

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KINERJA GURU TERHADAP
KETERCAPAIAN KOMPETENSI BAHASA ARAB SANTRI DI PMDG
(PONDOK MODERN DARUSSALAM GONTOR) KAMPUS 7
KALIANDA LAMPUNG SELATAN TAHUN AJARAN
2020 – 2021**

TESIS

**Diajukan Kepada Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri Raden
Intan Lampung Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar
Magister Dalam Ilmu Manajemen Pendidikan Islam**



Oleh

**ABDULLAH UMAR SIDDIQ
1986131013**

**PRODI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM PROGRAM
PASCASARJANA (PPs) UIN RADEN INTAN LAMPUNG
1442H/2021M**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KINERJA GURU TERHADAP
KETERCAPAIAN KOMPETENSI BAHASA ARAB SANTRI DI PMDG
(PONDOK MODERN DARUSSALAM GONTOR) KAMPUS 7
KALIANDA LAMPUNG SELATAN TAHUN AJARAN
2020 – 2021**

TESIS

**Diajukan Kepada Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri Raden
Intan Lampung Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar
Magister Dalam Ilmu Manajemen Pendidikan Islam**

Oleh:

**ABDULLAH UMAR SIDDIQ
1986131013**

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Pembimbing I : Dr. H. Andi Thahir, M.A
Pembimbing II : Dr. Nanang Supriadi, M.Sc

**PRODI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM PROGRAM
PASCASARJANA (PPs) UIN RADEN INTAN LAMPUNG
1442H/2021**

PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang Bertanda Tangan di Bahwah Ini :

Nama : **Abdulah Umar Siddiq**
NPM : **1986131013**
Program Studi : **Menejemen Pendidikan Islam**
Konsentrasi : **Menejemen Pendidikan Islam**

Menyatakan dengan sebenar benarnya bahwa tesis yang berjudul “ **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KINERJA GURU TERHADAP KETERCAPAIAN MPETENSI BAHASA ARAB SANTRI PONDOK MODERN DARUSSALAM GONTOR KAMPUS 7 KALIANDA LAMPUNG SELATAN TAHUN AJARAN 2020-2021**” adalah benar karya asli saya, kecuali yang disebutkan sumbernya . Apabila terdapat kesalahan dan kekeliruan sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya .

Kalianda 02 Februari 2022
Yang menyatakan,

Abdullah Umar Siddiq



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
PASCASARJANA

Alamat: Jl. Yulius Usman Labuhanratu Kedaton Telp. (0721) 787392, Fax (0721) 787392 Bandar Lampung (35142)

PERSETUJUAN

Judul Tesis : Pengaruh Budaya Organisasi dan Kinerja Guru Terhadap
Ketercapaian Kompetensi Bahasa Arab Santri Pondok
Modern Darussalam Gontor Kampus 7 Kalianda Lampung
Selatan Tahun Ajaran 2020-2021.

Nama Mahasiswa : Abdullah Umar Siddiq
NPM : 1986131013
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

MENYETUJUI

Telah disetujui untuk diajukan dan dipertahankan
Dalam ujian terbuka pada Program Pascasarjana (PPs)

Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung

Pembimbing I

Pembimbing II


H. Andi Thahir, S.Psi., M.A., Ed.D


Dr. Nanang Supriadi, M.Sc

NIP. 197208182006041006

NIP. 197911282005011005

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam


Dr. H. Yetri, M.Pd

NIP. 196512151994032001



KEMENTERIAN AGAMA RI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG

Alamat: Jl. Yulius Usman – Labuhanratu - Kedaton. Telp. (0721) 787392, Fax (0721) 787392 Bandar Lampung (35142)

PENGESAHAN

Tesis dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kinerja Guru Terhadap Ketercapaian Kompetensi Bahasa Arab Santri Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 7 Kalianda Lampung Selatan Tahun Ajaran 2020-2021, ditulis oleh Abdullah Umar Siddiq, NPM 1986131013 telah diujikan dalam Ujian Terbuka Tesis tanggal 02 Februari 2022 pada Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

TIM PENGUJI

Ketua Sidang : Prof. Dr. H. Idham Kholid, M.Ag (.....)

Sekretaris : Dr. Hj. Yetri, M.Pd (.....)

Penguji I : Prof. Dr. Agus Pahrudin, M.Pd (.....)

Penguji II : H. Andi Thahir, S.Psi., M.A., Ed.D (.....)

Penguji III : Dr. Nanang Supriadi, M.Sc (.....)

Direktur Program Pascasarjana
UIN Raden Intan Lampung

Prof. Dr. Idham Kholid, M.Ag

NIP. 196010201988031005

ABSTRAK

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KINERJA GURU TERHADAP KETERCAPAIAN KOMPETENSI BAHASA ARAB SANTRI DI PMDG (PONDOK MODERN DARUSSALAM GONTOR) KAMPUS 7 KALIANDA LAMPUNG SELATAN TAHUN AJARAN 2020 – 2021

Oleh
ABDULLAH UMAR SIDDIQ

Budaya organisasi di Sekolah Dasar Berbasis Agama Islam merupakan salah satu upaya untuk mengembangkan proses belajar siswa. Budaya organisasi Islam dilaksanakan agar lingkungan sekolah dapat menjadi wadah yang kondusif untuk mengembangkan karakter optimisme, hukuman, pencerahan jiwa, membekali keterampilan dan sikap yang dibutuhkan untuk menjadikan siswa yang jujur, santun, kreatif, mandiri, mandiri dan bermanfaat bagi orang lain. Kinerja Seorang guru merupakan hal yang sangat erat dalam melakukan perannya untuk mendidik dan mengajari peserta didik maupun di sekolah formal maupun non formal dan bahkan di Pondok Pesantren pun juga seorang guru harus memiliki Profesionalitas yang tinggi untuk mengajar di Pondok. Dalam pembelajaran bahasa arab dikenal empat keterampilan berbahasa yang harus dimiliki oleh siswa yaitu keterampilan mendengar, berbicara, membaca dan menulis. Oleh karena itu, sebagai tenaga pengajar bahasa arab, seorang guru harus memiliki maharah (keterampilan) serta kafa'ah (kompetensi) dibidang bahasa arab. Data laporan hasil kegiatan data hasil Bagian Penggerak bahasa Pondok Pesantren (LAC) dan Panitia Ujian KMI tahun ajaran 2020-2021: : (1) 45% Nilai Kompetensi Bahasa Arab masih kurang dari nilai rata rata standart, (2) 50% Belum menerapkan bahasa arab dan bahasa inggris sebagai bahasa sehari hari, (3) 55% Belum memperbaiki kinerja dalam menguasai program belajar mengajar bahasa arab (4) 40% Belum mahir atau mampu menulis bahasa arab dengan baik dan benar.

Penelitian ini bertujuan untuk: (a). Mengetahui pengaruh Budaya Organisasi di Pondok Modern Darussalam Gontor dapat mempengaruhi nilai kompetensi bahasa arab di PMDG Kampus 7 Kalianda Lampung Selatan. (b) Mengetahui pengaruh Kerja Guru dalam mengajar di Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 7 Kalianda Lampung Selatan. (3) Mengetahui besar pengaruh Budaya Organisasi dan kinerja guru terhadap nilai Kompetensi bahasa Arab santri Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 7 Kalinda Lampung Selatan. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan jumlah populasi sebanyak 161 peserta didik dan sample penelitian sebanyak 114 peserta didik. Penelitian ini menggunakan angket kuesioner sebagai alat pengumpulan data dan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana dan regresi linier berganda.

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Pengaruh Variabel X1 Budaya Organisasi memiliki pengaruh sebesar (0,794) 79% terhadap Variabel Y Kompetensi Bahasa Arab, Pengaruh Variabel X2 Kinerja Guru memiliki pengaruh sebesar (0,781) 78% terhadap Variabel Y Kompetensi Bahasa Arab, maka Pengaruh Budaya Organisasi dan Kinerja Guru memiliki pengaruh sebesar (0,843) 84% Terhadap Kompetensi Bahasa Arab .

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Kinerja guru , Kompetensi Bahasa Arab

MOTO

خَيْرُ النَّاسِ أَحْسَنُهُمْ خُلُقًا وَأَنْفَعُهُمْ لِلنَّاسِ

**“SEBAIK-BAIKNYA MANUSIA ADALAH YANG BERAKHLAQ BAIK
BERMANFAAT BAGI ORANG LAIN”**

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah Puji Syukur Atas Dzat yang Maha Memberikan Kekuatan dan Memberikan Nikmat Jasmani, Rohani Semesta, Perjuangan Panjang, jatuh bangun demi mencapai satu tinggat Pendidikan dan kesempatan untuk mendapatkan ilmu lebih banyak lahi dengan penuh cinta ku persembahkan tugas akhir demi menyandang gelar masgister Pendidikan.

Tesis ini peneliti persembahkan kepada :

1. Kedua orang tuaku tersayang, Ayahandaku Chamim dan Ibundaku Drs. Wiwiek Susilowati yang selalu menyuguhkan cinta dan kasih sayang yang tak mungkin bisa kubayar, memberikan motivasi dan dukungan serta do'a yang tiada henti untuk kesuksesaku, Doa-doa mereka senantiasa memudahkan setiap langkah, hanya kata terimakasih yang bisa diberikan oleh anakmu yang masih lemah tanpa bimbinganmu.
2. Adik Laki laki ku, Abdullah Ghofur Hakim yang selalu memberikan semangat, motivasi dan dukungan agar selalu bisa memberikan yang terbaik dan menjadi contoh untuk kalian.
3. Pak Kyai Pondok Modern Darussalam Gontor yang memfasilitasi perkuliahan, selalu mensupport daan menasehati saya di pondok untuk melanjutkan kuliah s2 dan dapat menyelesaikan
4. Asatidz Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 7 Lampung yang selalu memberikan semangat, motifasi dan jugamen suport saya hingga saya bisa menyelesaikan tesis pada tahun ini

5. Teman-teman seperjuangan angkatan 2019. Terkhusus MPI kelas A yang telah memberikan dukungan dan motivasi.
6. Almamater tercinta Pasca Sarjana UIN Raden Intan Lampung.

