

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Madrasah sebagai lembaga pendidikan yang menjadi salah satu wadah untuk membentuk individu menjadi manusia berkualitas yang berkepribadian luhur dan berbudai pekerti yang baik. Demi terlaksananya tujuan tersebut maka madrasah juga bertumpu terhadap kualitas pendidik sebagai objek sumber daya manusianya yang memiliki kecakapan terkait hal mendidik demi terwujudnya pendidikan yang luas (Nasution, 2016). Artinya diperlukan kegiatan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dengan memiliki orientasi kinerja yang produktif, kompetitif, dan dinamis sehingga diharapkan mereka mampu mengikuti perubahan untuk mewujudkan tujuan lembaga pendidikan yang mampu bersaing di tingkat global. Maka dari itu, madrasah juga akan bergantung pada kualitas kinerja guru sehingga dapat menunjang dan mentransformasikan mutu pendidikan dan menjamin kualitas pendidikan (Widyastuti, 2021).

Peran dan tanggung jawab guru sebagai pendidik yakni untuk membentuk karakter, sikap, moral, dan juga pengetahuan demi tumbuh kembang peserta didik melalui dunia pendidikan. Maka dari itu, sangat diperlukan guru-guru yang berkualitas dan memiliki kinerja yang unggul agar madrasah mampu melahirkan manusia yang berkualitas pula. Merujuk dari pendapat Ritonga et al., (2020), kinerja guru sendiri bergantung pada sisi profesionalitas guru dengan berbagai macam kemampuan dan kompetensi

yang harus dimiliki, misalnya kompetensi fisik, kompetensi intelektual atau kecerdasan, kompetensi individu atau pribadi, kompetensi spiritual atau keagamaan, dan juga kompetensi sosial. Kesimpulan yang didapat melalui pendapat tersebut bahwa kinerja guru tidak berasal dari sisi individualisnya saja namun juga dapat dipengaruhi oleh sisi yang lain yakni salah satunya adalah sisi sosial yang dapat diperoleh dari lingkungan sosialnya.

Lingkungan sosial pada setiap organisasi memiliki ciri khas masing-masing dengan menyesuaikan budaya yang dimiliki oleh organisasi tersebut. Menurut Muhdar dalam Dianti (2022), kinerja organisasi dapat ditingkatkan melalui budaya organisasi dengan memperhitungkan strategi yang diimplementasikan dengan kondisi yang sesuai pada suatu organisasi. Budaya organisasi dapat menunjukkan apakah suatu organisasi sudah sebanding dengan visi serta misi yang sudah ada dengan efektif dan efisien demi meningkatkan kualitas pendidikan. Hal ini menunjukkan adanya budaya organisasi sangat perlu untuk dikelola secara positif agar dapat meningkatkan kualitas kinerja guru dengan skema yang positif pula. Jika suatu organisasi tidak mampu dalam pengelolaan budaya organisasi, sehingga terdapat suasana organisasi yang buruk akibat dari munculnya budaya yang buruk dari organisasi tersebut. Hal inilah yang menyebabkan munculnya lingkungan kerja yang tidak sehat sehingga tercipta hubungan yang tidak sehat pula antar individu. Maka dari itu, perlu dilakukan perubahan agar hubungan kerja yang positif dapat terbentuk kembali sehingga organisasi mampu menciptakan kerjasama yang positif pula. Hubungan kerja yang positif ini dapat dimulai

dengan memperbaiki perilaku kerja yang akan sangat berkaitan dengan etika kerja.

Untuk meningkatkan kualitas hubungan kerja yang positif pada suatu organisasi juga dibutuhkan pengelolaan yang mampu memperbaiki dan menyeimbangkan etika kerja antara sumber daya manusianya. Etika kerja dapat digambarkan sebagai suatu tindakan dan perilaku yang menyangkut moralitas manusia dalam melaksanakan pekerjaannya. Sehingga semua hal yang terkait dengan norma, aturan, maupun pedoman dalam bekerja dapat terkandung dalam etika kerja. Hal-hal yang berkaitan dengan etika kerja ini dipengaruhi oleh sikap profesionalitas yang dimiliki oleh seorang pendidik. Peran sebagai guru yang profesional tentunya harus siap menunjukkan citra yang baik untuk menjadi panutan di lingkungan atau organisasinya dengan cara menampilkan sikap yang baik dan sopan, meningkatkan pengetahuan demi meningkatnya kualitas pengalaman, serta mengaplikasikan cara komunikasi yang baik antar sesama dan juga kepada peserta didik. Dengan memiliki sikap yang positif akan menjadikan guru memiliki profesionalitas yang baik juga terhadap profesinya sehingga akan mampu memunculkan kebiasaan yang positif dalam hal mengajar dan memotivasi peserta didik demi terlaksananya pendidikan yang efektif (Sudika *et al.* 2018).

