

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Undang-undang nomor 20 tahun 2013 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyebutkan bahwa kedudukan guru sebagai pendidik merupakan jabatan profesional pada jenjang pendidikan dasar, menengah, dan pendidikan anak usia dini pada jalur pendidikan formal yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Oleh karena itu, profesionalisme guru dituntut untuk terus berkembang sesuai dengan perkembangan zaman, ilmu pengetahuan dan teknologi agar guru mampu bersaing di kancah nasional maupun internasional. Jika hal tersebut terwujud, maka akan seiring dan sesuai dengan maksud dari pendidikan nasional yaitu pendidikan yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia tahun 1945 yang berakar pada nilai-nilai agama, kebudayaan nasional Indonesia dan tanggap terhadap tuntutan perubahan zaman.

Dalam dunia pendidikan, pemerintah bersama kalangan swasta telah dan terus berupaya mewujudkan peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui berbagai usaha pembangunan pendidikan yang lebih berkualitas antara lain pengembangan dan perbaikan kurikulum dan

sistem evaluasi, perbaikan sarana pendidikan, pengembangan dan pengadaan materi ajar, serta pelatihan bagi guru dan tenaga kependidikan lainnya.

Budaya organisasi adalah konsekuensi dari cukup banyak anggapan afiliasi, terutama individunya, kemenangan dan frustrasinya¹. Budaya organisasi itu sendiri dikelola oleh seseorang yang disebut garda depan, untuk keadaan sekarang ini bos. Tugas mendasar seorang pemimpin adalah menciptakan kepuasan, optimisme, dan kegembiraan dalam menyelesaikan pekerjaan dan mendorong lingkungan kerja sama dan kepercayaan². Kepala sekolah yang profesional dan berkualitas akan menunjukkan motivasi dan kreativitas kerja yang tinggi serta menunjukkan kinerja dan produktivitas kerja yang tinggi pula. Hersey dan Blanchard dengan hipotesis situasional mereka dalam administrasi, dorongan dapat dicapai secara memadai dengan memilih gaya otoritas yang tepat, yang sifatnya bergantung pada pengaturan atau peningkatan penganutnya. Teori yang menfokuskan murid adalah sesuai klarifikasi Robbins yang menunjukkan bahwa kepemimpinan situasional lebih menekankan pada bantuan, menjadi aksesibilitas atau kemajuan

¹ Marihot Tua Efendi Hariandja. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Grasindo. 2007), hal. 34

² Daniel Goleman. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Grasindo. 2007), hal. 34

pendukung tertentu³. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2007 tentang Pokok-pokok. Kepala Madrasah mengungkapkan bahwa standar kapasitas pengelola Madrasah mencakup 5 ukuran, yaitu orang tertentu (6 kemampuan), administratif (16 kemampuan), bisnis (5 kemampuan), pengawasan dan sosial (3 kemampuan)⁴.

Kerjasama dan rasa saling memiliki mungkin dapat mengantarkan suatu sekolah/organisasi menjadi lebih baik. Pembiasaan atas kerjasama dan rasa saling memiliki akan menjadi sebuah budaya di lingkungan tertentu karena budaya terbentuk salah satunya dengan adanya model peran, dalam hal ini adalah pimpinan. Kebudayaan merupakan konsekuensi dari manifestasi manusia yang diciptakan dan dimanfaatkan sebagai komponen theta kehidupan sehari-hari yang diterapkan dalam kehidupan dalam jangka waktu yang lama, berdampak pada contoh pembangunan dan berdampak jangka panjang. Budaya tidak sulit untuk diubah selama ada dorongan dan energi yang kuat untuk melakukan perbaikan itu. Pada dasarnya, manfaat dari budaya suatu organisasi diantaranya adalah membantu stabilisasi lembaga sebagai suatu sistem sosial. Kualitas budaya organisasi mencakup

³ Hasan Basri. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. (Bandung: Pustaka Setia. 2014), hal. 32

⁴ *Ibid*, hal. 197-203

metode bertindak, nilai-nilai yang digunakan sebagai alasan untuk aktivitas, upaya perintis untuk mendapatkan bawahan mereka, upaya untuk mengatasi masalah yang terjadi dalam budaya organisasi, bagaimana sebuah asosiasi mencapai tujuan hierarkisnya sangat bergantung pada unsur-unsur asosiasi.⁵ Mengarahkan anggota melihat hal yang baru merupakan bagian dari cara suatu lembaga mempertahankan budayanya. Tidak kalah pentingnya lagi, untuk dapat mempertahankan budaya organisasi perlu adanya seleksi, manajemen puncak dan sosialisasi.