RIWAYAT HIDUP

Abdullah Umar Siddiq lahir di Surabaya, pada tanggal 06 April 1995, anak pertama dari dua bersaudara, Pasangan Bapak Chamim dengan Ibu Drs. Wiwik Susilowati.

Riwayat Pendidikan :

1. Sekolah Dasar Negeri Margarejo 1 Surabaya 403 Jawa Timur Tamat dan berijazah tahun 2008.
2. Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus Pusat Ponorogo Jawa Timur Tamat dan berijazah tahun 2014.
3. Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 9 Kalianda Lampung Selatan sebagai pengabdian dan guru Gontor.
4. Masuk STAI YASBA Kalinda Lampung Selatan sejak 2014 hingga sekarang pada jurusan Tarbiyah, Program Studi Manajemen Pendidikan Islam.
5. Melanjutkan Studi S2 di UIN RADEN INTAN LAMPUNG pada Fakultas Jurusan Menejemen Pendidikan Islam PadaTahun 2019

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, Puji dan syukur peneliti panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, karunia dan hidayah-Nya yang tiada henti kepada peneliti sehingga peneliti dapat menyelesaikan tesis ini guna memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Magister di program Pascasarjana UIN Raden Intan Lampung. Sholawat dan salam tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW sang pembawa cahaya yang senantiasa bersinar dalam kegelapan zaman. Penyusunan tesis ini tidak akan terlaksana tanpa bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada yang terhormat :

1. Prof. Dr. H. Moh. Mukri, M.Ag selaku Rektor UIN Raden Intan Lampung.
2. Prof. Dr. H. Idham Kholid, M.Ag selaku Direktur Pascasarjana dan Dr. H. Jamal Fakhri, M.Ag selaku Wakil Direktur Pascasarjana UIN Raden Intan Lampung.
3. Dr. Yetri, M.Pd selaku Ketua Prodi MPI dan Andi Thahir, MA., Ed. D selaku Sekretaris Prodi MPI Pascasarjana UIN Raden Intan Lampung.
4. Andi Thahir, MA., Ed. D selaku Dosen Pembimbing I dan Dr. Nanang Supriadi M.Sc selaku Dosen pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan pengarahannya dengan penuh kesabaran dan keikhlasan.
5. Bapak dan Ibu Dosen Pascasarjana terutama dosen-dosen di Prodi Manajemen Pendidikan Islam yang telah mendidik dan memberikan ilmu pengetahuan kepada peneliti selama menuntut ilmu di Pascasarjana Prodi MPI UIN Raden Intan Lampung.

6. Semua pihak yang telah membantu demi terselesaikannya penulisan dan penyusunan tesis ini yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu.
7. Semoga semua pihak yang telah membantu dengan ikhlas akan mendapatkan amal dan balasan yang berlimpah dari Allah SWT dan semoga Allah SWT selalu melimpahkan rahmat-nya kepada kita semua. Aamiin. Semoga tesis ini bermanfaat untuk kita semua baik untuk peneliti maupun untuk para pembaca. Peneliti meminta maaf apabila ada kesalahan dalam tesis ini.

Bandar Lampung , 22 Februari 2022

Peneliti

**ABDULLAH UMAR SIDDIQ
NPM. 1986131013**

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	I
PERNYATAAN ORISINALITAS.....	III
PERSETUJUAN.....	IV
PENGESAHAN	V
ABSTRAK	VI
MOTTO	VII
PERSEMBAHAN.....	VIII
RIWAYAT HIDUP	X
KATA PENGANTAR.....	XI
DAFTAR ISI.....	XIII
DAFTAR TABEL	XVI
DAFTAR LAMPIRAN	XVII
BAB I PENDAHULUAN.....	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	12
C. Batasan Masalah.....	12
D. Rumusan Masalah	13
E. Tujuan Penelitian	13
F. Kegunaan Penelitian.....	14
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Budaya Organisasi	15
1. Pengertian Budaya Organisasi	15
2. Peran Budaya Organisasi	17
3. Fungsi Budaya Organisasi	23
4. Ciri Ciri Budaya Organisasi	24
5. Tipe Budaya Organisasi	25
6. Sumber Budaya Organisasi	25

7. Indikator Budaya Organisasi.....	26
B. Kinerja Guru	
1. Pengertian Kinerja.....	27
2. Pengertian Kinerja Guru	29
3. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru	33
4. Cara Meningkatkan Kinerja Guru	34
5. Indikator Kinerja Guru	36
C. Kompetensi Bahasa Arab	
1. Perkembangan Kurikulum Bahasa Arab	38
2. Pembelajaran Bahasa Arab di Indonesia.....	40
3. Pembelajaran Bahasa Arab Teori Dan Praktek	43
4. Pembelajaran Bahasa Arab di Gontor	47
5. Indikator Kompetensi Bahasa Arab	50
D. Penelitian yang Relevan	51
E. Kerangka Fikir	59
F. Hipotesis Penelitian	61

BAB III METODE PENELITIAN

1. Tempat dan Waktu Penelitian	64
2. Metode Penelitian.....	65
3. Populasi dan Sampel	65
4. Rancangan Perlakuan	68
5. Kontrol Validitas	69
6. Teknik Pengumpulan Data.....	69
a. Variabel Penelitian	69
b. Kisi Kisi Instrumen	71
c. Uji Coba Intrumen.....	76
1) Uji Validitas	76
2) Uji Reliabilitas	78
3) Uji Tes Validitas	79
4) Uji Tes Realiabilitas	82
5) Uji Daya Beda.....	84
6) Uji Tingkat Kesukaran.....	86
7. Teknik Analisi Data	87
a. Analisis Deskriptif.....	87
b. Uji Prasyarat	88
a. Uji Normalitas	88
b. Uji Linieritas	89
c. Uji Multikolineritas	91
d. Uji Heteroskedastisitas	92
e. Uji Autokorelasi.....	93

8. Hipotesis Statistika.....	94
a. Regresi Linier Sederhana	94
b. Regresi Linier Berganda.....	95
c. Analisis Koefisien Determinasi.....	96
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	
a. Gambaran Umum dan Lokasi Penelitian.....	98
b. Pengujian Hipotesis	108
c. Pembahasan	120
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	131
B. Saran.....	133

DAFTAR PUSTAKA**LAMPIRAN LAMPIRAN**

DAFTAR TABEL

Tabel :

1.1	Nilai Bahasa Arab Ujian Masuk KMI Tahun 2020 / 1441	7
1.2	Data Taqdir Nilai Kompetensi Bahasa Arab.....	10
1.3	Data Kegiatan Kompetensi Bahasa Arab	11
3.1	Jumlah Populasi Penelitian	66
3.2	Kisi-Kisi Instrumen Variabel Budaya Organisasi.....	72
3.3	Kisi-Kisi Instrumen Variabel Kinerja Guru.....	73
3.4	Kisi-Kisi Instrumen Variabel Kompetensi Bahasa Arab	74
3.5	Skala Likert	77
3.6	Hasil Validitas Kuisiener Budaya Organisasi.....	80
3.7	Hasil Uji Validitas Kuisiener Kinerja Guru.....	81
3.8	Hasil Reliabilitas Kuisiener Budaya Organisasi	83
3.9	Hasil Reliabilitas Kuisiener Kinerja Guru	84
3.10	Indeks Daya Pembeda Soal	85
3.11	Tabel Daya Beda	86
3.12	Indeks Tingkat kesukaran Soal	86
3.13	Tabel Tingkat Kesukaran	87
3.14	Uji One Simple Koomogorof Smirnof.....	89
3.15	Hasil uji Linieritas Y dengan X1 dengan SPSS	90
3.16	Hasil uji Linieritas Y dengan X2 dengan SPS	90
3.17	Hasil uji Multikolinieritas	92
3.18	Hasil uji Heteroskedastisitas	93
3.19	Hasil Uji Autokorelasi.....	94
4.1	Guru KMI Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 7	105
4.2	Peserta didik Pondok Modern Darussalam Gontor 7.....	106
4.3	Jadwal Kegiatan Harian Santri Pondok Modern Darussalam Gontor 7... ..	106
4.4	Sarana Prasarana di Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 7.....	107
4.5	Tabel Model Anova Variabel X1 ke Y	109
4.6	Koefisien Pengaruh Variabel X1 Terhadap Y	109
4.7	Hasil Uji Linier Sederhana X1 Terhadap Y	110
4.8	Tabel Model Anova.....	113
4.9	Koefisien Pengaruh Variabel X2 Terhadap Y	113
4.10	Hasil Uji Linier Sederhana X2 Terhadap Y	114
4.11	Hasil Tabel Anova Linier berganda X1 dan X2 Terhadap Y.....	117
4.12	Koefisien Pengaruh Variabel X1 dan X2 Terhadap Y	117
4.13	Hasil Koefisien Determinasi	118

DAFTAR LAMPIRAN

Daftar :

