



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Undang-undang RI Nomor 20 tahun 2003 Sisdiknas juga mengamanatkan bahwa Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warganegara yang demokratis serta bertanggung jawab.¹

Peran pimpinan dalam suatu pemerintah sangat menentukan dalam pencapaian tujuan organisasi atau pendidikan. Berbagai upaya dilakukan seorang pimpinan untuk mempengaruhi karyawan agar dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan konsep yang telah ditentukan, diantaranya dengan memberikan pujian, memberikan penghargaan, memberikan motivasi, dan dengan memberikan tekanan terhadap karyawan. *Leadership is the process of influencing the activities of an organized group toward goal achievement.* Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktivitas kelompok yang terorganisir untuk mencapai sasaran². Kepemimpinan menggambarkan hubungan antara pemimpin dengan yang dipimpin dan bagaimana seorang pemimpin mengarahkan yang dipimpin.

¹Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional . Bandung: Citra Umbara, 2006, h. 76.

²Behling dkk, dalam materi pelatihan ketrampilan manajerial SPMK. Tersedia: [http://kmpk.ugm.ac.id/data/SPMKK/5a-KEPEMIMPINAN\(revDes'02.1984,h.46](http://kmpk.ugm.ac.id/data/SPMKK/5a-KEPEMIMPINAN(revDes'02.1984,h.46)

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Pemimpin dapat mempengaruhi perilaku para bawahan melalui pendekatan dalam mengelola manusia. Untuk itu organisasi memerlukan pemimpin yang mampu menjadi motor penggerak perubahan organisasi dan pemimpin yang mampu menetapkan sasaran-sasaran khusus, memonitor perkembangan, dan mengidentifikasi penghargaan yang diterima karyawan apabila sasaran dapat tercapai.

Dewasa ini, konsep budaya telah mengalami pergeseran makna. Sebagaimana dinyatakan oleh Peursen bahwa dulu orang berpendapat budaya meliputi segala manifestasi dari kehidupan manusia yang berbudi luhur dan yang bersifat rohani, seperti: agama, kesenian, filsafat, ilmu pengetahuan, tata negara dan sebagainya, tetapi pendapat tersebut sudah sejak lama disingkirkan. Budaya diartikan sebagai manifestasi kehidupan setiap orang dan setiap kelompok orang-orang. Kini budaya dipandang sebagai sesuatu yang lebih dinamis, bukan sesuatu yang kaku dan statis. Budaya tidak diartikan sebagai sebuah kata benda, kini lebih dimaknai sebagai sebuah kata kerja yang dihubungkan dengan kegiatan manusia³.

Konsep budaya organisasi telah memperoleh penerimaan luas sebagai cara untuk memahami sistem manusia. Dari sistem tersebut terbuka "perspektif", setiap aspek budaya organisasi dapat dilihat sebagai kondisi lingkungan yang penting yang mempengaruhi sistem dan subsistem tersebut. Pemeriksaan budaya organisasi juga merupakan alat analisis yang berharga dalam dirinya sendiri.

Budaya Organisasi biasa disebut juga dengan Budaya Perusahaan

³ Peursen. Van. *Strategi Kebudayaan*. (terjemahan Dick Hartoko). Jakarta: Yayasan Kanisius. 1984. h, 72

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang sering juga disebut budaya kerja, Semakin kuat Sumber Daya Manusia makin kuat pula budaya perusahaan, makin kuat juga dorongan untuk berprestasi. Budaya perusahaan (*corporate culture*) memang sulit didefinisikan secara tegas dan sulit diukur, namun bisa dirasakan oleh sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan. Suatu organisasi terbentuk dari kumpulan individu yang berbeda baik sifat, karakter, keahlian, pendidikan, dan latar belakang pengalaman dalam hidupnya. Dengan demikian perlu ada pengakuan pandangan yang akan berguna untuk pencapaian misi dan tujuan organisasi tersebut, agar tidak berjalan sendiri-sendiri. Penyatuan pandangan dari sumber daya manusia di dalam perusahaan ini diperlukan dalam bentuk ketegasan dari perusahaan, yang dituangkan dalam bentuk budaya kerja yang akan mencerminkan spesifikasi dan karakter perusahaan tersebut. Salah satu tanggung jawab utama dari pemimpin strategis suatu organisasi adalah untuk menciptakan dan memelihara karakteristik organisasi. Dengan demikian budaya kerja organisasi ini akan menjadi milik dan pedoman bagi seluruh lapisan individu yang ada di dalam pendidikan. Kinerja suatu pendidikan atau organisasi merupakan akumulasi kinerja semua individu yang bekerja di dalamnya. Dengan kata lain upaya peningkatan kinerja pendidikan adalah melalui peningkatan kinerja masing-masing individu⁴.

