

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Guru merupakan salah satu komponen utama dalam mendukung peningkatan mutu sumber daya manusia, sehingga secara terus menerus berupaya meningkatkan kualitas Sumberdaya manusia melalui penataan sistem pendidikan nasional secara komprehensif. Penataan, pengembangan dan pemantapan sumber daya manusia, perlu ditumbuhkan secara efisien agar sasaran pembangunan mutu pendidikan yang berkesinambungan dapat tercapai.

Dengan lahirnya Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, berarti pedoman dasar, tujuan, jalur, jenis, jenjang pendidikan serta pelaksanaannya sudah jelas diatur dan tegas. Sementara itu dalam jenis pendidikan disebutkan adanya pendidikan umum, pendidikan kejuruan, pendidikan luar biasa, pendidikan kedinasan, pendidikan keagamaan, pendidikan akademik, dan pendidikan profesional. Dengan adanya berbagai jenis pendidikan ini, maka terbuka peluang dan kesempatan yang

luas bagi warganegara untuk memperoleh pendidikan yang diminatinya.

Madrasah Aliyah sebagai salah satu jenis pendidikan agama merupakan lembaga pendidikan menengah dimana eksistensinya tidak dapat diabaikan. Madrasah Aliyah merupakan wadah penyelenggaraan pendidikan di bidang intelektual memikul beban yang berat dalam upaya mewujudkan tujuan pendidikan. Sebagai sebuah organisasi madrasah tentunya memiliki personil yang cukup besar. Organisasi yang besar dengan personil yang besar tentunya memiliki masalah-masalah yang tidak kecil, dan masalah-masalah tersebut muncul sedemikian rupa disebabkan adanya kepentingan yang berbeda atau juga karena adanya ketidakpahaman terhadap tugas maupun misi yang diemban oleh organisasi.

Jika dicermati permasalahan yang ditemukan dalam organisasi pendidikan cukup kompleks, diantaranya lemahnya pelaksanaan manajemen, rendahnya sumberdaya manusia yang dimiliki, kinerja rendah serta mutu lulusan yang tidak mampu bersaing.

Keadaan ini terus berkembang dari hari kehari, dan mempengaruhi keberhasilan tugas guru secara keseluruhan.

Rendahnya penyelesaian tugas yang ditampilkan guru ini diduga karena budaya organisasi yang belum mapan dan tidak dipahami oleh guru. Pada hal budaya organisasi merupakan suatu hal perlu diperhatikan dan harus menjadi pegangan dalam tindakan keorganisasian dari setiap guru. Budaya organisasi menurut Robin (1994) merupakan nilai-nilai dominan yang menjadi pegangan dan pedoman dalam perilaku kepala, guru, maupun pegawai administrasi sehari-hari ketika sedang melaksanakan tugas. Budaya memberi spirit bagi organisasi agar dapat berkembang dengan baik. Dengan adanya budaya organisasi tersebut, maka seluruh komponen yang terlibat didalam operasional organisasi memahami dan menyadari bahwa peran, tugas, wewenang maupun tanggung jawab masing-masing akan memberikan kontribusi kepada organisasi.

Disamping budaya organisasi yang diduga mempengaruhi keberhasilan tugas guru, komunikasi penugasan pimpinan yang dalam hal ini kepala madrasah juga dianggap mempengaruhi keberhasilan tugas guru. Keberadaan kepala madrasah sebagai "sutradara" sekaligus aktor yang paling berperan dalam proses manajemen harus dapat menciptakan situasi yang kondusif sehingga tujuan organisasi dapat tercapai sebagaimana yang diharapkan. Kepala madrasah merupakan sosok pemimpin dan

