

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Penelitian**

Berbagai hal yang sifatnya utama dan penting serta menjadi modal investasi dalam keberlangsungan hidup manusia diantaranya mencakup tentang pendidikan. Hal ini berarti bahwa setiap manusia berhak mendapatkan pendidikan serta berharap untuk selalu berkembang pemikirannya melalui pendidikan.

Pendidikan secara umumnya mempunyai makna dan arti sebagai suatu proses kehidupan dalam mengembangkan diri dari setiap individu untuk dapat hidup dan melangsungkan kehidupannya. Sudah menjadi fitrahnya bahwa menjadi seorang manusia yang terdidik itu sangatlah penting, oleh karena itu pendidikan adalah modal dasar untuk menciptakan sumber daya manusia (SDM) yang unggul.

Sebagai sesuatu usaha yang dilakukan oleh manusia untuk menumbuhkan dan mengembangkan berbagai potensi-potensi yang dimilikinya maka sepatutnyalah pendidikan juga menjadi sesuatu yang sifatnya utama dan prinsipil dikarenakan pendidikan mempunyai peranan penting dalam usaha meningkatkan sumber daya manusia (SDM) yang merupakan unsur penting dalam mendorong laju pembangunan suatu bangsa.

Berkaitan dengan semakin terus meningkatnya persaingan dalam bidang pendidikan, terjadi pula perubahan pada pola dan perilaku masyarakat, yang dalam hal ini mencakup orangtua dan siswa, maupun dunia usaha. Karena banyaknya pilihan, masyarakat sesungguhnya pada masa kini menjadi semakin

banyak melakukan tuntutan, baik mengenai kualitas lulusan, besarnya biaya pendidikan maupun fasilitas Pendidikan yang berkualitas. Seperti adanya *bargaining power* masyarakat yang semakin meningkat sedemikian rupa sehingga industri atau dunia pendidikan terpaksa harus mampu dan bisa melayaninya jikalau tidak mau akan tersingkir dari kancah persaingan di dunia pendidikan yang nyatanya semakin berat dengan persaingan yang kompetitif.

Dalam situasi lingkungan yang penuh dengan dinamika ini, manajemen pendidikan harus dapat menjawab dan bisa menciptakan organisasi yang mampu memberikan pelayanan yang memuaskan kepada masyarakat pada umumnya dan juga termasuk didalamnya objek dari pendidikan (siswa dan orangtua) khususnya. Saat yang bersamaan dapat pula bersaing secara efektif dalam konteks lokal, nasional bahkan dalam konteks lebih mendunia atau bersifat global.

Dengan kata lain dunia pendidikan kini dituntut untuk mengembangkan manajemen strategi dan manajemen operasi yang pada dasarnya banyak diterapkan dalam dunia usaha, sebagai langkah antisipatif terhadap kecenderungan baru guna mencapai dan mempertahankan posisi bersaingnya, sehingga nantinya dapat menghasilkan manusia-manusia yang memiliki sumber daya manusia berkualitas yang sesuai dengan kebutuhan zaman.

Konteksnya dinyatakan bahwa semuanya harus sesuai dengan tuntutan pengembangan diri dan peluang mutu dari tamatan siswa, adanya dukungan pemerintah dan masyarakat, landasan hukum, tanggap terhadap kemajuan dan perkembangan IPTEK, kebijakan, nilai dan harapan masyarakat, otonomi pendidikan, dan tuntutan globalisasi. Dalam konteks pendidikan ini biasanya

dimaksudkan dengan adanya pengertian mutu dan kualitas pendidikan yang pastinya didalamnya mencakup input, proses, output dan juga outcome.

Berdasarkan Undang-Undang RI No. 20 Tahun 2003 Bab 1 Pasal 1 Ayat 1 tentang Sistem Pendidikan Nasional mendefinisikan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar siswa secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Berdasarkan Undang-undang tersebut maka sejatinya dapat dijelaskan bahwa pendidikan tersebut sesungguhnya memiliki peranan yang sangat penting untuk menjamin perkembangan dan kelangsungan kehidupan bangsa karena pendidikan merupakan suatu proses dalam usaha membentuk manusia yang cerdas dan terampil, mewujudkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan kreatif serta mampu bersaing dalam menghadapi tantangan dan pembawaan baik jasmani maupun rohani sesuai dengan nilai-nilai yang ada dalam masyarakat dan kemajuan ilmu pengetahuan serta teknologi.

