

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan merupakan sesuatu yang tidak asing lagi bagi kita dan tentu pendidikan diperlukan semua orang. Bahkan dapat dikatakan bahwa pendidikan dialami oleh semua manusia dari semua golongan. Pasal 39 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyatakan bahwa pendidik merupakan tenaga profesional. Kedudukan guru sebagai tenaga profesional mempunyai visi terwujudnya penyelenggaraan pembelajaran sesuai dengan prinsip-prinsip profesionalita untuk memenuhi hak yang sama bagi warga negara dalam memperoleh pendidikan yang bermutu. Oleh karena itu, guru mempunyai fungsi, peran, dan kedudukan yang sangat strategis.¹

Keberhasilan bangsa Indonesia dalam mencerdaskan seluruh masyarakatnya ditentukan oleh banyak faktor, diantaranya adalah sistem pendidikan nasional yang ada di Indonesia serta kualitas guru dan yang menjadi tulang punggung pelaksanaan pendidikan nasional. Mengingat peran guru dan yang sangat strategis dalam upaya mencerdaskan bangsa, sudah sewajarnya apabila seorang guru dituntut untuk mempunyai kemampuan kerja yang baik, dalam arti guru tersebut mempunyai kinerja yang baik.

¹ Aprilia Rahmawati dkk, "Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru: Narrative Literatur Review", *Journal Of Information Systems And Management*, Vol. 02 (Juni 2023), hlm. 41-48.

Peran guru sangat penting dalam mentransformasikan input input pendidikan. Tanpa perubahan *mindset* dan peningkatan kualitas guru dapat dipastikan di sekolah tidak akan terjadi perubahan atau peningkatan kualitas. Hal ini berarti, pendidikan yang baik dan unggul tetap akan bergantung pada mutu guru. Harapan *output* dan *outcome* yang berkualitas tinggi dapat dihasilkan oleh guru yang berkualitas tinggi pula. Untuk itu, upaya peningkatan kualitas dan kinerja guru yang terukur senantiasa diupayakan.

Walaupun guru mempunyai peran yang sangat besar dan strategis dalam pembangunan kualitas sumber daya di Indonesia, namun sampai saat ini pihak – pihak yang berwenang belum secara maksimal memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru.

Kepemimpinan merupakan suatu perilaku para pemimpin dalam mengarahkan dan mengendalikan para bawahan untuk mengikuti kehendaknya dalam mencapai suatu tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dan budaya organisasi yang ada di dalam lingkungan yang mempengaruhi organisasi berbeda pula, baik lingkungan internal maupun eksternal organisasi. Menurut Tirtayasa dalam Rasyid, dkk kepemimpinan adalah keterampilan menyakinkan individu atau kelompok dalam menggapai keinginan yang sudah ditentukan. Kepemimpinan merupakan aktivitas manusia dalam mengatur, mengarahkan, membimbing, dan mempengaruhi emosi dan perilaku orang lain.²

² Rasyid Ridho Harahap, dkk, “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru”, *Ideguru : Jurnal Karya Ilmiah Guru*, Vol. 8 (Mei 2023), hlm. 226-231.

Menurut Rivai dan Mulyadi dalam Rasyid kepemimpinan juga diyakini mempengaruhi serta mengarahkan aktivitas anggota tim yang berhubungan atas tugas serta tanggung jawab. Beberapa keterkaitannya yaitu : 1) didalam organisasi kepemimpinan melibatkan orang lain dalam kepemimpinan, 2) pimpinan menyertakan distribusi kuasa yang seimbang antara anggota kelompok dengan pimpinan, 3) memakai kekuasaan berbeda dalam mempengaruhi perilaku pengikut dengan metode yang diterapkan.³

Menurut Robbins dan Coulter budaya didalam organisasi disajikan sebagai prinsip, tradisi, nilai serta metode kerja yang dimiliki sesama anggota organisasi yang memengaruhi bagaimana mereka bertindak. Di sebagian besar organisasi, nilai-nilai maupun praktik bersama sudah bertumbuh dari masa ke masa serta sebenarnya sangat mempengaruhi cara organisasi dijalankan.⁴