Lampiran 1 Angket Penelitian

Lampiran 2 Data SPSS Validitas Budaya Organisasi

Lampiran 3 Data SPSS Reliabilitas Budaya Organisasi

Lampiran 4 Data SPSS Validitas Budaya Organisasi

Lampiran 5 Data SPSS Reliabilitas Budaya Organisasi

Lampiran 6 Data SPSS Uji Asumsi Klasik

Lampiran 7 Hasil Ujian Kompetensi Bahasa Arab

Lampiran 8 Surat Izin Penelitian

Lampiran 9 El-Idare : Jurnal Menejemen Pendidikan Islam

Lampiran 10 Data Tabel r

Lampiran 11 Data Tabel Durbin Watson

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar belakang masalah

Pendidikan sarana mutlak yang digunakan untuk mewujudkan masyarakat madani yang mampu menguasai, mengembangkan, menguasai, dan menggunakan ilmu pengetahuan dan teknologi. Produksi pendidikan pun tidak dapat berfungsi sesuai dengan tuntutan zaman, hal ini dikarenakan proses pendidikan belum menguasai bidang-bidang ilmu. Realitas ini menghadirkan tantangan bagi para pendidik dalam mempersiapkan anak didiknya untuk masa depan

Hadist Tarbawi terdapat penjelasan tentang belajar dan kewajiban bagi kaum muslim dan muslimat diantaranya :

طَلَبُ الْعِلْمِ فَرِيضَةٌ عَلَى كُلِّ مُسْلِمٍ (رواه مسلم)

“Menuntut Ilmu adalah kewajiban bagi kaum muslim laki-laki dan kaum perempuan”¹

مَنْ خَرَجَ فِي طَلَبِ الْعِلْمِ كَانَ فِي سَبِيلِ اللَّهِ حَتَّى يَرْجِعَ (رواه مسلم)

“ Barang Siapa yang keluar untuk mencari ilmu maka dia bersama Allah sampai dia kembali ”²

مَنْ سَلَكَ طَرِيقًا يَلْتَمِسُ فِيهِ عِلْمًا سَهَّلَ اللَّهُ لَهُ بِهِ طَرِيقًا إِلَى الْجَنَّةِ (رواه مسلم)

“ Barang siapa yang berjalan untuk mencari ilmu maka Allah akan mempermudah jalannya menuju surga ”³

¹ A. Hassan, *Syarkhu Bulughul Marom BAb Menuntut Ilmu*, edisi ke2 (Bandung: Darul kutub al islami, 2005). Hal 55

² Hassan. A. Hassan, *Syarkhu Bulughul Marom*, edisi ke2 (Bandung: Darul kutub al islami, 2005). Hal 85

³ A. Hassan, *Syarkhu Bulughul Marom*, edisi ke2 (Bandung: Darul kutub al islami, 2005). Hal 67

Penyelenggaraan pendidikan di Indonesia telah diatur dalam undang-undang RI No.20 tahun 2003 pada bab ke II Pasal 3 Berbunyi: “ Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada tuhan yang maha esa, yang berakhlak mulia, sehat, berilmu, caka, mandiri dan menjadi warga yang demokratis serta bertanggung jawab “⁴

Pendidikan dan budaya organisasi terdapat hubungan yang sangat erat dalam arti keduanya dengan suatu hal sama yaitu nilai-nilai. Pendidikan selalu berkaitan dengan manusia, sedang manusia selalu menjadi anggota masyarakat dan mendukung budaya tertentu. Konsep pendidikan mengangkat derajat manusia sebagai makhluk budaya yaitu makhluk yang mempunyai kemampuan untuk menciptakan nilai budaya dan fungsi budaya dan pendidikan adalah kegiatan melontarkan nilai-nilai. Budaya di dunia pendidikan, maka timbullah berbagai organisasi, budaya organisasi banyak menimbulkan hal-hal yang masuk dalam dunia pendidikan berbagai interaksi-interaksi dari luar, yang menjadi budaya baru dalam pendidikan, terutama dalam upaya mengembangkan lembaga pendidikan

Budaya organisasi di Sekolah Dasar Berbasis Agama Islam merupakan salah satu upaya untuk mengembangkan proses belajar siswa. Budaya organisasi sekolah dasar Islam dilaksanakan agar lingkungan sekolah dapat menjadi wadah yang kondusif untuk mengembangkan karakter optimisme, hukuman, pencerahan jiwa, membekali keterampilan dan sikap yang dibutuhkan untuk menjadikan siswa

⁴ Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional, ‘Introduction and Aim of the Study’, *Acta Paediatrica*, 71 (1982), 6–6 <<https://doi.org/10.1111/j.1651-2227.1982.tb08455.x>>.

yang jujur, santun, kreatif, mandiri, mandiri dan bermanfaat bagi orang lain. Lingkungan Sekolah Dasar Berbasis Islam merupakan salah satu wadah dimana siswa selain lingkungan keluarga dan masyarakat dilibatkan untuk melakukan proses sosialisasi yaitu sosialisasi nilai, pengetahuan, sikap, dan keterampilan untuk metode pengelolaan yang tepat. membutuhkan Sekolah Dasar Islam Negeri itu.

Budaya Organisasi memainkan peran penting dalam menentukan peningkatan dimana para guru atau pendidik mendemonstrasikan kompetensi yang menunjukkan kesuksesan orientasi pada hasil, ketegasan, orientasi pada pelayanan dan team work. Budaya organisasi juga dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kompetensi yaitu dengan cara :⁵

- d. Praktek perekrutan dan penyeleksian yang berhubungan dengan standar nilai-nilai, keyakinan, sistem reward dan proses pengambilan keputusan
- e. Sistem *reward* yaitu memberikan apresiasi atau penghargaan atas usaha dan ketercapaian yang sudah di capai
- f. Praktek pengambilan keputusan mempengaruhi kompetensi dalam memberdayakan orang lain , inisiatif, dan motifasi orang lain .
- g. Filosofi korporasi, visi, misi, dan nilai – nilai

Kinerja Seorang guru merupakan hal yang sangat erat dalam melakukan perannya untuk mendidik dan mengajari peserta didik maupun di sekolah formal maupun non formal dan bahkan di Pondok Pesantren pun juga seorang guru harus memiliki Profesionalitas yang tinggi untuk mengajar di Pondok. Seorang

⁵ Wibowo, *Budaya Organisasi*, ed. by Pt Raja Grafindo Persada, kedua (Jakarta, 2018). hal 202

Pendidik atau seorang Guru Gontor dituntut sebagai guru yang profesionalitasnya tinggi karena 24 jam harus berada di pondok dan mengabdikan untuk santri dari segi ilmu tenaga dan pikiran maka kinerja atau etos kerja seorang guru harus (*excellent*) terbaik karena akan sangat berpengaruh terhadap kehidupan santri di gontor .

Maka dari itu Kinerja seorang guru atau profesionalitas seorang guru di Gontor akan sangat berpengaruh sekali terhadap nilai kejiwaan, adab, budaya dan tingkah laku santri serta nilai akademik dan kompetensi belajarnya di kelas. karena guru tidak dibatasi oleh tembok tembok kelas saja akan tetapi masuk kedalam lingkup kegiatan dan pembelajaran santri baik di asrama maupun di ekstrakurikuler .

Bahasa Arab mempunyai peranan penting dalam pergaulan manusia yang telah memasuki dunia globalisasi, informasi dan komunikasi. Oleh karena itu jelaslah sudah kepentingan mempelajari bahasa Arab bukan saja untuk keagamaan tetapi juga untuk pergaulan antar sesama bahkan antar bangsa. Bahasa Arab telah diakui PBB secara resmi sebagai bahasa Internasional pada tahun 1973. Ini membuktikan bahwa bahasa Arab berperan penting sebagai alat komunikasi ditingkat internasional. Bahasa Arab semakin menarik untuk dipelajari bukan dari dorongan keagamaan semata tetapi juga dilatar belakangi oleh perdagangan, politik, dan pendidikan⁶ .

⁶ Abdullah Muin, 'Abdullah Mu'in, Analisis Kontrastif Bahasa Arab Dan Bahasa Indonesia, (Jakarta: Al-Husna Baru, 2004), h. 40', 1 (2004), 40.

Dalam pembelajaran bahasa arab dikenal empat keterampilan berbahasa yang harus dimiliki oleh siswa yaitu keterampilan mendengar, berbicara, membaca dan menulis. Oleh karena itu, sebagai tenaga pengajar bahasa arab, seorang guru harus memiliki maharah (keterampilan) serta *kafa'ah* (kompetensi) dibidang bahasa arab. Dalam segi maharah (keterampilan), guru bahasa arab diharapkan menguasai empat maharah (keterampilan), yakni; keterampilan mendengar (*maharah al-istima'*), berbicara (*maharah al-kalam*), membaca (*maharah al-qira'ah*) dan menulis (*maharah al-kitabah*).⁷ Sedangkan dalam segi *kafa'ah* (kompetensi), guru diharapkan memiliki setidaknya empat kompetensi, yakni; kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional. Hal ini diharapkan agar seorang guru bahasa arab mampu mengantar anak didiknya memiliki kemampuan menguasai bahasa arab baik secara reseptif maupun produktif.

Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 7 merupakan salah satu lembaga pendidikan yang dimana sistem yang dibangun adalah Pondok Pesantren yang memiliki berbagai macam aktifitas kegiatan pembelajaran dan pendidikan terutama dalam pengembangan Bahasa Arab yang cukup terkenal dan begitu juga para alumni alumninya lebih dari ratusan ribu yang sudah lulus dan melanjutkan studinya di dalam negeri maupun di luar negeri bahasa bagi gontor itu adalah mahkota yang sangat penting karena suruh dinamika kegiatan kurikuler dan ekstrakurikuler semua menggunakan bahasa resmi dan juga dipakai sebagai bahasa dalam belajar mengajar dan juga bahasa sehari hari.

⁷ K.H Imam Zarkasyi, *Pembelajaran Bahasa Arab Gontor*, ed. by Farid Sulisty, pertama (jakarta: Percetakan Darussalam Gontor Press, 2004).h 25

Pondok Pesantren lain pun juga sangat mementingkan bahasa terutama kepada santrinya sebagai bahasa sehari-hari mereka dalam mengerjakan segala kegiatan dan aktifitas mereka sehari-hari. Begitu juga Gontor mempersiapkan berbagai macam persiapan untuk menerima santri baru tahun ajaran 2020-2021.