Pendidikan merupakan institusi yang paling bertanggung jawab terhadap masa depan suatu bangsa. Institusi pendidikan diharapkan mampu melahirkan sumber daya manusia yang berkualitas secara akademik dan sekaligus mumpuni secara moral. Sebab, diakui atau tidak sumber daya manusia sangat menentukan proses kinerja suatu bangsa guna meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia.

Peningkatan kualitas pendidikan merupakan suatu proses yang terintegrasi dengan proses peningkatan kualitas sumber daya manusia itu sendiri. Hal itu, sejalan dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003, pasal 3 ayat (6), bahwa pendidikan diselenggarakan sebagai suatu proses pembudayaan dan pemberdayaan peserta didik yang berlangsung sepanjang hayat.

Menyadari pentingnya proses peningkatan kualitas sumber daya manusia, maka pemerintah bersama kalangan swasta dan orang tua secara bersama-sama telah dan terus berupaya melakukan berbagai usaha pembangunan pendidikan yang lebih berkualitas, diantaranya melalui pengembangan dan perbaikan kurikulum, dan sistem evaluasi, pengelolaan administrasi pendidikan, perbaikan sarana pendidikan, peningkatan kualitas pembelajaran, pengembangan dan pengadaan materi ajar.

Keperluan guna memperoleh SDM pegawai yang kompeten, unggul dan profesional selalu diharapkan oleh seluruh organisasi madrasah yang ada di Negara Indonesia untuk bisa bersaing dalam era globalisasi. Begitu banyak anggaran dalam hal pengembangan SDM dikeluarkan oleh pemerintah dengan maksud untuk selalu meningkatkan pegawai yang memiliki kompetensi, kapasitas yang unggul, berkualitas agar kinerja organisasi madrasah semakin lebih baik.

Dunia pendidikan madrasah yang formal dan utama salah satunya yaitu madrasah dimana madrasah tersebut merupakan lembaga formal yang diakui keberadaannya oleh pemerintah dalam tugasnya sebagai pelayanan pendidikan. Madrasah sebagai suatu lembaga formal tentunya memiliki visi, misi, tujuan dan fungsi. Untuk mewujudkan visi, mengemban misi, mencapai tujuan, dan

menjalankan fungsi madrasah, maka sejatinya madrasah tersebut memerlukan sumber daya manusia berupa tenaga pegawai yang profesional, tata kerja organisasi dan sumber daya-sumber daya yang mumpuni bisa mendukung keberlangsungan madrasah baik finansial maupun non finansial.

Sumber daya manusia berupa pegawai yang ada di madrasah adalah pegawai pendidik dan tenaga kependidikan, dimana pendidik di madrasah yang sering disebut sebagai guru serta tenaga kependidikan yang sering di sebut sebaga pegawai administrasi memiliki peran yang sangat penting dan krusial serta menentukan dalam upaya suatu negara meningkatkan mutu pendidikan formal.

Untuk itu pegawai pendidik sebagai agen pembelajaran juga di tuntutan untuk mampu menyelenggarakan proses pembelajaran dengan sebaik-baiknya, dalam kerangka pembangunan bidang pendidikan sedangkan pegawai tenaga kependidikan dituntut harus mampu memberikan berbagai bentuk pelayanan administrasi kependidikan di lingkungan organisasi madrasah.

Eksistensi kinerja organisasi madrasah dimanapun keberadaannya hidup dan tumbuh dikarenakan organisasi madrasah memiliki tujuan yang ingin dicapainya dengan kata lain tujuan merupakan suatu alasan yang paling logis dari keberadaan organisasi, khususnya organisasi madrasah atau pemerintah yang memilik tujuan melayani pendidikan warganya. Karenanya, dalam instansi harus ditunjang dengan pegawai ataupun SDM yang bisa diandalkan dalam menopang eksistensinya dimana daya dukung sumber daya manusia organisasi merupakan tulang punggungnya organisasi.

Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang pendidik dan dosen, dalam Pasal 4 dijelaskan bahwa pendidik sebagai agen pembelajaran yang berfungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional. Untuk dapat melaksanakan fungsinya dengan baik, maka diharapkan pegawai pendidik tersebut untuk selalu meningkatkan kinerjanya.

Kinerja atau *performance* menurut Lembaga Administrasi Negara (LAN) sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau unjuk kerja. Dengan istilah kinerja tersebut, maka hasil kinerja yang dicapai oleh pendidik berupa dilaksanakannya tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu dengan output yang dihasilkan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Istilah kinerja juga berasal dari kata *job performance/actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Jadi menurut tata bahasa, kinerja juga bisa diartikan sebagai prestasi yang nampak sebagai bentuk keberhasilan kerja pada diri seseorang, dimana keberhasilannya ditentukan dengan pekerjaan serta kemampuan seseorang pada bidang tersebut dimana keberhasilan kerja juga berkaitan dengan kepuasan kerja seseorang.

Selain itu pengembangan kompetensi pegawai sesungguhnya menunjukkan adanya itikad yang baik, adanya bentuk dari komitmen organisasi pada pembentukan karakter pegawai yang melandasi cara berpikir dan berperilaku serta bertindak pegawai tersebut dalam meningkatkan kinerjanya, dimana semuanya itu bermuara pada adanya esensi dari suatu pengembangan kompetensi pegawai yang berarti munculnya pembentukan karakter.

Masih dapat dipahami terdapat pergeseran dimana disaat mengembangkan kompetensi pegawai atau pengembangan SDM pada administrasi pendidikan tidak lagi mengedepankan kecakapan pegawai dalam kerja saja akan tetapi bagaimana pembentukan karakter pegawai sebagai wujud pengembangan kompetensi pegawai yang berkarakter yang berarti terdapat sejumlah dimensi dalam dirinya pada saat pegawai menunjukkan kemampuan kerjanya, unjuk kompetensi dalam bekerja berupa kecakapan atau keterampilan, pengalaman dan sikap. Semua dimensi dan indikator ini terwujud dalam pola fikir dan perilaku yang mencerminkan kinerja pegawai secara profesional.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pada pasal 10 ayat (1) menyatakan bahwa: “Kompetensi guru sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi”.

Dari kebijakan undang-undang tersebut dijabarkan bahwasanya Standar kompetensi bagi pegawai pendidik/guru mencakup kompetensi inti pendidik/guru yang dikembangkan menjadi kompetensi guru PAUD/TK/RA, guru kelas SD/MI, dan guru mata pelajaran pada SD/MI, SMP/MTs, SMA/MA, dan SMK/MAK. Yang mana didalamnya mencakup Kompetensi Pedagogik, Kompetensi Kepribadian, Kompetensi Profesional dan Kompetensi Sosial.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 19 Tahun 2017 pont 6, bahwa Madrasah Ibtidaiyah yang selanjutnya disingkat MI adalah salah satu bentuk satuan pendidikan formal dalam binaan menteri yang menyelenggarakan

urusan pemerintahan dibidang agama yang menyelenggarakan pendidikan umum dengan kekhasan agama Islam pada jenjang Pendidikan Dasar.

Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah ini berdasarkan data pada sistem informasi manajemen pendidik Kementerian Agama (<https://simpatika.kemenag.go.id/>) Tahun Pelajaran 2022/2023 Semester 2, dimana di Kota Tasikmalaya terdapat 286 Madrasah, 2.518 guru/pendidik yang aktif dan 428 tenaga kependidikan yang aktif. Dan itu semuanya merupakan ujung tombak terlaksananya organisasi dari pendidikan madrasah ibtidaiyah.

Selanjutnya di Kecamatan Bungursari Kota Tasikmalaya terdapat tujuh jenjang Madrasah Ibtidaiyah (MI), serta memiliki 88 pegawai baik sebagai tenaga pendidik/guru dan juga pegawai tenaga kependidikan/staf tata usaha yang mengelola madrasah yang merujuk pada komitmen pemenuhan delapan standar nasional pendidikan. Dan untuk memenuhi hal tersebut diperlukan pembinaan Sumber Daya Manusia (SDM) secara berkelanjutan dan berkala, agar mutu madrasah dapat tercapai dengan baik.