Selain budaya organisasi dan etika kerja, pengelolaan sumber daya manusia dalam bidang pelayanan pendidikan juga dipengaruhi oleh pengalaman kerja seorang tenaga pendidik. Pengalaman kerja yang dimiliki oleh tenaga pendidik tentu akan mempengaruhi kinerja yang akan dihasilkannya melalui penguasaan materi serta penguasaan kondisi dan

lingkungan kelas ketika pembelajaran. Menurut Sudika dalam Foster (2001), pengalaman kerja dapat membuktikan kemampuan seorang individu yang telah memahami tugas dan tanggung jawab pekerjaannya yang berkaitan dengan rentang waktu atau masa kerja yang telah ditempuhnya sehingga dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik dan efektif. Dengan terselesaikannya tugas secara efektif ini tentunya dapat mempengaruhi kualitas kinerja yang akan dihasilkan oleh seorang guru terhadap kewajiban dan tanggung jawab pekerjaannya.

Madrasah Tsanawiyah Miftahul Ulum merupakan lembaga pendidikan islam dalam naungan yayasan Pondok Pesantren Darussalam Pucang, Kradinan, Dolopo, Madiun, yang terdiri atas Madrasah Diniyah yang setara dengan tingkat SD, Madrasah Tsanawiyah yang setara dengan tingkat SMP, Madrasah Aliyah yang setara dengan tingkat SMA, dan Pondok Pesantren. Untuk mewujudkan suatu organisasi madrasah yang berkualitas dibutuhkan pula kualitas yang baik pada lingkungan pendidikannya. Upaya yang dilakukan adalah menciptakan sumber daya manusia yang terlatih, disiplin, kreatif dan efektif melalui pekerjaannya. Hasil pengamatan menunjukkan masih terdapat para tenaga pendidik yang perlu menerapkan budaya organisasi ke arah yang lebih positif agar tidak saling egois dan individualis. Penerapan etika kerja yang positif mampu mendukung terciptanya budaya organisasi yang positif dengan cara menghindari sikap tidak disiplin dalam hal mengulur waktu untuk menyelesaikan tugasnya. Selain itu, penempatan dan pengelolaan tenaga pendidik yang masih belum sebanding dengan bidang

yang dikuasai oleh masing-masing individu juga dapat mengakibatkan kurangnya optimalisasi kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Miftahul Ulum.

Berdasarkan latar belakang tersebut, judul yang diambil oleh peneliti adalah “Pengaruh Budaya Organisasi, Etika Kerja, dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Miftahul Ulum Kradinan”. Dari hasil penelitian ini semoga dapat dijadikan bahan pertimbangan oleh pihak SDM Madrasah Tsanawiyah Miftahul Ulum agar mampu memaksimalkan faktor-faktor yang mendukung kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Miftahul Ulum Kradinan yang dipengaruhi oleh budaya organisasi, etika kerja, dan pengalaman kerja.

## **1.2 Perumusan Masalah**

- a. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru di MTs Miftahul Ulum Kradinan?
- b. Bagaimana pengaruh etika kerja terhadap kinerja guru di MTs Miftahul Ulum Kradinan?
- c. Bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja guru di MTs Miftahul Ulum Kradinan?
- d. Bagaimana pengaruh simultan budaya organisasi, etika kerja, dan pengalaman kerja terhadap kinerja guru di MTs Miftahul Ulum Kradinan?

## **1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

- a. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru di MTs Miftahul Ulum Kradinan.

- b. Untuk mengetahui pengaruh etika kerja terhadap kinerja guru di MTs Miftahul Ulum Kradinan.
- c. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja guru di MTs Miftahul Ulum Kradinan.
- d. Untuk mengetahui pengaruh simultan budaya organisasi, etika kerja, dan pengalaman kerja terhadap kinerja guru di MTs Miftahul Ulum Kradinan.

Manfaat penelitian ini untuk 3 bidang yakni :

1. Untuk Penulis

Dapat menerapkan teori dan ilmu yang diperoleh dari materi kuliah dan pemecahan studi kasus dari pengalaman belajar selama menempuh pendidikan di lingkungan perkuliahan.

2. Untuk Lembaga

Dari penelitian ini diharapkan bisa berguna bagi Lembaga sebagai masukan dalam mengelola dan memberikan rasa aman, nyaman, dan tidak terjadinya selisih paham antar tenaga pendidik.

3. Untuk Akademis

Untuk menambah koleksi perpustakaan dan sebagai acuan untuk tingkat berikutnya sebagai panduan untuk penyusunan skripsi yang berfokus tentang budaya organisasi, etika kerja, pengalaman kerja dan kinerja guru di bidang pelayanan pendidikan