Bahasa Arab di Pondok Gontor selalu dikawal sangat ketat dari segi apapun pelanggaran bahasa pun juga tidak kalah ketatnya sehingga mau tidak mau santri Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 7 pasti memakai bahasa resmi yaitu bahasa Arab dan juga Bahasa Inggris begitu juga dalam kegiatan ekstrakurikuler seperti latihan pidato 3 bahasa yaitu bahasa Arab dan juga bahasa Inggris serta bahasa Indonesia. Maka karena semua pelajaran yang diajarkan di Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 7 hampir semua diajarkan menggunakan bahasa Arab dan juga (*Durussul-Lughoh*) dan juga menggunakan bahasa Inggris maka apabila santri tersebut ditemukan tidak membiasakan dan mengembangkan bahasa mereka melalui kalimat-kalimat (*Mufrodah*) *uslub* (Perbendaharaan kalimat) maka santri tersebut akan mengalami ketinggalan pelajaran dan bahkan tidak akan paham pelajaran maka penekana yang lebih terletak pada santri baru untuk menekankan dengan tegas agar mereka tidak berbicara bahasa tidak resmi selain bahasa Arab.

Penerapan bahasa Arab di Pondok Modern Darussalam Gontor sudah sangat baik dan ketat oleh bagian penggerak bahasa (LAC dan CLI) namun untuk santri baru amat sangat kurang dalam membiasakan mereka berbicara menggunakan bahasa Arab masih sering terbawa dengan kebiasaan dengan berbicara dengan kawannya dengan menggunakan bahasa Indonesia bahkan menggunakan bahasa Daerah masing-masing yang akan sangat mempengaruhi mereka dalam pemahaman pembelajaran mereka di kelas karena pelajaran

mereka menggunakan bahasa arab terutama dalam pembelajaran durussul Lughoh yang berdampak pada kompetensi bahasa Arab santri baru.

Hasil Dokumentasi Panitia Ujian Masuk Santri Baru dapat kita jadikan sebagai hasil prasurevei di Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 7 :

Tabel 1.1
Nilai Bahasa Arab Ujian Masuk KMI Tahun 2020 / 1441

No	Nama Santri	Asal Sekolah	Lulusan	Kompetensi Bahasa Arab	Kategori
1	M. Fauzi	SDN 113 Oku	SD	6	Cukup Baik
2	Faris Akbar	SDN 113 Oku	SD	6	Cukup Baik
3	Thoriq Al fatih	SDN Al-Azhar B.L	SD	6	Cukup Baik
4	M. Hafidz	SDN Cipedak 01 Depok	SD	6	Cukup Baik
5	Sayyid Al Farouq	SD Alam Bul Mahira	SD	6	Cukup Baik
6	M. Yafi	SD IT Hidayatullah	SD	5	Sedang
7	Afgan Maulana	MIN Lampung	MI	7	Baik
8	M. Yazid Ilmany	SDIT Khoiru Ummah	SDIT	6	Cukup Baik
9	Ilham Akbar	SDN 01 Wung Lambar	SD	6	Cukup Baik
10	M. Sholehuddin	SDN 120 Palembang	SD	5	Sedang
11	Nara Fathi	SDIT Baitul Jannah	SDIT	7	Baik
12	Akbar Wahyudi	MI Sabilussaadah	MI	7	Baik
13	M. Ramadhani	SD Labuhan Dalam	SD	5	Sedang
14	M. Riski	SD Teluk Pandan	SD	6	Cukup Baik
15	Adnan Zulfikar	MI Muhammadiyah	MI	6	Cukup Baik
16	Lutfi Dzaky	MI Al Huda Serang	MI	6	Cukup Baik
17	Samsul Arifin	SDN Way Urang	SD	5	Sedang
18	Rasya Kevin	SD 03 Liwa	SD	5	Sedang
19	Wildan Sholihin	MI Al-Furqon	MI	6	Cukup Baik
20	Dana Diaksa	Sd Diana Kartika	SD	6	Cukup Baik
21	Fahri Afriansyah	SD Perummas	SD	6	Cukup Baik
22	M. Risky	SDN SP Sender	SD	6	Cukup Baik
23	M. Rayden	SDN SP Sender	SD	5	Sedang

No	Nama Santri	Asal Sekolah	Lulusan	Kompetensi Bahasa Arab	Kategori
24	Bayu Syuhada	SDN Tajimalela	SD	6	Cukup
25	Tegar Al Mukhsi	SDN Tanjung Agung	SD	5	Sedang
26	Raihan Hidayatullah	SDN Lampung Utara	SD	5	Sedang
27	Denis Mauladan	SDN 132 Palembang	SD	5	Sedang
28	Bagas aziz Setiawan	MI Al Ikhlas Lambar	MI	6	Cukup Baik
29	Afta Aufa Pratama	SDN 3 Kemiling	SD	6	Cukup Baik
30	Verdy Ardiyansyah	SDN 1 Suka pura	SD	6	Cukup Baik
31	Juli Riansyah	SDN 4 Tajimalela	SD	5	Sedang
32	M. Bahtiyar	SD Al Azhar	SD	5	Sedang
33	Yusuf Abdul	SDN Muara Silam	SD	5	Sedang
34	M. daffa Hilmi	SDN 1 Teluk Betung	SD	5	Sedang
35	Iqbal Rifa'i	MIN Salorangun	MI	5	Sedang
36	Ibrahim Ovic	SDN 5 Lubuk Boja	SD	6	Cukup Baik
38	Yusuf Khafi Fauzan	SDN 5 Tanjung Raya	SD	6	Cukup Baik
39	M. Alghifari	MI Al Irsyad	MI	5	Sedang
40	M. Zainal Lubab	MI Muhammadiyah	MI	7	Baik
41	Berlian	SDN Labuhan Ratu	SD	7	Baik
42	Rif Novri Syam	SDN Muara 2 Kisam	SD	6	Cukup Baik
43	Hammid Al Faqih	SDN Purwodadi Simpang	SD	6	Cukup Baik
44	Anshori Fajar	SDN 50 Palembang 3 Ilir	SD	6	Cukup Baik
45	Dendi Desyanda	SDN 1 Way Muli	SD	5	Sedang
46	Dede Kurniawan	SDN 1 Bakauheni	SD	6	Cukup Baik
47	Bagoes Satrio	MI Madrasah Ibtidaiyyah	MI	5	Sedang
48	Rangga Alfiansyah	SDN Tunggal Warga	SD	6	Cukup Baik
49	Rigano Nugroho	SDN 1 Mulyosari	SD	5	Sedang
50	Faazah	MI 1 Palembang	MI	6	Cukup
51	M. Zahid Zufar	Sd Tunas Teladan	SD	6	Cukup Baik
52	Lfi Syahri	SDN Jayapura	SD	5	Sedang

No	Nama Santri	Asal Sekolah	Lulusan	Kompetensi Bahasa Arab	Kategori
53	Ahmad Dani Faiz	SDN 8 Simpang Pematang	SD	5	Sedang
54	Ali Ridio	SDN Rawa Laut	SD	7	Baik
55	M. Rasya	SDN 1 Metro	SD	7	Baik
56	Al-Hadi	MI Al-Quraniyyah	MI	7	Baik
57	M. Raka Mahesa	MI Diniyah Putri	MI	7	Baik
58	M. Ghozali	SDN 1 Pardasuka	SD	6	Cukup Baik
59	Ahmad Rifqi	SDN 2 Tanjung Seneng	SD	6	Cukup Baik
60	Akbar Prawira	SDN Sembawa	SD	5	Sedang
61	Khairil Anam Wiguna	SDN 2 Talang Padang	SD	5	Sedang
62	M. Khadafi	SDN 9 Pesawaran	SD	5	Sedang
63	Hada Maulana Syafiq	SDN 1 Tanjung Gading	SD	5	Sedang
64	Maulana Asrof	SDN 109 Palembang	SD	6	Cukup Baik
65	M. Amrullah	SDN Tanjung Lego	SD	5	Sedang
66	Galih Risky Praditya	SDN Lawu Sahah Lama	SD	6	Cukup Baik
67	Fattan Nazmi	SDN Periuk 3	SD	6	Cukup Baik
68	Jenif Cahaya Utama	SDN 1 Bangun rejo	SD	5	Cukup Baik
69	M. Faazah Arrahman	SDN 16 Lawang Kidul	SD	6	Cukup Baik
70	Maulana Asrof	SDN 109 Palembang	SD	6	Cukup Baik
71	M. Amrullah	SDN Tanjung Lego	SD	5	Sedang
72	Galih Risky Praditya	SDN Lawu Sahah Lama	SD	6	Cukup Baik
73	Fattan Nazmi	SDN Periuk 3	SD	6	Cukup Baik
74	M. Faazah Arrahman	SDN 16 Lawang Kidul	SD	6	Cukup Baik
75	Rio Panji Alam	SDN Lawu Sahah Lama	SD	6	Cukup Baik
76	Rossi Armadani	SDN Periuk 3	SD	6	Cukup Baik
77	Nauvalino	SDN 1 Bangun rejo	SD	5	Sedang
78	Gery Ardiansyah	SDN 16 Lawang Kidul	SD	6	Cukup Baik
79	Agha Farel	SDN 109 Palembang	SD	6	Cukup Baik
80	Fahmi Al Fahsha	SDN 109 Palembang	SD	6	Cukup Baik

Sumber : Dokumentasi Panitia Penerimaan Santri Baru Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 7

Data berdasarkan dokumentasi Panitia penerimaan santri baru KMI (*Kulliyatu-l-Muallimin Al-Islamiyah*)⁸ .Berdasarkan kriteria Baik, Sedang, Cukup Baik dan Kurang. Yaitu santri atau calon santri yang berasal dari berbagai macam lulusan ada dari sekolah dasar negeri dan juga dari sekolah islam atau swasta dan juga ada yang berasal dari pondok pesantren juga dan memiliki hasil rata rata kemampuan dalam ujian masuk .