sekaligus bertindak sebagai seorang arsitektur di lembaga pendidikan. Artinya, sebagai seorang pemimpin, kepala madrasah harus dapat membina bawahan dan membawa ke arah yang lebih baik melalui komunikasi penugasan yang efektif sehingga timbul etos kerja dan kepuasan kerja dikalangan anggota organisasi baik secara psikis, fisik maupun lingkungan. Senada dengan ini Haploch dalam Hoy dan Miskel (1978) menyebutkan bahwa "*Job satisfaction is any combination psychological, physiological and environmental circumstances*". Sedangkan sebagai seorang arsitektur, kepala sekolah mempunyai tanggung jawab besar untuk mengubah sikap, perilaku, dan perbuatan bawahan. Perubahan-perubahan tersebut akan mempunyai dampak yang besar dalam satu kesatuan sistem pendidikan yang bermuara pada pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan latar belakang diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang hubungan komunikasi penugasan kepala madrasah dan budaya organisasi dengan kinerja guru pada Madrasah Aliyah Negeri dan Swasta di Kota Tanjungbalai.

B. Identifikasi Masalah

Guru merupakan "*asset*" yang sangat penting dan menjadi perhatian yang serius kepala sekolah. Sebagai asset guru memiliki

peran strategis karena guru merupakan salah satu komponen pendukung dalam setiap rencana yang ditetapkan lembaga/ organisasi. Dengan demikian guru harus diperhatikan kedudukannya dalam organisasi lebih-lebih dalam kaitan peningkatan sekolah/madrasah. Dalam kaitan peningkatan kinerja guru ini, cukup banyak faktor yang dianggap mempengaruhinya. Adapun faktor-faktor yang diperkirakan mempengaruhi kinerja guru adalah: (1) Pengetahuan Manajemen, (2) Budaya organisasi, (3) Pendidikan dan Pengalaman Kerja, (4) Gaya Kepemimpinan, (5) Kemampuan manajerial pimpinan, (6) Kemampuan komunikasi penugasan, (7) Motivasi kerja, (8) Aktualisasi diri, (9) Insentif atau gaji, dan (10) Hubungan interpersonal.

C. Batasan Masalah

Pada penelitian ini variabel-variabel yang akan diteliti dibatasi hanya pada tiga variabel. Variabel bebas adalah kemampuan komunikasi penugasan kepala madrasah (X_1) dan budaya organisasi sebagai variabel bebas kedua (X_2), Sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja guru (Y). Penelitian ini dilakukan di 1 (satu) Madrasah Aliyah Negeri dan 5 (lima) Madrasah Aliyah Swasta di Kota Tanjung balai.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah penelitian, maka rumusan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat hubungan kemampuan komunikasi penugasan kepala madrasah dengan kinerja guru Madrasah Aliyah di Kota Tanjungbalai ?
2. Apakah terdapat hubungan budaya organisasi dengan kinerja guru Madrasah Aliyah di Kota Tanjungbalai ?
3. Apakah terdapat hubungan kemampuan komunikasi penugasan kepala madrasah dan budaya organisasi secara bersama-sama dengan kinerja guru di Kota Tanjungbalai ?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Besarnya hubungan kemampuan komunikasi penugasan kepala madrasah dengan kinerja guru Madrasah Aliyah di Kota Tanjungbalai.
2. Besarnya hubungan budaya organisasi dengan kinerja guru Madrasah Aliyah di Kota Tanjungbalai.

3. Besarnya hubungan kemampuan komunikasi penugasan kepala madrasah dan budaya organisasi secara bersama-sama dengan kinerja guru Madrasah Aliyah di Kota Tanjungbalai.

F. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan berguna untuk :

1. Pengembangan bidang komunikasi organisasi kepala Madrasah Aliyah Negeri dan Swasta di Kota Tanjungbalai.
2. Kepala Madrasah Aliyah di Kota Tanjungbalai, sebagai umpan balik bagaimana keberhasilan tugas para guru mereka selama ini, dan beberapa saran perbaikan untuk masa yang akan datang.
3. Kepala Kantor Departemen Agama Kota Tanjungbalai dan segenap jajaran yang terkait, sebagai masukan bagi rekrutmen, pembinaan dan pengembangan guru di Kota Tanjungbalai.
4. Kepala Kantor Wilayah Departemen Agama Propinsi Sumatera Utara dan segenap jajarannya sebagai masukan dan evaluasi untuk perbaikan dan pengembangan.