Dengan demikian perlu ada pengakuan pandangan yang akan berguna untuk pencapaian misi dan tujuan organisasi tersebut, agar tidak berjalan sendiri-sendiri. Penyatuan pandangan dari sumber daya manusia di dalam

⁴Usnul Khotimah. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Pada PT. Sari Lembah Subur Pelalawan*. Riau. 2013. h, 1



pendidikan ini diperlukan dalam bentuk ketegasan dari pendidikan, yang dituangkan dalam bentuk budaya kerja yang akan mencerminkan spesifikasi dan karakter pendidikan tersebut. Salah satu tanggung jawab utama dari pemimpin strategis suatu organisasi adalah untuk menciptakan dan memelihara karakteristik organisasi. Dengan demikian budaya kerja organisasi ini akan menjadi milik dan pedoman bagi seluruh lapisan individu yang ada di dalam pendidikan.

Budaya organisasi ini dapat membuat suatu organisasi menjadi terkenal dan bertahan lama. Yang jadi masalah tidak semua budaya organisasi dapat menjadi pendukung organisasi itu. Ada budaya organisasi yang tidak sesuai dengan perkembangan zaman. Maksudnya tidak dapat menyocokkan diri dengan lingkungannya, dan lebih ditakutkan lagi organisasi itu tidak mau menyesuaikan budayanya dengan perkembangan zaman karena dia merasa paling benar.

Dalam keadaan inilah anggota tidak akan mendapatkan kepuasan kerja. Banyak faktor lain yang menyebabkan anggota tidak memperoleh kepuasan kerja, tapi faktor budaya organisasi merupakan faktor yang utama.

Meski telah disadari bahwa budaya organisasi bersifat dinamik dan pluralistic, perdebatan tentang apakah budaya organisasi dapat di-manage dan dikendalikan masih terjadi. Pandangan pertama yang diwakili oleh Gagliardi menyatakan bahwa budaya organisasi dapat di-manage dan dikendalikan. Argumentasi yang digunakan adalah bahwa budaya organisasi merupakan komponen illusive yang menyatu dalam diri setiap orang pada dataran yang paling mendasar (alam bawah sadar), sehingga untuk merubah budaya organisasi

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

membutuhkan pengetahuan yang mendalam tentang bagaimana alam bawah sadar terbentuk dan berfungsi serta memungkinkan akan menimbulkan konsekuensi yang tidak diinginkan.

Pandangan kedua menyatakan bahwa budaya organisasi dapat di-manage dan dikendalikan. Pandangan ini terpecah menjadi 2 (dua) kelompok, yaitu pendapat bahwa perubahan budaya organisasi sangat bergantung kemauan para eksekutif dan pendapat yang mengatakan bahwa perubahan hanya mungkin dilakukan jika memenuhi syarat-syarat tertentu, misalnya kondisi-kondisi yang memungkinkan terjadinya perubahan budaya organisasi.

Sementara ada pandangan yang lebih moderat dalam menyikapi terjadinya perdebatan ini, yaitu pandangan yang tidak mempertentangkan apakah budaya organisasi dapat di-manage dan dikendalikan ataukah tidak, tetapi lebih menekankan tentang bagaimana, kapan dan dalam keadaan apa sebaiknya budaya organisasi dirubah. Diantara kondisi lingkungan yang memerlukan perubahan antara lain terjadinya krisis organisasi, pergantian kepemimpinan dan pembentukan organisasi baru.

Di Kabupaten Kampar yang berada di Provinsi Riau. Terdapat 9 Madrasah Tsanawiyah Negeri, jumlah penduduknya 265,544. Dengan melihat potensi yang ada. Di Kabupaten Kampar terdapat 9 lembaga pendidikan yang bernuansa islam yakni Madrasah Tsanawiyah.

Selama ini budaya organisasi yang dilaksanakan oleh kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Kampar sudah dapat dikatakan gejala dengan baik, sehingga dugaan demikian dikatakan baik, bahwa semakin tinggi tingkat

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

budaya organisasi madrasah maka semakin tinggi pula kompetensi guru yang ada di madrasah, jika budaya organisasi ini masih bermasalah, maka tidak mungkin bisa meningkatkan kompetensi guru, maka perlu diperbaiki, agar kompetensi guru yang ada di madrasah di tingkatkan, sehingga mencapai hasil maksimal, fenomena itu antara lain :

- 1) Budaya organisasi MTs Negeri di Kabupaten Kampar belum mampu meningkatkan kompetensi guru, dapat dilihat dari berbagai aturan organisasi yang belum dan tidak terlaksana sehingga kompetensi guru tidak meningkat.
- 2) Budaya organisasi MTs negeri di Kabupaten Kampar hanya berbuat dan bertindak sesuai dengan keinginan individu masing-masing.
- 3) Budaya organisasi MTs Negeri belum menunjukkan gejala-gejala perubahan, baik secara individu maupun secara keseluruhan, masih menggunakan sistem atau cara lama, sehingga kompetensi guru tidak meningkat⁵.