Tabel 1.2
Data Taqdir Nilai Kompetensi Bahasa Arab

Kriteria	KELAS 1						JUMLAH
	B	C	D	E	F	G	
A1	9	3	2				14
A2	3	5	3	3			14
B/A1	10	7	5	4	3	1	30
B/A2	5	2	5	7	4	3	26
B	1	5	8	2	6	5	27
C/B		4	4	7	6	3	24
C/B		3	1	1	5	4	14
C1				2	4	6	12
D							
JUMLAH SISWA	28	29	28	26	28	22	161

Sumber : Panitia Ujian Ulangan Umum Awal Tahun Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 7

Kinerja guru banyak disangkut pautkan dengan rendahnya mutu pendidikan. Kinerja guru dalam suatu organisasi sekolah sangat berpengaruh dalam kemajuan sekolah tersebut untuk meningkatkan kualitas peserta didik. Untuk itu penulis

⁸ Panitia Ujian, *Dokumentasi Nilai Ujian Masuk Pondok Modern Darussalam Gontor* (Kalianda Lampung Selatan: KMI (Kuliyyatul Muallimin Al Islamiyyah), 2020).

mencoba mengkaji data laporan hasil kegiatan Kompetensi Bahasa Arab di Pondok Modern Darussalam Gontor di Indonesia yang dapat dilihat dari tabel dibawah ini.

Tabel 1.3
Data keseluruhan kegiatan Kompetensi Bahasa Arab di Pondok Modern Darussalam Gontor di Indonesia

No	Kinerja Guru	Presentase
1	Nilai Kompetensi Bahasa Arab masih kurang dari nilai rata rata standart	45,00
2	Belum menerapkan bahasa arab dan bahasa inggris sebagai bahasa sehari hari	50,00
3	Belum memperbaiki kinerja dalam menguasai program belajar mengajar bahasa arab	55,00
4	Belum mahir atau mampu menulis bahasa arab dengan baik dan benar	40,00

Sumber: Bagian Penggerak bahasa Pondok Pesantren Language Advisory Council (LAC) dan Panitia Ujian KMI tahun ajaran 2020-2021”

Pada tabel 1.3 Kecenderungan kinerja guru yang dikatakan cukup ini dapat dilihat dari data hasil Bagian Penggerak bahasa Pondok Pesantren Language Advisory Council (LAC) dan Panitia Ujian KMI tahun ajaran 2020-2021:

- 1) 45% Nilai Kompetensi Bahasa Arab masih kurang dari nilai rata rata standart
- 2) 50% Belum menerapkan Budaya dalam penggunaan bahasa Arab dan bahasa Inggris sebagai bahasa sehari hari
- 3) 55% Belum memperbaiki kinerja dalam menguasai program belajar mengajar bahasa arab
- 4) 40% Belum mahir atau mampu menulis bahasa arab dengan baik dan benar

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang serta gejala gejala diatas merupakan hasil penelitian dengan wawancara angket, maka identifikasikan masalah yang didapati :

1. Terdapat santri di PMDG kampus 7 belum sesuai dengan nilai dan norma ber-perilaku sesuai dengan budaya organisasi pondok
2. Terdapat Guru baru di PMDG kampus 7 belum memahami organisasi kepondokan dan budaya kpondokan
3. Terindikasi kinerja, disiplin, pengawasan, mengajar, dan tanggungjawab guru baru belum berjalan optimal berdasarkan hasil laporan kepengawasan.
4. Terdapat Santri yang tidak mengerti dan tidak berbicara menggunakan bahasa arab dan bahasa inggris (dwi bahasa)
5. Terdapat santri yang memiliki nilai kompetensi bahasa arab rendah atau dibawah standar kompetensi

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan pengingat keterbatasan peneliti baik dari segi waktu maupun dana, maka Penelitian ini dibatasi oleh :

1. Budaya Organisasi di Pondok Modern Darussalam Gontor
2. Kinerja Guru Pondok Modern Darussalam Gontor
3. Budaya Organsasi dan Kinerja Guru berpengaruh terhadap ketercapaian Kompetensi Bahasa Arab

D. Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh Budaya Organisasi dalam ketercapaian kompetensi Bahasa Arab (*Durussu-l-lughoh*) santri di Pondok Modern Darussalam Gontor (PMDG) Kampus 7 Kalianda Tahun Ajaran 2020-2021.
2. Apakah terdapat pengaruh Kinerja Guru dalam kompetensi Bahasa Arab (*Durussu-l-lughoh*) santri di Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 7 Kalianda Tahun Ajaran 2020-2021.
3. Apakah terdapat pengaruh Budaya Organisasi dan Kinerja Guru terhadap Kompetensi Bahasa Arab santri di Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 7 Kalianda Lampung Selatan Tahun Ajaran 2020-2021.

E. Tujuan Penelitian

Mengacu pada perumusan masalah di atas, tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengalisis dan mengetahui hal-hal sebagai berikut :

1. Mengetahui pengaruh Budaya Organisasi di Pondok Modern Darussalam Gontor dapat mempengaruhi nilai kompetensi bahasa arab di PMDG Kampus 7 Kalianda Lampung Selatan.
2. Mengetahui pengaruh Kerja Guru dalam mengajar di Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 7 Kalianda Lampung Selatan.
3. Mengetahui besar pengaruh Budaya Organisasi dan kinerja guru terhadap nilai Kompetensi bahasa Arab santri Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 7 Kalinda Lampung Selatan.

F. Kegunaan Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru Terhadap peningkatan Kompetensi Bahasa Arab Siswa

- a. Penelitian ini saya tujukan sebagai acuan cakrawala ilmu penegetahuan, disamping sebagai pengalaman yang dapat berguna bahwa budaya organisasi sangat mempengaruhi Kompetensi bahasa Arab di Pondok gontor Kampus 7.
- b. Penelitian ini dapat menjadi tambahan masukan bagi kita selaku pendidik yang menjadi seorang guru nantinya guna meningkatkan profesionalitas guru dalam mendidik
- c. Penelitian ini dapat kita ketahui juga bahwa Kompetensi Bahasa Arab mendapatkan pengaruh yang signifikan dari Budaya Organisasi dan juga kinerja guru di Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 7 Kalianda Lampung selatan Tahun Ajaran 2020- 2021

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Budaya Organisasi

Kehidupan masyarakat sehari-hari tidak terlepas dari ikatan budaya yang diciptakan. Ikatan budaya tercipta oleh masyarakat yang bersangkutan, baik dalam keluarga, organisasi, bisnis maupun bangsa. Budaya membedakan masyarakat satu dengan yang lain dalam cara berinteraksi dan bertindak menyelesaikan suatu pekerjaan. Budaya mengikat anggota kelompok masyarakat menjadi satu kesatuan pandangan yang menciptakan keseragaman berperilaku atau bertindak. Seiring dengan bergulirnya waktu, budaya pasti terbentuk dalam organisasi dan dapat pula dirasakan manfaatnya dalam memberi kontribusi bagi efektivitas organisasi secara keseluruhan.

1. Pengertian Budaya Organisasi

Definisi awal budaya organisasi disampaikan oleh Terrence E. Deal dan Allan A. Kennedy sebagai *the integrated pattern of human behavior that included thought, speech, action, and artifacts and depends on man's capacity for learning and transmitting knowledge to succeeding generation.*⁹ Beberapa pengertian budaya dalam perspektif para pakar, antara lain sebagai berikut:

- a) Menurut Peter F. Druicker:

Organizational Culture is the body of solutions to external and internall problems that has worked consistently for a group and that is

⁹ Uston Nawawi, *Uston Nawawi Teori Budaya Organisasi.* () 2007 (Jakarta: Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2007). hal 55.

therefore taught to new members as the correct way to perceive, think about and feel in relation to those problems.

“ Budaya Organisasi adalah tubuh solusi untuk masalah eksternal dan internal yang telah bekerja secara konsisten untuk sebuah kelompok dan oleh karena itu diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk melihat, memikirkan dan merasakan dalam kaitannya dengan masalah tersebut.”

b) Menurut Schein:

Budaya organisasi adalah pola asumsi dasar yang dianut bersama oleh sekelompok orang setelah sebelumnya mereka mempelajari dan meyakini kebenaran pola asumsi tersebut sebagai cara untuk menyelesaikan berbagai persoalan yang berkaitan dengan adaptasi eksternal dan integrasi internal, sehingga pola asumsi dasar tersebut perlu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk berpersepsi, berpikir dan mengungkapkan perasaannya dalam kaitannya dengan persoalan-persoalan organisasi.

c) Menurut Phiti Sithi Amnuai:

Organizational Culture is a set of basic assumptions and beliefs that are shared by members of an organization, being developed as they learn to cope with problems of external adaptation and internal integration.

“ Budaya Organisasi adalah sekumpulan asumsi dan keyakinan dasar yang dimiliki oleh anggota organisasi, yang dikembangkan saat

mereka belajar mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal”

d) Menurut Schemerhom, Hurn dan Osborn:

Budaya organisasi adalah suatu sistem penyebaran keyakinan dan nilai-nilai yang dikembangkan di dalam suatu organisasi sebagai pedoman perilaku anggotanya”.

e) Menurut Tunstal:

Budaya organisasi adalah suatu konstelasi umum mengenai kepercayaan, kebiasaan, nilai, norma perilaku, dan cara melakukan bisnis yang unik bagi setiap organisasi yang mengatur pola aktivitas dan tindakan organisasi, serta melukiskan pola implisit, perilaku, dan emosi yang muncul yang menjadi karakteristik dalam organisasi.