Dalam prosesnya, meskipun memiliki undang-undang nomor 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional, tetapi pendidikan madrasah belum mendapatkan tempat sepenuhnya di pemerintah daerah karena madrasah merupakan pendidikan yang dikelola oleh organisasi vertikal Kementerian Agama, berbeda dengan pendidikan per sekolah pada umumnya yang sangat leluasa mendapatkan perhatian mulai dari pemerintah pusat sampai daerah.

Sehingga, hemat penulis, salah satu belum optimalnya pengelolaan pendidikan madrasah yang di indikasikan dari pendidik dan tenaga kependidikan

yang belum optimal, salah satunya pembinaan pegawai dalam menata kelola madrasah yang lebih baik, dan salah satu faktornya karena anggaran, SDM, motivasi dan yang lainnya.

Bertolak dari pemaparan latar belakang tersebut diatas, menjadikan suatu alasan ketertarikan mengapa penelitian di pengembangan SDM pendidikan sebagai suatu keniscayaan yang sangat perlu dilakukan, pertama menyangkut esensi kompetensi pegawai untuk diungkapkan bagaimana keberadaannya, kedua terkait dengan perilaku pegawai yang dilandasi kompetensi sebagai modal utama kerja yang dibutuhkan dan ketiga menyangkut aspek lokasi dan obyek penelitian yang menurut penulis sangat tepat dilakukan kegiatan tindak lanjut penelitian tentang kompetensi pegawai yang mencakup pendidik dan tenaga kependidikan yaitu pada organisasi Madrasah Ibtidaiyah (MI) Se Kecamatan Bungursari Kota Tasikmalaya.

Dalam Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 90 Tahun 2013 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Madrasah, Pasal 1 Ayat 4 dinyatakan bahwa Madrasah Ibtidaiyah yang selanjutnya disingkat MI adalah satuan pendidikan formal yang menyelenggarakan pendidikan umum dengan kekhasan agama Islam yang terdiri dari 6 (enam) tingkat pada jenjang pendidikan dasar.

Selanjutnya dalam penyelenggaraan tugas yang bersifat spesifik mengenai kegiatan pelayanan administrasi kepegawaian serta pengembangan SDM terhadap seluruh pegawai di madrasah menjadi aktivitas mengelola kinerja organisasi berkaitan dengan pertanyaan fundamental tentang seberapa besar tingkat kemampuan kompetensi pegawai (baik pendidik dan pegawai tenaga

kependidikan) yang berdampak pada kinerja organisasi madrasah. Perhatian pada kinerja organisasi madrasah sangat penting untuk melihat sejauhmana kompetensi pegawai pendidik dan tenaga kependidikan di madrasah memberikan kontribusinya terhadap organisasi tempat dimana mereka melakukan kegiatan pengabdian di bidang pendidikan.

Fakta ini jika dikaitkan antara kompetensi pegawai membutuhkan suatu kajian oleh karena akan mengungkapkan alasan pegawai untuk bekerja, apakah mengalami peningkatan terhadap kinerja organisasi atau tidak. Bahwa korelasi antara kompetensi pegawai terhadap kinerja organisasi merupakan alasan yang menarik dan sekaligus melecut keinginan penulis guna menjalankan kajian penelitian ini dengan mengungkapkan berbagai fenomena-fenomena dari berbagai permasalahan-permasalahan seputar kompetensi SDM pegawai yang terdapat pada organisasi Madrasah Ibtidaiyah (MI) Se Kecamatan Bungursari Kota Tasikmalaya dimana SDM pegawai (pendidik dan tenaga kependidikan) di Madrasah Ibtidaiyah (MI) menjadi modal kunci serta paling utama pada sebuah organisasi, baik organisasi/instansi pendidikan dibawah naungan pemerintah maupun organisasi/instansi pendidikan yang pengelolaannya dibawah naungan yayasan dan masyarakat.

