**BAB I**

**PENDAHULUAN**

1. **Latar Belakang**

Keinginan dan kebutuhan manusia di era globalisasi saat ini semakin kompleks saja, sehingga tidak mungkin dapat dipenuhi dengan usaha sendiri maka diperlukan wadah atau organisasi untuk merealisasikan kebutuhan dan keinginan yang ingin dicapai. “Organisasi adalah sekelompok orang yang bekerjasama dalam struktur dan kordinasi tertentu dalam mencapai serangkaian tujuan tertentu”[[1]](#footnote-1). Tujuan dari suatu organisasi itu harus jelas dan rasional, apa bertujuan untuk mendapatkan laba *(business organization)* ataukah untuk memeberikan pelayanan *(public organization).*

Organisasi akan mencapai tujuannya jika dikelola dengan baik. Hanya saja keberhasilan untuk mewujudkan suatu organisasi yang baik, efektif dan efesien serta sesuai dengan kebutuhan, tidak lagi hanya ditentukan oleh keberhasilan penerapan prinsip-prinsip organisasi. Akan tetapi ada faktor lain yang tidak tampak yang juga ikut menentukan keberhasilan organisasi, faktor tersebut adalah keberhasilan budaya organisasi yang dimilikinya.

Dalam kenyataannya organisasi itu lebih dari pada sekedar rasionalitas. Organisasi dapat memiliki keperibadian juga seperti manusia pada umumnya. Ada yang kaku atau fleksibel, tidak bersahabat atau suka membantu, ada yang inovatif atau konservatif. Budaya organisasi yang kuat akan menumbuh kembangkan rasa tanggung jawab yang besar dalam diri anggota organisasi sehingga mampu memotivasi untuk menampilkan kinerja yang paling memuaskan dan mencapai tujuan dari organisasi itu.

Perubahan situasi dunia, organisasi menghadapi berbagai tantangan bisa mengadopsi budaya organisasi yang tidak hanya fleksibel tapi juga harus sensitif terhadap perebedaan budaya. Perkembangan jumlah, variasi, kedudukan dan peran organisasi dalam proses transformasi masyarakat menimbulkan beberapa pertanyaan mendasar, apakah budaya yang menjadi landasan sosial tetap mampu berfungsi sebagai kerangka acuan dalam transformasi masyarakat dan membawa manfaat untuk perubahan yang diinginkan.

Semua organisasi mempunyai satu budaya yang bergantung pada kekuatannya. Budaya organisasi dapat “memberikan suatu kesadaran kepada anggotanya bagaimana berprilaku dan bagaimana mereka seharusnya melakukan sesuatu”[[2]](#footnote-2). Orang mulai belajar untuk bergantung dan menaruh harapan pada budaya. Budaya dianggap mampu memberikan stabilitas dan jaminan bagi mereka, karena mereka dapat memahami hal-hal yang sedang terjadi dalam masyarakat mereka dan mengetahui cara menanggapinya. Ada dua perubahan yang dapat dialami orang-orang. Pertama diantaranya perpindahan dari satu tempat ke tempat lain dengan budaya yang lain pula. Kedua adalah perubahan dalam lingkungan mereka sekarang dan belajar menyesuaikan diri dengan kedua situasi itu untuk menghindari kemungkinan timbulnya konsekuensi negatif dalam dirinya.

Pada konteks guru sebagai anggota organisasi pendidikan akan lebih mudah mencapai kinerja yang tinggi jika ia mempunyai perilaku dan komitmen. Menyadari bahwa dirinya tidak hanya sebagai anggota dari organisasi pendidikan tetapi juga paham terhadap tujuan organsiasi pendidikan tersebut. Dengan demikian seorang guru akan dapat memahami sasaran dan kebijaksanaan organisasi yang pada akhirnya dapat berbuat dan bekerja sepenuhnya untuk keberhasilan organisasi pendidikan. Apabila seorang individu dapat memahami sasaran dan kebijaksanaan organisasi, dengan kata lain pengembangan budaya organisasi diharapkan dapat menimbulkan komitmen guru untuk tujuan dimaksud.