Dari berbagai definisi yang diuraikan di atas, dapat dipahami bahwa budaya organisasi merupakan suatu kepercayaan, nilai, norma perilaku yang diterima dan disosialisasikan secara berkesinambungan sebagai pembentuk karakteristik organisasi dalam menghadapi tantangan/adaptasi eksternal dan integrasi internal.

2. Peran Budaya Organisasi

Dikemukakan bahwa ada peran penting dalam budaya organisasi terhadap organisasi, anggota organisasi, dan mereka yang berhubungan dengan organisasi, diantaranya sebagai berikut: ¹⁰

¹⁰ H. Abu Ahmadi Widodo, *Psikologi Belajar*, Edisi Revi (Jakarta Selatan: Bhineka Putra, 2010). Hal 115-116

a) Identitas Organisasi

Budaya organisasi berisi satu set karakteristik yang melukiskan organisasi dan membedakannya dengan organisasi yang lain. Budaya organisasi menunjukkan identitas organisasi kepada orang diluar organisasi.

b) Menyatukan Organisasi

Budaya organisasi merupakan lem normatif yang merekatkan unsur-unsur organisasi menjadi satu. Norma, nilai-nilai diambil untuk indikatr dalam penelitian dan kode etik budaya organisasi menyatukan dan mengkoordinasi anggota organisasi. Budaya organisasi menyediakan alat kontrol bagi aktivitas organisasi dan perilaku anggota organisasi. Norma, nilai-nilai, dan kode etik budaya organisasi menyatukan pola pikir dan perilaku anggota organisasi. Isi budaya organisasi mengontrol apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dilakukan oleh anggota organisasi.

c) Reduksi Konflik

Budaya organisasi sering dilukiskan sebagai semen atau lem yang menyatukan organisasi. Isi budaya mengembangkan kohesi sosial anggota organisasi yang mempunyai latar belkang berbeda. Pola pikir, asumsi, dan filsafat organisasi yang sama memperkecil perbedaan dan terjdinya konflik diantara anggota organisasi. Jika terjadi perbedaan atau konflik, budaya organisasi mempunyai cara untuk menyelesaikannya.

d) Komitmen kepada organisasi dan kelompok

Budaya organisasi bukan saja menyatukan, tetapi juga memfasilitasi komitmen anggota organisasi kepada organisasi dan kelompok kerjanya.

Budaya organisasi yang kondusif mengembangkan rasa memiliki dan komitmen tinggi terhadap organisasi dan kelompok kerjanya.

e) Reduksi ketidak pastian

Budaya organisasi berusaha akan selalu mengurangi ketidakpastian dan meningkatkan kepastian. Dalam mencapai sebuah tujuannya, organisasi menghadapi dan kompleksitas lingkungan, demikian juga aktivitas anggota organisasi dalam mencapai tujuan tersebut. Budaya organisasi menentukan kemana arah, apa yang akan dicapai, dan bagaimana mencapainya. Budaya organisasi juga mengembangkan pembelajaran bagi anggota baru. Mereka mempelajari apa yang penting dan tidak penting, apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan. Mereka pasti mempunyai pedoman yang memberikan sebuah kepastian dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.

f) Menciptakan konsistensi

Budaya organisasi menciptakan konsistensi berpikir, berperilaku, dan merespons lingkungan organisasi. Budaya organisasi memberikan peraturan, panduan, prosedur serta pola memproduksi dan melayani konsumen, pelanggan, nasabah, atau klien organisasi. Semua hal tersebut menimbulkan konsistensi pola pikir, cara bertindak, dan berperilaku anggota organisasi dalam melaksanakan tugas dan perannya. Dengan kata lain, anggota organisasi melaksanakan tugasnya *by book*, tidak menyimpang dari panduan yang ada dibuku budaya organisasi.

g) Motivasi

Budaya organisasi merupakan kekuatan yang tidak terlihat atau *inficible force* dibelakang faktor-faktor organisasi yang kelihatan dan dapat diobservasi. Budaya merupakan energi sosial yang membuat anggota organisasi untuk bertindak. Budaya organisasi memotivasi anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Mereka merasa berkewajiban dan bertanggung jawab untuk merealisasi tujuan organisasi.

h) Kinerja organisasi

Budaya organisasi yang kondusif menciptakan, meningkatkan, dan mempertahankan kinerja tinggi. Budaya organisasi yang kondusif menciptakan kepuasan kerja, etos kerja, dan motivasi. Semua faktor tersebut merupakan indikator terciptanya kinerja tinggi dari karyawan yang akan menghasilkan kinerja organisasi yang juga tinggi.

i) Keselamatan kerja

Budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap keselamatan kerja. Sedangkan faktor-faktor penyebab kecelakaan industri adalah budaya organisasi perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja keselamatan dan kesehatan kerja, perlu dikembangkan budaya keselamatan dan kesehatan kerja.

j) Sumber keunggulan kompetitif

Budaya organisasi yang kuat mendorong motivasi kerja, konsistensi, efektivitas, dan efisiensi . Keunggulan tersebut dapat juga dalam menurunkan

ketidakpastian yang memungkinkan kesuksesan organisasi dalam pasar dan persaingan.

Budaya organisasi di Sekolah Dasar Berbasis Agama Islam merupakan salah satu upaya untuk mengembangkan proses belajar siswa. Budaya organisasi sekolah dasar Islam dilaksanakan agar lingkungan sekolah dapat menjadi wadah yang kondusif untuk mengembangkan karakter optimisme, hukuman, pencerahan jiwa, membekali keterampilan dan sikap yang dibutuhkan untuk menjadikan siswa yang jujur, santun, kreatif, mandiri dan bermanfaat bagi orang lain yang dimana poin barusan merupakan indikator dalam penelitian tesis ini. Lingkungan Sekolah Dasar Berbasis Islam merupakan salah satu wadah dimana siswa selain lingkungan keluarga dan masyarakat dilibatkan untuk melakukan proses sosialisasi yaitu sosialisasi nilai, pengetahuan, sikap, dan keterampilan untuk metode pengelolaan yang tepat. membutuhkan Sekolah Dasar Islam Negeri itu.

Budaya organisasi memiliki tantangan pada lembaga pendidikan Islam mulai beradaptasi dengan lingkungan eksternal organisasi dan berfungsi untuk mengintegrasikan berbagai sumber daya yang ada dalam suatu internal organisasi, termasuk kualitas pendidikan yaitu : ¹¹

1. Suasana sekolah yang inovatif dan fleksibel juga menjadi faktor penting dalam mempengaruhi kinerja inovasi yang berkolaborasi dengan budaya organisasi, yang sangat direkomendasikan sebagai kajian

¹¹ *Ibid.* 77

2. Pengaruh langsung budaya belajar suportif pada iklim inovatif sekolah, otonomi kerja, dan persepsi pergantian guru dirasakan serupa dengan jenis organisasi lain. Administrator sekolah diperlukan untuk mengenali manfaat dari membina lingkungan belajar dalam mendukung guru dan mengambil tindakan untuk mendorong pertumbuhan sekolah
3. Budaya organisasi tercermin dari apa yang dilakukan, bagaimana melakukannya, dan siapa yang terlibat dalam proses ini. Upaya yang diarahkan untuk menentukan profil tertentu dari budaya organisasi yang ada dalam suatu organisasi dapat memberikan informasi tentang pilihan yang tersedia dalam mengelola, atau mengubah, variabel penentu di sekolah
4. Budaya organisasi spiritual sekolah memiliki pengaruh langsung dan tidak langsung pada kinerja guru. Budaya keagamaan organisasi sekolah memiliki tujuan guna, nilai-nilai luhur, dan kemanusiaan. Kinerja guru semakin baik berupa menunjukkan kemampuan merencanakan pembelajaran yang bermutu, menunjukkan kemampuan melaksanakan kegiatan mengajar dan mutu pendidikan. Kemampuan menerapkan penilaian pendidikan dengan menggunakan teknik yang tepat dan penggunaannya dalam berbagai tujuan dapat meningkatkan kualitas profesionalisme dalam berperilaku, kemampuan untuk menegakkan kurikulum, penerapan pengembangan diri, serta prestasi guru dan siswa
5. Pembelajaran sekolah dasar dapat memberikan kontribusi untuk menanamkan nilai dan norma pada siswa yang mengikuti ajaran Islam

yang kami masukan dalam indikator penelitian tesis ini. Masalah budaya organisasi dan kinerja guru juga menjadi faktor penentu dalam menciptakan proses pembelajaran yang berkualitas, sehingga penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kualitas proses pembelajaran, pengaruh kinerja guru terhadap kualitas pembelajaran. proses dan pengaruh budaya organisasi dan kinerja guru.

3. Fungsi Budaya Organisasi

1) Menurut pendapat Siagian ¹²

lima fungsi penting budaya organisasi, yaitu:

- a. Sebagai penentu batas-batas perilaku dalam arti menentukan apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan, apa yang dipandang baik atau tidak baik, menentukan yang benar dan yang salah.
- b. Menumbuhkan jati diri suatu organisasi dan para anggotanya.
- c. Menumbuhkan komitmen untuk kepentingan bersama di atas kepentingan individual atau kelompok sendiri.
- d. Sebagai tali pengikat bagi seluruh anggota organisasi
- e. Sebagai alat pengendali perilaku para anggota organisasi yang bersangkutan.

2) Menurut Robbins fungsi budaya organisasi sebagai berikut

- a. Budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dan yang lain.
- b. Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.
- c. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri individual seseorang.

¹² Sopiha, *Prilaku Organisasi*, Revisi (D.I Yogyakarta: Pt. CV, 2008). hal 47

- d. Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk dilakukan oleh karyawan.
- e. Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.