Madrasah Ibtidaiyah (MI) Se Kecamatan Bungursari Kota Tasikmalaya terdiri dari beberapa Madrasah Ibtidaiyah (MI) dari sekian banyak organisasi atau lembaga pendidikan yang tumbuh dan berkembang di Indonesia pada umumnya dan di Kota Tasikmalaya pada khususnya. Dengan berbagai kompetensi sumber daya pegawai yang dimiliki, serta dirunjang dengan sarana dan prasarana yang

sudah ada maka seharusnya dapat memenuhi kebutuhan proses pembelajaran yang berkualitas dalam menghasilkan output berupa meningkatnya kinerja organisasi Madrasah Ibtidaiyah (MI) Se Kecamatan Bungursari Kota Tasikmalaya yang berlandaskan serta sesuai dengan tujuan pendidikan yang dicanangkan negara.

Berdasarkan fakta empirik bahwa Kinerja Organisasi Madrasah Ibtidaiyah Se Kecamatan Bungursari dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1.1**  
**Data Kinerja Organsiasi Madrasah Ibtidaiyah**  
**Se Kecamatan Bungursari**

No	Kompetensi Pegawai	Target %	Ketercapaian %
1	Produktivitas	100	65
2	Kualitas	100	70
3	Ketepatan waktu	100	75
4	Putaran waktu	100	76
5	Penggunaan sumber daya	100	65

Sumber: Hasil Penilaian Kinerja Guru Tahun 2022

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan penulis dimana diduga masih adanya berbagai fenomena permasalahan kinerja organisasi Madrasah Ibtidaiyah (MI) Se Kecamatan Bungursari Kota Tasikmalaya masih rendah yang diakibatkan oleh beberapa gejala-gejala permasalahan sebagai berikut:

1. Dugaan penulis, dalam hal produktivitas pegawai masih terdapat beberapa pekerjaan di organisasi Madrasah Ibtidaiyah Kecamatan Bungursari belum maksimal diselesaikan dalam jangka waktu yang telah ditentukan. Sedangkan kegiatan belajar mengajar pada waktu normal, diluar pembelajaran pada masa pandemi corona/Covid 19 biasanya dan umumnya berlangsung pada pukul 07.00 sampai pukul 13.00 WIB. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada beberapa pegawai yang cenderung tidak

berorientasi pada kinerja karena kehadirannya bekerja di madrasah terkadang bekerjanya belum efektif.

2. Dalam hal ketepatan waktu, masih terdapat beberapa pegawai (pendidik dan tenaga kependidikan) di Madrasah Ibtidaiyah se Kecamatan Bungursari yang mana belum semuanya dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu serta kompetensi, pengetahuan dan keterampilan pegawai pendidik/guru dalam mengelola kelas masih monoton/tradisional serta masih minimnya kompetensi pegawai tenaga kependidikan dalam menyelesaikan pengelolaan administrasi dan tata usaha di organisasi madrasah.
3. Dalam hal biaya, dimana seluruh pembiayaan dalam menyelesaikan pekerjaan di Madrasah Ibtidaiyah se Kecamatan Bungursari masih belum optimal terprogram dengan baik. Dugaan penulis, seluruh pembiayaan dalam pengelolaan organisasi madrasah hanya terbatas pada bantuan dari Kementerian Agama serta sumbangsih dan swadaya dari orang tua siswa di madrasah sehingga berdampak pada kesejahteraan pegawai madrasah yang faktanya masih dibawah UMK Kota Tasikmalaya.

Berdasarkan fakta empirik bahwa kompetensi pegawai Madrasah Ibtidaiyah Se Kecamatan Bungursari dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1.2**  
**Data Kompetensi Pegawai Madrasah Ibtidaiyah**  
**Se Kecamatan Bungursari**

No	Kompetensi Pegawai	Target %	Ketercapaian %
1	Dimensi Motif	100	65
2	Dimensi Sifat	100	65
3	Konsep Diri	100	73
4	Pengetahuan	100	65
5	Keterampilan	100	70

Sumber: Hasil Penilaian Kinerja Guru Tahun 2022

Gejala-Gejala rendahnya kinerja organisasi madrasah tersebut diatas diduga disebabkan oleh kurangnya kompetensi pegawai pendidik dan tenaga kependidikan Madrasah Ibtidaiyah se Kecamatan Bungursari, yang disebabkan beberapa gejala permasalahan sebagai berikut :