Dengan terpenuhinya kompetensi kepala sekolah/Madrasah sekaligus menjadi *role model* bagi terbentuknya budaya organisasi, akan bermuara pada terciptanya mutu sekolah/Madrasah itu sendiri. Mutu adalah kesesuaian dengan kebutuhan pasar, seberapa jauh suatu produk telah memenuhi persyaratan yang telah ditetapkan⁶. Dengan kata lain, konsep mutu menekankan pada konsistensi terhadap perbaikan warga sekolah/Madrasah guna mencapai kebutuhan dan kepuasan pelanggan yang dalam hal ini adalah siswa. Masalahnya di

⁵ S Rahma., G.A. Suhandana, dan Ni Kt. Suarni. “ *Koktribusi efektivitas Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Etos Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Balai Diklat Keagamaan Denpasar*”. **e-Journal**, 2013 Vol 4:1-12

⁶ Husaini Usman. *Manajemen Teori Praktik dan Riset Pendidikan*. (Jakarta: PT Bumi Aksara. 2009), hal. 207

lapangan, sampai saat ini mutu Madrasah hanya melihat pada sisi programnya saja tanpa diimbangi dengan pembenahan sumber daya manusianya.

Untuk itu, berdasarkan observasi dan pengamatan yang penulis lakukan di MTs MALNU Kadukaung Pandeglang, penulis ingin melakukan penelitian dengan menekankan pada aspek kepemimpinan, dan budaya organisasi terhadap mutu sekolah/Madrasah. Mengingat sejauh ini seluruh komponen dalam standar kompetensi kepala Madrasah belum terealisasi sepenuhnya, dan budaya organisasi di MTs MALNU Kadukaung Pandeglang belum menjadi suatu sistem sosial yang membantu stabilisasi Madrasah, maka hal tersebut akan menghambat pada peningkatan mutu madrasah itu sendiri. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berfokus pada mutu sekolah/Madrasah dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Mutu Madrasah pada MTs MALNU Kadukaung Pandeglang”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, dapat diidentifikasi permasalahan yang terjadi adalah sebagai berikut:

1. Terdapat komponen-komponen dalam standar kompetensi kepala sekolah/Madrasah yang belum maksimal pelaksanaannya
2. Budaya organisasi belum menjadi suatu sistem sosial yang membantu stabilisasi Madrasah
3. Mutu Madrasah baru dilihat dari aspek program kerja Madrasah.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan masalah-masalah yang ada dan mengingat keterbatasan kemampuan yang dimiliki oleh penulis, pada penelitian ini dibatasi dengan memilih tiga variabel, yaitu Kepemimpinan sebagai variabel bebas pertama (X_1), Budaya Organisasi sebagai variabel bebas kedua (X_2), dan Mutu Madrasah sebagai variabel terikat (Y).

D. Rumusan Masalah

1. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap Mutu Madrasah?
2. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Mutu Madrasah?
3. Apakah Kepemimpinan dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Mutu Madrasah?

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberi manfaat untuk kepentingan teoritis dan praktis.

a. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat antara lain sebagai berikut :

- 1) Memberikan kontribusi yang berdaya guna secara teoritis, metodologis, dan empiris bagi kepentingan akademis dalam bidang ilmu pendidikan khususnya manajemen pendidikan terutama yang berkaitan dengan kepemimpinan dan budaya organisasi yang berpengaruh terhadap meningkatnya mutu Madrasah
- 2) Dapat dijadikan suatu pola dan strategi dalam meningkatkan mutu Madrasah yang berdampak pada produktivitas dan kinerja guru
- 3) Dapat dijadikan sebagai alternatif model inovasi dalam pengembangan guru dan Madrasah

b. Secara praktis, penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi:

- 1) Mahasiswa

Penelitian ini dapat menambah wawasan dan perbendaharaan keilmuan tentang kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap mutu pada sebuah sekolah/Madrasah sekaligus sebagai bahan bacaan untuk pembuatan tesis yang akan datang.

2) Sekolah/Madrasah

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan evaluasi dan informasi tambahan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap mutu Madrasah.

3) Pemerintah

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan informasi dari kalangan akademisi untuk pembenahan institusi pemerintahan khususnya di bidang pendidikan dan ilmu pengetahuan.

4) Pembaca dan Masyarakat

Penelitian ini dapat menjadi tambahan pengetahuan bagi para pembaca khususnya dan masyarakat secara umum.

5) Universitas

Penelitian ini dapat memberikan informasi tambahan bagi kampus dalam membuat kebijakan terkait memimpin kampus dan budaya kampus sehingga mutu dan kualitas kampus semakin meningkat.