4. Ciri-ciri Budaya Organisasi

Menurut Robbins ada 7 ciri-ciri budaya organisasi adalah:

- a. Inovasi dan pengambilan resiko. Sejauh mana karyawan didukung untuk menjadi inovatif dan mengambil resiko.
- b. Perhatian terhadap detail. Sejauh mana karyawan diharapkan menunjukkan kecermatan, analisis dan perhatian terhadap detail.
- c. Orientasi hasil. Sejauh mana manajemen memfokus pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
- d. Orientasi orang. Sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek pada orang-orang di dalam organisasi itu.
- e. Orientasi tim. Sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim, ukannya individu.
- f. Keagresifan (*Aggressiveness*). Suatu tingkatan dimana orang – orang (anggota organisasi) itu memiliki sifat agresif dan kompetitif dan bukannya santai – santai.
- g. Stabilitas (*Stability*). Suatu tingkatan dimana kegiatan organisasi menekankan di pertahankannya status quo daripada pertumbuhan.

5. Tipe Budaya Organisasi

Menurut Sathia dan Glinow membedakan empat macam budaya organisasi yaitu :

- a. *Apathetic Culture* Dalam tipe ini anggota organisasi terhadap hubungan antar manusia maupun perhatian terhadap pelaksanaan tugas dua-duanya
- b. *Caring Culture* Budaya organisasi ini dicirikan oleh rendahnya perhatian terhadap kinerja dan tingginya perhatian terhadap hubungan antar manusia.
- c. *Exacting Culture* Ciri utama dari tipe ini adalah bahwa perhatian terhadap orang sangat rendah tapi perhatian terhadap kinerja sangat tinggi.
- d. *Integrative Culture* Dalam tipe *Integrative Culture* ini perhatian terhadap orang maupun terhadap kinerja, keduanya sangat tinggi.

6. Sumber-sumber Budaya Organisasi

Menurut Tosi, Rizzo, Carrol seperti yang dikutip oleh Munandar budaya organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu: ¹³

- a. Pengaruh umum dari luar yang luas Mencakup faktor-faktor yang tidak dapat dikendalikan atau hanya sedikit dapat dikendalikan oleh organisasi.

¹³ Sukarman Purba, Erika Revida, and Dkk, *Perilaku Organisasi, Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 2020

- b. Pengaruh dari nilai-nilai yang ada di masyarakat Keyakinan-keyakinan dan nilai-nilai yang dominan dari masyarakat luas misalnya kesopansantunan dan kebersihan.
- c. Faktor-faktor yang spesifik dari organisasi Organisasi selalu berinteraksi dengan lingkungannya. Dalam mengatasi baik masalah eksternal maupun internal organisasi akan mendapatkan penyelesaian-penyelesaian yang berhasil. Keberhasilan mengatasi berbagai masalah tersebut merupakan dasar bagi tumbuhnya budaya organisasi

7. Indikator Budaya Organisasi adalah :

- a) Kebiasaan

Kebiasaan dapat diartikan sebagai reaksi bersyarat yang kompleks dan bervariasi, dan menjadi kanal kanal yang tetap bisa dilalui oleh tingkah laku manusia.

- b) Nilai

Nilai merupakan salah satu istilah yang cukup lekat dalam kehidupan manusia, nilai ini identik dengan prasangka individu/kelompok terhadap individu lainnya. Terdapat berbagai definisi nilai yang bermacam-macam, namun semua maknanya dipengaruhi oleh aktivitas sehari-hari.

- c) Akhlaq

Kata “akhlaq” berasal dari bahasa arab yaitu ” *Al-Khulk* ” yang berarti tabeat, perangai, tingkah laku, kebiasaan, kelakuan. Menurut istilahnya, akhlaq ialah sifat yang tertanam di dalam diri seorang

manusia yang bisa mengeluarkan sesuatu dengan senang dan mudah tanpa adanya suatu pemikiran dan paksaan.¹⁴

d) Inovatif

Inovatif adalah sebuah cara berfikir untuk mendapatkan solusi-solusi yang baru dan kreatif.

e) Adat

Adat adalah gagasan kebudayaan yang terdiri dari nilai-nilai budaya, norma, kebiasaan, kelembagaan, dan hukum adat yang mengatur tingkah laku manusia antara satu sama lain yang lazim dilakukan di suatu kelompok masyarakat. Adat yang memiliki sanksi disebut dengan hukum adat sedangkan yang tidak memiliki sanksi disebut dengan kebiasaan.

f) Disiplin

Kata 'disiplin' sendiri berasal dari bahas Latin yaitu 'discipline' yang artinya latihan akan kesopanan dan kerohanian juga sebagai pengembangan kepribadian. Sikap disiplin dapat muncul sebagai bentuk usaha kita dalam memperbaiki diri sebagai individu yang taat akan aturan yang berlaku.

B. Kinerja Guru

1. Pengertian Kinerja

Kinerja atau dapat disebut juga prestasi kerja (*performance*) dapat diartikan sebagai ungkapan atau sebutan atas kemampuan yang diraih untuk menghasilkan

¹⁴ Dimiyati Badruzzaman, *Panduan Kuliah Agama Islam* (Bandung: Bandung Sinar BAru, 2004). Hal 97

sesuatu yang berdasarkan pengetahuan, sikap, keterampilan, dan motivasi. Prestasi kerja (*performance*) juga diartikan sebagai penghargaan atau pencapaian secara langsung yang diperoleh pada pekerjaan tertentu dengan mempertimbangkan persyaratan agar dapat terlihat bagaimana *output* yang dihasilkan.¹⁵ Istilah kinerja guru berasal dari kata *Job performance/actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang diraih seseorang). Menurut bahasa, kinerja bisa diartikan sebagai prestasi yang nampak sebagai bentuk keberhasilan kerja pada diri seseorang.¹⁶ Kinerja mempunyai hubungan erat dengan masalah produktivitas, karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi.

Menurut Nana Sudjana, kinerja merupakan kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Whitmore dalam Uno, secara sederhana yang mengemukakan, kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang. Menurut McDaniel dalam Uno, yang memandang kinerja adalah interaksi antara kemampuan-kemampuan seseorang dengan motivasinya. Menurut Mangkunegara dalam Wahyudi, kinerja adalah hasil kerja seseorang secara kualitas serta kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selain itu,

¹⁵ Erjati Abas, *Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru* (Jakarta: ELEX Media Komputindo, 2017).hal 21

¹⁶ Yusnidar, *Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru*, terbaru (Banda Aceh, 2014) hal. 332

kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu hasil dan usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu.¹⁷

Moeheriono berpendapat, kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, baik secara kualitatif maupun kuantitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Faktor-faktor penilaian kinerja dapat berorientasi pada diri sendiri, seperti termasuk dalam faktor bagaimana pengabdian, kejujurannya dalam bekerja, kesetiannya, kemauan yang kuat untuk bekerja, kerja sama yang dihasilkan, bagaimana prestasi kerjanya, pengembangan karier, tanggung jawab terhadap pekerjaan, dan disiplin dalam kerja. Usman mengatakan bahwa “pencapaian dari hasil kinerja seseorang dinilai berdasarkan prosedur yang disesuaikan oleh kebutuhan, hal ini erat kaitannya dengan keberhasilan kinerja yang berhubungan dengan kepuasan kerja.¹⁸ Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja adalah hasil kerja atau prestasi yang dicapai oleh seseorang, yang dilihat dan dinilai berdasarkan usaha yang dilakukannya beserta kualitas dan kuantitasnya untuk mencapai tujuan bersama

2. Kinerja Guru

Guru merupakan subsistem penting yang memiliki peran strategis dalam meningkatkan proses dan mutu peserta didik. Secara sederhana, guru berarti orang

¹⁷ Baedhowi, *Tantangan Peningkatan Profesionalisme Tenaga Pendidik Pada Era Undang-Undang Guru Dan Dosen* (Bandung: Percetakan Bandung terpadu, 2006).57

¹⁸ Nasir Usman, *Manajemen Peningkatan Mutu Kinerja Guru Konsep, Teori, Dan Model* (Bandung: Citapustaka Media Perintis, 2012).hal 126

yang mengajarkan ilmu pengetahuan kepada peserta didik. Guru dalam pandangan masyarakat adalah orang yang mengajar di tempat tertentu, tidak hanya di lingkungan lembaga formal, tetapi juga di rumah, tempat ibadah atau di tempat lain. Guru menempati kedudukan terhormat di masyarakat. Salah satu faktor yang menyebabkan hal tersebut adalah kewibawaan. Sementara kewibawaan terbentuk atas keselarasan antara perkataan dan perbuatan yang konsisten. Masyarakat menganggap bahwa guru adalah sosok yang pantas digugu dan ditiru. Hal ini menunjukkan bahwa guru adalah sosok teladan, panutan, dan sosok yang mengemban tugas mulia.¹⁹

Sementara itu, tugas dan tanggung jawab guru tidak sekadar mengajarkan ilmu pengetahuan, tetapi lebih kompleks dari itu. Seorang guru mengemban amanah sebagai pengajar, juga sekaligus sebagai seorang pendidik. Guru bukan semata sebagai pengajar yang mentransfer pengetahuan dan keterampilan melainkan juga sebagai pendidik yang mentransfer nilai-nilai dan sekaligus sebagai pembimbing yang memberikan arahan dan tuntunan kepada peserta didik. Djamarah, mengatakan bahwa guru adalah figur pemimpin, sekaligus arsitektur yang membangun dan membentuk jiwa dan watak peserta didik. Dengan demikian, menjadi seorang guru tidak mudah, menjadi guru tidak cukup hanya berpengetahuan saja, tetapi perlu ditunjang dengan kompetensi lain yang mendukung proses dan tanggung jawab sebagai guru.