1. Dalam hal motif, masih terdapat dimana kemampuan pegawai (baik pendidik dan tenaga kependidikan) Madrasah Ibtidaiyah Kecamatan Bungursari yang belum memiliki perilaku baik untuk bisa dan selalu mengerjakan tugas-tugasnya secara cepat, sesuai waktu penyelesaian pekerjaan tersebut, hal ini diduga dari kesejahteraan pegawai pendidik dan tenaga kependidikan yang masih dibawah UMK Kota Tasikmalaya serta masih kurangnya pembinaan secara berkelanjutan bagi pegawai baik pendidik dan tenaga kependidikan dari Kementerian Agama Kota Tasikmalaya Bidang Guru dan Tenaga Kependidikan (GTK) .
2. Dalam hal pengetahuan, dimana masih terdapat pegawai (pendidik dan tenaga kependidikan) di Madrasah Ibtidaiyah Kecamatan Bungursari yang kurang memiliki wawasan dan kemampuan secara teknis dan spesifik dalam menyelesaikan pekerjaan. Dugaan penulis dikarenakan masih adanya ketimpangan atau gap diantara kompetensi para pegawai dikarenakan pegawai yang mengikuti Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) belum bisa menjangkau secara keseluruhan pegawai dan terkadang rata-rata yang mengikuti Diklat hanya itu-itu saja. Dengan tidak meratanya kompetensi pegawai mengakibatkan kerja secara individu diantara

pegawai hasilnya berbeda-beda, yang berdampak pada penyelesaian pekerjaan yang terkadang semakin lama baik secara kelompok atau kerja sama serta muaranya berdampak terhadap penyelesaian pekerjaan yang semakin lama penyelesaiannya.

Berlandaskan dari latar belakang tersebut penulis akan menganalisis dan meneliti melalui suatu penelitian di lapangan. Adapun judul penelitian tesis yang diajukan oleh penulis yaitu: “Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Organisasi Madrasah Ibtidaiyah Se Kecamatan Bungursari Kota Tasikmalaya“.

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, terdapat masalah-masalah yang berkaitan dengan penelitian ini. Masalah tersebut diidentifikasi sebagai berikut:

1. Kompetensi Pegawai yang ada di Madrasah Ibtidaiyah Se Kecamatan Bungursari Kota Tasikmalaya dirasa masih belum kompeten secara keseluruhan. Dalam hal motif kerja, masih terdapat kemampuan pegawai (baik pendidik dan tenaga kependidikan) yang belum memiliki perilaku baik untuk bisa dan selalu mengerjakan tugas-tugasnya secara cepat, sesuai waktu penyelesaian pekerjaan tersebut.
2. Pemanfaatan kompetensi sumber daya manusia dari pegawai Madrasah Ibtidaiyah Se Kecamatan Bungursari Kota Tasikmalaya dirasakan masih belum maksimal dimana dalam hal pengetahuan, masih terdapat pegawai (pendidik dan tenaga kependidikan) yang kurang memiliki wawasan dan kemampuan secara teknis dan spesifik dalam menyelesaikan pekerjaan,

penguasaan materi, pengembangan potensi dan pengelolaan pembelajaran oleh pegawai pendidik serta pelayanan administrasi pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah se Kecamatan Bungursari oleh pegawai tenaga kependidikan yang belum maksimal.

3. Produktivitas kerja pegawai yang belum optimal berdampak pada kinerja organisasi Madrasah Ibtidaiyah Se Kecamatan Bungursari Kota Tasikmalaya yang juga dirasakan belum optimal dimana secara keseluruhan belum maksimalnya upaya pimpinan Madrasah Ibtidaiyah dalam meningkatkan etos kerja pegawai, baik pegawai pendidik/guru dan pegawai tenaga kependidikan/tenaga administrasi di Madrasah Ibtidaiyah Se Kecamatan Bungursari Kota Tasikmalaya.
4. Kinerja Organisasi Madrasah Ibtidaiyah Se Kecamatan Bungursari Kota Tasikmalaya belum optimal, masih terkendala dalam hal biaya operasional Madrasah Ibtidaiyah yang masih kurang, seluruh pembiayaan dalam mengelola dan menyelesaikan pekerjaan di Madrasah Ibtidaiyah se Kecamatan Bungursari masih belum optimal terprogram dengan baik dikarenakan pengelolaan madrasah hanya terbatas pada bantuan dari Kementerian Agama serta mengandalkan swadaya dari orang tua siswa madrasah ibtidaiyah.