Fungsi budaya organisasi terdiri dari adaptif eksternal dan terintegrasi internal. Fungsi adaptif eksternal berkaitan dengan pencapaian tujuan dan berurusan dengan orang asing, dan masalahnya berkaitan dengan tugas, metode yang dipakai untuk mencapainya. Adapun integrasi internal, berhubungan dengan menciptakan sara hidup serta bekerja sama.⁵

Kinerja guru adalah hasil penilaian terhadap proses dan hasil kerja yang dicapai guru dalam melaksanakan tugasnya. (Permendiknas Nomor 35 Tahun 2010). Kewajiban guru dalam pembelajaran/pembimbingan meliputi: 1) merencanakan pembelajaran/ pembimbingan; 2) melaksanakan

³ Ibid, hlm. 227

⁴ Ibid, hlm. 228

⁵ Ibid, hlm. 228

pembelajaran/ pembimbingan yang bermutu; 3) menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran/ pembimbingan; 4) melaksanakan perbaikan dan pengayaan; 5) melaksanakan pengembangan keprofesian berkelanjutan sesuai dengan kebutuhannya.

Lembaga pendidikan yang memiliki kinerja baik perlu memenuhi tiga komponen pokok, pertama, kepemimpinan kepala sekolah dengan segala keunggulan pola pikir, sikap, gaya dan perilakunya, mampu mengajak atau menyakinkan seluruh pegawai meliputi guru dan pegawai dibawahnya sedemikian rupa, supaya mereka mampu memberikan kontribusi bagi tercapainya tujuan sekolah dengan kemampuan maksimal mereka. Kedua, kedisiplinan sebagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru, jika banyak guru yang melanggar disiplin seperti datang terlambat, sering berhalangan karena urusan pribadi maupun keluarga, maka itu dapat menurunkan kinerja kerja tersebut. Ketiga, budaya organisasi yang merupakan nilai-nilai (*values*) dan keyakinan (*believes*) yang dianut dan menjadi pedoman, disepakati serta dilaksanakan bersama semua anggota organisasi terutama para guru sebagai komponen utama organisasi atau institusi pendidikan. Nilai-nilai seperti kejujuran, tanggung jawab, kerja keras, disiplin, loyalitas, merupakan unsur-unsur yang harus terdapat dalam budaya organisasi. Kinerja guru di sekolah akan menjadi optimal, bila didukung oleh kepemimpinan kepala sekolah yang baik yaitu dengan memberikan pengawasan dan mampu mengendalikan serta menyelaraskan sumber daya pendidikan sehingga tingkat kinerja guru meningkat. Kinerja guru akan lebih bermakna bila dilandasi kesadaran adanya kekurangan yang

ada pada dirinya dan berupaya mengatasi kekurangan tersebut dengan meningkatkan kompetensinya sebagai upaya menjadi lebih baik.

Survei yang dilakukan oleh peneliti di MTs Negeri 3 Mojokerto diketahui bahwa kinerja guru dipengaruhi beberapa faktor diantaranya kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi. Budaya organisasi yang baik belum secara optimal ada di MTs Negeri 3 Mojokerto masih rendah karena masih dijumpai guru datang terlambat dan menunda masuk kelas dengan berbagai alasan. Hal ini merupakan indikasi perlunya peningkatan kinerja guru.

Berkaitan dengan pentingnya upaya peningkatan kinerja guru di MTs Negeri 3 Kabupaten Mojokerto, maka peneliti melakukan penelitian dengan judul :

“PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU DI MTsN 3 MOJOKERTO“.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka peneliti mengangkat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di MTsN 3 Mojokerto?
2. Seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru di MTsN 3 Mojokerto?
3. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi terhadap kinerja guru di MTsN 3 Mojokerto?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji seberapa berpengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di MTsN 3 Mojokerto
2. Untuk menguji seberapa berpengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru di MTsN 3 Mojokerto.
3. Untuk menguji seberapa berpengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi terhadap kinerja guru di MTsN 3 Mojokerto.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari pelaksanaan penelitian ini adalah :

1. Bagi MTsN 3 Mojokerto

Hasil temuan dalam penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi setiap kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dan karyawan dalam rangka untuk meningkatkan mutu pendidikan.

