerja guru cenderung masih kurang.

1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan masalah yang teridentifikasi diatas maka dalam penelitian ini peneliti membatasi masalah pada pengaruh budaya madrasah terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Pondok Pesantren Darul Falah.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah di atas maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan yaitu :

1. Bagaimana Budaya Madrasah di Madrasah Tsanawiyah Pondok Pesantren Darul Falah?
2. Bagaimana Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Pondok Pesantren Darul Falah?
3. Apakah terdapat Pengaruh Budaya Madrasah Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Pondok Pesantren Darul Falah.

1.5. Tujuan Penelitian

Sesuai rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui Budaya Madrasah di Madrasah Tsanawiyah Pondok Pesantren Darul Falah.
2. Untuk mengetahui Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Pondok Pesantren Darul Falah.

3. Untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Budaya Madrasah Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Pondok Pesantren Darul Falah.

1.6. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yaitu:

1. Manfaat teoritis

Untuk menambah ilmu pengetahuan dan untuk memberikan sumbangan pemikiran tentang pengaruh budaya madrasah terhadap kinerja guru.
2. Manfaat praktis
 - a. Bagi Instansi, diharapkan sehubungan dengan dilakukannya penelitian ini mampu memberi sumbangsih pemikiran dan informasi yang bermanfaat dan berguna bagi perbaikan kualitas dan kuantitas pengelolaan pendidikan di masa mendatang serta memberi saran-saran positif yang bisa dipertimbangkan guna perbaikan yang akan dilaksanakan oleh instansi terkhusus di Madrasah Tsanawiyah Pondok Pesantren Darul Falah.
 - b. Bagi guru, diharapkan guru agar lebih bertanggung jawab dalam menjalankan tugas nya dimadrasah sebagai seorang pendidik dan lebih bersemangat untuk lebih meningkatkan kinerjanya
 - c. Bagi masyarakat dan orang tua khususnya, sebagai bahan masukan untuk menyusun Persidangan dan Nipeningkatan pendidikan untuk anaknya agar merasa terpenuhi atas kebutuhan belajarnya.
 - d. Bagi peneliti, harapannya dengan dilaksanakannya penelitian ini bisa terpenuhinya syarat tugas akhir (skripsi) Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, dan meningkatkan pengetahuan dan wawasan yang berhubungan pada pembahasan yang diuji, yang kedepannya dapat bermanfaat pada praktek pengelolaan pendidikan.