### **1.3. Rumusan Masalah**

Berdasarkan dari pemaparan latar belakang penelitian dan identifikasi masalah tersebut diatas, maka rumusan permasalahannya yaitu:

1. Bagaimana Kompetensi Pegawai di Madrasah Ibtidaiyah Se Kecamatan Bungursari Kota Tasikmalaya?
2. Bagaimana Kinerja Organisasi di Madrasah Ibtidaiyah Se Kecamatan Bungursari Kota Tasikmalaya?
3. Bagaimana Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Organisasi Madrasah Ibtidaiyah Se Kecamatan Bungursari Kota Tasikmalaya?

### **1.4. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pada rumusan permasalahan itu, penulis merumuskan tujuan penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Kompetensi Pegawai di Madrasah Ibtidaiyah Se Kecamatan Bungursari Kota Tasikmalaya.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis Kinerja Organisasi di Madrasah Ibtidaiyah Se Kecamatan Bungursari Kota Tasikmalaya.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Organisasi Madrasah Ibtidaiyah Se Kecamatan Bungursari Kota Tasikmalaya.

## **1.5. Kegunaan Penelitian**

### **1.5.1. Aspek Teoritis**

Dari penelitian tesis yang berjudul Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Organisasi Madrasah Ibtidaiyah Se Kecamatan Bungursari Kota Tasikmalaya, maka diharapkan kegunaan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mendapatkan pengetahuan dan pengalaman baik teoritis maupun empiris mengenai cakrawala ilmu administrasi pendidikan dengan konsentrasi administrasi sistem pendidikan serta kajian penelitian tentang kompetensi pegawai pendidik dan tenaga kependidikan dan kajian penelitian tentang kinerja organisasi.
2. Memberikan sumbangan pemikiran baru untuk penelitian-penelitian lanjutan dari peneliti-peneliti lainnya, sebagai perbandingan dan juga opsi pertimbangan dan referensi untuk penelitian selanjutnya sebagai bahan rujukan untuk beberapa pihak lainnya yang melakukan penelitian yang sejenis.

### **1.5.2. Aspek Praktis**

Sedangkan kegunaan secara praktis dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Sebagai sumbangan pemikiran dengan memberikan khazanah pengetahuan dan wawasan praktis bagi organisasi/lembaga pendidikan Madrasah Ibtidaiyah (MI) yang berada di lingkungan Kecamatan Bungursari dalam mengelola administrasi pendidikan di madrasah ibtidaiyah untuk semakin lebih baik lagi.

2. Sebagai bahan masukan bagi institusi Kantor Kementerian Agama (Kemenag) Kota Tasikmalaya, Provinsi Jawa Barat, khususnya di Seksi Pendidikan Madrasah yang membina dan mengelola madrasah beserta pegawai baik guru dan tenaga kependidikan (GTK) dalam membuat, merumuskan mengkaji dan mengimplementasikan berbagai kebijakan-kebijakan yang berkaitan dengan peningkatan kompetensi sumber daya manusia (SDM) pendidik dan tenaga kependidikan atau guru dan tenaga kependidikan (GTK) khususnya yang ada di lingkungan organisasi/lembaga pendidikan Madrasah Ibtidaiyah (MI) se Kecamatan Bungursari dan umumnya di seluruh Madrasah Ibtidaiyah (MI) se Kota Tasikmalaya.
3. Untuk menambah berbagai bahan dan sumber literatur kepustakaan di Program Pascasarjana, Program Studi Administrasi Pendidikan Universitas Galuh Ciamis, terutama yang berkaitan dengan berbagai kajian pustaka tentang sumber daya manusia, kompetensi pegawai (baik pendidik dan tenaga kependidikan) dan berbagai kajian pustaka tentang kinerja organisasi di madrasah ibtidaiyah.