Atas dasar fenomena di atas penulis perlu mengangkat permasalahan ini dalam bentuk karya ilmiah dengan judul : “Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru MTs Negeri di Kabupaten Kampar”

B. Penegasan Masalah

- 1) Budaya organisasi adalah pola dasar yang diterima oleh organisasi untuk bertindak dan memecahkan masalah, membentuk karyawan yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan anggota-

⁵⁵Observasi terhadap beberapa MTs di Kabupaten Kampar, MTs Negeri Kuok, MTs Negeri Kampar dan MTs Negeri Kuntu pada tanggal 23 Maret 2016

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

anggota organisasi. Untuk itu harus diajarkan kepada anggota termasuk anggota yang baru sebagai suatu cara yang benar dalam mengkaji, berpikir dan merasakan masalah yang dihadapi⁶.

- 1) Kompetensi adalah suatu jabatan atau pekerjaan yang terorganisir yang tidak mengandung keraguan tetapi murni diterapkan untuk jabatan atau pekerjaan fungsional⁷
- 2) Guru adalah pendidikan yang profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak pada jalur pendidikan formal.⁸

C. Permasalahan

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang dan gejala-gejala yang dikemukakan di atas, penulis menemukan identifikasi masalah sebagai berikut:

- a) Belum maksimalnya Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru MTs Negeri di Kabupaten Kampar.
- b) Belum tercapainya kiat yang dilakukan oleh kepala Madrasah Terhadap Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru MTs Negeri di Kabupaten Kampar.
- c) Adanya faktor-faktor pendukung Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru MTs Negeri di Kabupaten Kampar

⁶ Schein. Edgar. H. *Organizational Culture and Leadership*. Jossey-Bass. San Fransisco. 1991, h, 12

⁷Roestiyah.N. K, *Masalah- Masalah Ilmu Keguruan*, Jakarta: Bina Aksara, 1986, h. 176

⁸ Undang-undang No. 14 Tahun 2005, *Tentang Guru dan Dosen*, h. 2

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- d) Adanya faktor-faktor penghambat dalam Implementasi Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru MTs Negeri di Kabupaten Kampar.

2. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis membatasi penelitian ini tentang Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru Di MTs Negeri di Kabupaten Kampar.

3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini yaitu :

- 1) Bagaimana Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru MTs Negeri di Kabupaten Kampar”
- 2) Apa sajakah faktor yang menunjang Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru MTs Negeri di Kabupaten Kampar
- 3) Apa sajakah faktor yang menghambat Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru MTs Negeri di Kabupaten Kampar.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

- a). Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan:

- 1) Untuk mengetahui seberapa besar Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru MTs Negeri di Kabupaten Kampar.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 2) Untuk mengetahui seberapa besar faktor-faktor yang menunjang Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru MTs Negeri di Kabupaten Kampar.
- 3) Untuk mengetahui seberapa besar faktor-faktor yang menghambat Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru MTs Negeri di Kabupaten Kampar

b) Manfaat Penelitian

Dari tujuan-tujuan penelitian di atas, penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis.

1. Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:
 - a) Dapat mengembangkan wawasan khususnya bagi pengawas madrasah dalam membina kompetensi guru.
 - b) Dapat menambah khazanah ilmu pengetahuan terutama yang berhubungan dengan budaya organisasi dalam pembinaan terhadap kompetensi guru.
 - c) Dapat menyumbangkan gagasan yang berkaitan dengan problem-problem yang menjadi kendala dalam pengembangan kompetensi guru.
2. Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi:
 - a) Para pengelola lembaga pendidikan (seksi mapenda) di lingkungan Departemen Agama Kabupaten Kampar.

**Hak Cipta Diindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b) Para pengelola lembaga pendidikan di Madrasah Tsanawiyah se-Kabupaten Kampar, terutama dalam upaya peningkatan mutu pendidikan.
- c) Guru di lingkungan Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTs N), dalam upaya pengembangan kemampuan profesi.

E. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi para pihak yang berminat maupun yang terkait dalam hal budaya organisasi dalam meningkatkan kompetensi guru, khusus:

- a) Sebagai masukan bagi Kementrian Agama Kabupaten Kampar tentang budaya organisasi di Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Kampar dalam rangka meningkatkan kompetensi guru.
- b) Sebagai penambah wawasan tentang Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru MTs Negeri di Kabapaten Kampar.
- c) Untuk pemberian motivasi kepada guru-guru dalam meningkatkan kemampuan masing-masing.
- d) Sebagai sumbangan penulis kepada Pendidikan Islam UIN SUSKA Riau yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program Pascasarjana (S2) pada Konsentrasi Manajemen Pendidikan Islam.