Peran budaya organisasi pendidikan adalah untuk menjaga dan memelihara komitmen sehingga kelangsungan mekanisme dan fungsi yang telah disepakati oleh organisasi dapat merealisasikan tujuan-tujuannya. Budaya organisasi yang kuat akan mempengaruhi setiap perilaku. Hal itu tidak hanya membawa dampak pada keuntungan organisasi pendidikan secara umum, namun juga akan berdampak pada perkembangan kemampuan dan kerja guru itu sendiri. Nilai-nilai budaya yang ditanamkan pimpinan akan mampu meningkatkan kemauan, kesetiaan, dan kebanggaan serta lebih jauh menciptkaan kinerja.

Keberadaan guru amatlah penting bagi suatu bangsa, terlebih bagi keberlangsungan hidup bangsa ditengah-tengah lintasan perjalanan zaman dengan teknologi yang kian canggih dengan segala perubahan serta pergeseran nilai. Hal ini membawa konsekuensi kepada guru untuk meningkatkan peranan dan kemampuannya. Berkaitan dengan jabatan dan profesi tadi, fenomena sekarang terlihat dibeberapa tempat bahwa masih terdapat guru yang belum memiliki keahlian yang ditunjukan dengan sertifikat atau ijazah dan akta sesuai dengan bidang studi yang diajarkannya. Hal ini menjadi sangat berpengaruh terhadap kinerja guru itu sendiri, baik dalam pembelajarannya maupun di dalam kelas serta terhadap hasil yang diharapkanpada anak didik.

Pemahaman akan mata pelajaran yang diajarkan kepada anak didik seolah-olah dikesampingkan, yang ada hanyalah terpenuhinya mata pelajaran yang harus disampaikan pada anak didik. Pembelajaran yang dilakukan hanyalah berpusat pada guru dan guru hanya terpaku pada buku paket saja serta tidak ada pengembangan bahan ajar. Demikian juga untuk pembuatan rencana pembelajaran, mereka kurang maksimal. Hal ini tentu sangat memprihatinkan bagi dunia pendidikan pada umumnya. Padahal saat ini pemerintah berusaha meningkatkan kualitas pendidikan, mengingat tantangan abad ke-21 terhadap dunia pendidikan di Indonesia semakin berat, terutama dalam penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi serta etika.

Dari hasil observasi awal di lokasi penelitian, peneliti mendapatkan informasi yang mengindikasikan bahwa kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Bahrul Mubarak Toronipa belum optimal. Seperti masih ada guru yang tidak menguasai metode dan strategi mengajar, dan guru lebih sering mengajar menggunakan strategi ceramah saja, bahkan terdapat guru yang mengajar hanya mendektekan kepada siswanya lalu siswa yang menulis. Dalam dugaan peneliti, hal ini disebabkan oleh budaya organisasi pendidikan. Karena pada saat ini, baik penentu maupun pelaksana kebijakan pendidikan harus berkemampuan merespon perubahan tuntunan masyarakat akan pendidikan yang bermutu tinggi. Salah satu implikasinya adalah peningkatan kinerja guru.

Budaya organisasi di MTs Bahrul Mubarak Toronipa pun terindikasi belum optimal. Hal ini terlihat dari pengawasan atau kontrol yang dilakukan oleh kepala Madrasah Tsanawiyah (MTs) Bahrul Mubarak Toronipa terhadap guru dalam menjalankan tugasnya yang telah dilaksanakan hanya saja belum efektif. Disamping itu mengenai dukungan manajemen yang diberikan kepala Madrasah Tsanawiyah (MTs) Bahrul Mubarak Toronipa dalam memotivasi para guru untuk dapat terus meningkatkan kinerjanya dalam menjalankan tugas dan fungsinya belum dilakukan secara maksimal.

Beberapa faktor yang berhubungan dengan kinerja guru antara lain: “budaya organisasi pendidikan, kepemimpinan kepala pendidikan, sumber daya manusia (guru dan TU), kebijakan pemerintah, biaya dan fasilitas, sarana dan prasarana”[[3]](#footnote-3). Salah satu faktor yang dominan berhubungan dengan kinerja guru yaitu budaya organisasi pendidikan.