2. Bagi Peneliti

Dalam penelitian ini penulis dapat menambah ilmu pengetahuan dan mampu menerapkan teori – teori yang diperoleh diperkuliahan kedalam praktek kehidupan secara nyata, sehingga dapat meningkatkan wawasan serta pola berfikir yang baik sebagai bekal untuk terjun dalam masyarakat.

3. Bagi Dunia Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah bahan bacaan di perpustakaan, sehingga dapat memperkaya ilmu pengetahuan secara umum, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia serta

dapat dijadikan bahan referensi bagi mahasiswa yang akan mengadakan penelitian lebih lanjut di bidang manajemen sumber daya manusia.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan bisa bermanfaat bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti tentang hal yang sama dengan peneliti dan bisa digunakan sebagai referensi untuk mengerjakan penelitiannya.

E. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu bertujuan untuk mendapatkan bahan perbandingan dan acuan. Selain itu, untuk menghindari anggapan kesamaan dengan penelitian ini. Maka dalam kajian ini peneliti mencantumkan hasil-hasil penelitian terdahulu sebagai berikut :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Ani Maryani (2020) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi Sekolah terhadap Kinerja Guru”, hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh antara gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, ada pengaruh budaya organisasi sekolah terhadap kinerja guru serta secara bersama-sama terdapat pengaruh antara kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi terhadap kinerja guru.

Persamaan penelitian yang dilakukan Ani Maryani dengan penelitian ini yakni pada variabel penelitian, ingin mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi terhadap kinerja guru. Persamaan lainnya terkait dengan uji coba instrumen sama-sama menggunakan uji validitas dan reliabilitas.

Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Ani Maryani dengan penelitian ini yakni pada tempat penelitian, penelitian oleh Ani Maryani dilaksanakan di TK Negeri pada wilayah Kabupaten Hilir sedangkan pada penelitian ini hanya 1 sekolah yakni MTsN 3 Mojokerto.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Bachtiar Arifudin Husein (2019) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru pada SMA Adzikia Islam School”, hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah pada SMA Adzikia Islam School sudah dinilai baik. Bachtiar Arifudin Husein menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru pada SMA Adzikia Islam School.

Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Bachtiar Arifudin Husein dengan penelitian ini yakni pada salah satu variabel penelitian ingin mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.

Perbedaan penelitian ini dengan yang dilakukan oleh Bachtiar Arifudin Husein adalah pada analisis data sebab variabel yang diteliti 2 variabel saja, variabel X dengan variabel Y maka menggunakan uji regresi linear sederhana saja sedangkan penelitian ini menggunakan regresi linear sederhana dan regresi linear berganda.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Indah Utami (2021) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMPN 5 Palopo”, hasil penelitian menunjukkan kategori sangat baik dengan persentase sebesar 94%. Sedangkan kinerja guru termasuk dalam

kategori sangat baik dengan persentase 100%. Selain itu T_{hitung} diperoleh sebesar $6,983 > T_{tabel} 2,719$. Dan nilai sig. Kepemimpin kepala sekolah $0,000 < 0,05$, artinya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh sangat baik terhadap kinerja guru.

Perbedaan penelitian yang dilakukan dengan Indah dengan penelitian ini yakni penelitian Indah tidak menggunakan variabel budaya organisasi, sedangkan persamaannya sama-sama menggunakan sampel jenuh, instrumen menggunakan kuesioner.

4. Penelitian yang dilakukan Evallin dan Ndoen Alberth Supriyanto Manurung (2021) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SDN di Kecamatan Balaraja”, hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SDN di Kecamatan Balaraja. Disamping itu, terkait dengan kondisi kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru keduanya berada dikategori sedang.

Persamaan penelitian ini yakni sama – sama menggunakan analisis regresi sederhana, sedangkan perbedaan penelitian ini yakni penelitian yang dilakukan oleh Evallin tidak menggunakan variabel budaya organisasi, sedangkan penelitian ini menggunakan variabel budaya organisasi, menggunakan analisis regresi sederhana saja, sedangkan penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana dan berganda.