Berdasarkan latar belakang pemasalahan tentang kinerja guru yang belum optimal dan hubungannya dengan budaya organisasi maka perlu kiranya kajian yang lebih dalam tentang hubungan budaya organisasi dengan kinerja guru. Dengan demikian penulis pun tertarik untuk mengkaji lebih dalam tentang hubungan budaya organisasi dengan kinerja Guru khususnya pada Guru di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Bahrul Mubarak Toronipa Kecamatan Soropia Kabupaten Konawe. Untuk itu penulis bermaksud mengadakan sebuah penelitian ilmiah dengan judul “Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Bahrul Mubarak Toronipa Kecamatan Soropia Kabupaten Konawe.

1. **Batasan masalah**

Adapun yang menjadi batasan masalah dalam penelitian ini yaitu:

* + - 1. Gambaran Budaya Organisasi di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Bahrul Mubarak Toronipa Kecamatan Soropia Kabupaten Konawe.
			2. Gambaran Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Bahrul Mubarak Toronipa Kecamatan Soropia Kabupaten Konawe.
1. **Rumusan Masalah**

Adapun yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu apakah terdapat Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Bahrul Mubarak Toronipa Kecamatan Soropia Kabupaten Konawe?

1. **Hipotesis penelitian**

Hipotesis adalah “sebagai kesimpulan penelitian yang belum sempurna, sehingga perlu disempurnakan dengan membuktikan kebenaran hipotesis itu melalui penelitian”[[4]](#footnote-4).

Berdasarkan paparan latar belakang masalah dalam penelitian penulis yang dituangkan dalam sebuah judul Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Bahrul Mubarak Toronipa Kecamatan Soropia Kabupaten Konawe, dapat diambil suatu hipotesis atau dugaan sementara bahwa: ada Hubungan positif antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Bahrul Mubarak Toronipa Kecamatan Soropia Kabupaten Konawe

1. **Definisi operasional**

Adapun yang menjadi definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

* 1. Budaya organisasi dalam penelitian ini adalah suatu keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang diciptakan oleh kepala Madrasah Tsanawiyah (MTs) Bahrul Mubarak Toronipa yang dijadikan acuan oleh para guru dalam melakukan pekerjaan, yaitu inisiatif individu, pengarahan, integrasi, dukungan manajemen, kontrol dan pola komunikasi.
	2. Kinerja guru adalah prestasi kerja atau hasil kerja yang dicapai oleh guru pada priode waktu tertentu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam rangka mencapai tujuan organisasi, seperti merencanakan, penguasaan materi dan metode, pemberian tugas, mengelola kelas dan mengevaluasi.
1. **Tujuan Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut,

1. Untuk mengetahui budaya organisasi yang terdapat di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Bahrul Mubarak Toronipa Kecamatan Soropia Kabupaten Konawe.
2. Untuk mengetahui kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Bahrul Mubarak Toronipa Kecamatan Soropia Kabupaten Konawe.
3. Untuk mengetahui Hubungan budaya organisasi dengan kinerja Guru, di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Bahrul Mubarak Toronipa Kecamatan Soropia Kabupaten Konawe.
4. **Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Sebagai tambahan khasanah ilmu pengetahuan di STAIN Kendari.
2. Sebagai bahan pertimbangan atau informasi bagi pihak Guru di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Bahrul Mubarak Toronipa Kecamatan Soropia Kabupaten Konawe, terutama untuk meningkatkan kinerja.
3. Sebagai sarana untuk melatih diri dan menguji serta meningkatkan kemampuan berfikir melalui penulisan karya ilmiah.
4. Sebagai bahan informasi bagi masyarakat luas untuk ikut membantu dan berpartisipasi dalam mengembangkan budaya organisasi.
5. Sebagai bahan informasi bagi pihak lain yang melakukan penelitian selanjutnya dalam objek yang sama.
1. Ernie Trisnawati Sule Dan Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen*, Ed. 1, Cet. 2; Jakarta: Kencana Prenada Media, Tahun 2005. Hal. 4. [↑](#footnote-ref-1)
2. Amin Widjaja Tunggal, *Manajemen Suatu Pengantar*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, Cet 1, 1993. Hal 232. [↑](#footnote-ref-2)
3. [Http://Ryusaki69.Wordpress/Budaya-Organisasi/Html.Com](http://ryusaki69.wordpress/budaya-organisasi/html.com). Di Unduh /2014/05/02 [↑](#footnote-ref-3)
4. M. Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kwantitatif*,Jakarta: Kencana Prenada Media Group, Cet Ke 3, 2008. Hal. 75 [↑](#footnote-ref-4)