Tak jauh berbeda dari definisi kinerja, kinerja guru adalah seluruh aktivitas yang dilakukan oleh seorang guru dalam menjalankan tugasnya sebagai tenaga

¹⁹ Zaiyadi Abdillah, *Kinerja Kepala Sekolah Menengah Atas Negeri Dalam Meningkatkan Mutu Sekolah* (Jakarta: Sinar Mutiara, 2013).hal 68

pendidik agar peserta didik dapat mencapai fase kedewasaan. Kinerja guru sebenarnya tertuju pada perilaku guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang tenaga pendidik untuk mempengaruhi peserta didik terhadap pencapaian tujuannya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas dalam pembelajaran yang dibebankan kepadanya yang dilihat melalui kegiatan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan penilaian pembelajaran, dan tindak lanjut hasil penilaian

Berdasarkan Undang Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 10 ayat (1) Guru wajib memiliki “kompetensi yang meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, kompetensi profesional, yang diperoleh melalui pendidikan profesi.”²⁰

Berkaitan erat dengan kinerja guru di dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari sehingga dalam melaksanakan tugasnya guru perlu memiliki tiga kemampuan dasar agar kinerjanya tercapai sebagai berikut:²¹

- a) kemampuan pribadi meliputi hal-hal yang bersifat fisik seperti tampang, suara, mata atau pandangan, kesehatan, pakaian, pendengaran, dan hal yang bersifat psikis seperti humor, ramah, intelek, sabar, sopan, rajin, kreatif, kepercayaan diri, optimis, kritis, obyektif, dan rasional.

²⁰ Diektoral Jendral Pendidikan Islam Departemen Agama R.I, *Undang Undang Dan Peraturan Pemerintah RI Tentang Pendidikan* (Tp: Ttp, 2006).h 88

²¹ ‘Buchari Alma, Guru Profesional Menguasai Metode Dan... - Google Cendekia’ <<https://scholar>. [accessed 5 October 2021].

- b) kemampuan sosial antara lain bersifat terbuka, disiplin, memiliki dedikasi, tanggung jawab, suka menolong, bersifat membangun, tertib, bersifat adil, pemaaf, jujur, demokratis, dan cinta anak didik.
- c) kemampuan profesional sebagaimana dirumuskan oleh P3G yang meliputi 10 kemampuan profesional guru yaitu: menguasai bidang studi dalam kurikulum sekolah dan menguasai bahan pendalaman/aplikasi bidang studi, mengelola program yang digunakan untuk belajar mengajar, mengelola kelas, menggunakan media dan sumber, menguasai landasan-landasankependidikan, mengelola interaksi belajar mengajar, menilai prestasi siswa dan untuk kepentingan pendidikan, mengenal fungsi dan program – program dan juga termasuk bimbingan penyuluhan, mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah, memahami prinsip dan menafsirkan hasil-hasil penelitian pendidikan guna keperluan mengajar.

Kinerja guru adalah persepsi guru terhadap prestasi kerja guru yang berkaitan dengan kualitas kerja, tanggung jawab, kejujuran, kerjasama dan prakarsa.²² Kompensasi yang diberikan kepada guru sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja, motivasi kerja, dan hasil kerja.²³ Apabila kompensasi yang diberikan dengan mempertimbangkan standar kehidupan normal dan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan guru maka dengan sendirinya akan mempengaruhi semangat kerjanya, yang pada gilirannya akan meningkatkan kualitas setiap pekerjaan yang dilakukan. Hal ini karena tujuan bekerja guru

²² Sudarwan Danim ;, 'Profesionalisasi Dan Etika Profesi Guru : Tilikan Indonesia Dan Mancanegara', 2010. Hal 45

²³ Ondi Saondi Hamzah, *Etika Profesi Guru* (Jakarta: Purnama Putra, 2009). Hal 55

banyak dipengaruhi oleh terpenuhi atau tidaknya kebutuhan minimal kehidupan guru dan keluarganya. Dengan demikian dampaknya adalah meningkatnya perhatian guru secara penuh terhadap profesi dan pekerjaannya. Jika kompensasi yang diberikan semakin besar sehingga kepuasan kerjanya semakin baik.

Kinerja yang dalam bahasa Inggris disebut dengan *performance*, berarti tampilan kerja, unjuk kerja, wujud kerja. Kinerja merupakan hasil perkalian antara motivasi, kemampuan dan tugas. Dengan motivasi tinggi, kemampuan yang memadai dan pengaturan tugas yang tepat akan berimplikasi pada terwujudnya kinerja yang tinggi, begitu juga sebaliknya. Guru merupakan profesi profesional di mana ia dituntut untuk berupaya semaksimal mungkin menjalankan profesinya sebaik mungkin. Sebagai seorang profesional maka tugas guru sebagai pendidik, pengajar dan pelatih hendaknya dapat berimbas kepada siswanya. Dalam hal ini guru hendaknya dapat meningkatkan terus kinerjanya yang merupakan modal bagi keberhasilan pendidikan.

Kinerja seseorang dapat ditingkatkan bila ada kesesuaian antara pekerjaan dengan keahliannya, begitu pula halnya dengan penempatan guru pada bidang tugasnya. Menempatkan guru sesuai dengan keahliannya secara mutlak harus dilakukan. Bila guru diberikan tugas tidak sesuai dengan keahliannya akan berakibat menurunnya cara kerja dan hasil pekerjaan mereka, juga akan menimbulkan rasa tidak puas pada diri mereka.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, antara lain kemampuan dan kemauan. Kemampuan tanpa adanya kemauan tidak

menghasilkan kinerja. Demikian halnya kemauan tanpa disertai kemampuan juga tetap tidak menghasilkan kinerja optimal. Sedarmayanti menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

- a) sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja, dan budaya kerja)
- b) pendidikan
- c) keterampilan
- d) tingkat penghasilan
- e) iklim kerja
- f) sarana dan prasarana yang memadai
- g) teknologi
- h) kesempatan untuk berprestasi.²⁴

Kedua pendapat tersebut merujuk pada variabel yang sama, yakni beberapa aspek yang terdapat pada individu, lingkungan dan budaya kerja, sarana /prasarana, dan kesejahteraan sebagai motivasi kerja. Kinerja merupakan hal-hal seperti yang diungkapkan Nawawi yaitu sesuatu yang dicapai melalui prestasi-prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan kerja. Kaitannya dengan kinerja yang dimaksudkan adalah prestasi atau kemampuan yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, dan pengaruh antar pribadi.²⁵

4. Cara Meningkatkan Kinerja Guru

Upaya yang ditempuh untuk meningkatkan kinerja guru dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor bawaan seperti minat, bakat, dan faktor lingkungan seperti

²⁴ T Yusuf, G Suci - Jurnal GeoEkonomi, and undefined 2018, 'Pengaruh Kompetensi Profesional Guru, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Smk Negeri 2 Penajam Paser Utara', *Jurnal.Fem.Uniba-Bpn.Ac.Id* <<http://jurnal.fem.uniba-bpn.ac.id/index.php/geoekonomi/article/view/23>> [accessed 5 October 2021].

²⁵ Ibid. Hal 45

pendidikan, dan latihan. Upaya yang dapat dilakukan dalam meningkatkan kinerja guru ada dua klasifikasi, yaitu:

- a) Upaya pemberdayaan yang dilakukan oleh kepala madrasah
- b) Upaya peningkatan kompetensi yang dilakukan guru.

Upaya lain yang dapat dilakukan dalam membentuk dan meningkatkan kinerja guru yaitu:

- a) Melakukan supervisi kunjungan kelas, sehingga kekurangan-kekurangan yang terjadi selama pembelajaran dapat ternilai oleh kepala madrasah untuk selanjutnya dilakukan perbaikan berdasarkan hasil dari supervisi tersebut.
- b) Pembentukan kelompok diskusi kerja guru yang disusun seyanam mungkin untuk meningkatkan kinerja guru.
- c) Mengadakan rapat rutin bulanan sebagai media evaluasi untuk pencapaian karier guru kedepannya.
- d) Membentuk organisasi profesi keguruan untuk meningkatkan kinerja guru yang sudah profesional.²⁶

Pondok Modern Darussalam Gontor memiliki guru yang berasal dari alumni pondoknya sendiri yang dimana mereka diwajibkan mengabdikan 1 tahun minimal untuk mengaplikasikan apa yang selama ini didapat dari pondok. Guru gontor ini tidak semua mengajar pelajaran bahasa arab dan ada juga yang mengajar pelajaran umum karena di Pondok Modern darussalam Gontor 100% Umum dan 100 % Islam

²⁶ Ibid . hal 78

5. Indikator dalam Kinerja Guru adalah :

a) Kemampuan Pribadi ²⁷

kemampuan pribadi meliputi hal-hal yang bersifat fisik seperti tampang, suara, mata atau pandangan, kesehatan, pakaian, pendengaran, dan hal yang bersifat psikis seperti humor, ramah, intelek, sabar, sopan, rajin, kreatif, kepercayaan diri, optimis, kritis, obyektif, dan rasional;

b) Kemampuan Sosial

kemampuan sosial antara lain bersifat terbuka, disiplin, memiliki dedikasi, tanggung jawab, suka menolong, bersifat membangun, tertib, bersifat adil, pemaaf, jujur, demokratis, dan cinta anak didik.

c) Kemampuan Profesional

kemampuan profesional sebagaimana dirumuskan oleh P3G yang meliputi 10 kemampuan profesional guru yaitu: menguasai bidang studi dalam kurikulum sekolah dan menguasai bahan pendalaman/aplikasi bidang studi, mengelola program yang digunakan untuk belajar mengajar, mengelola kelas, menggunakan media dan sumber, menguasai landasan-landasankependidikan, mengelola interaksi belajar mengajar, menilai prestasi siswa dan untuk kepentingan pendidikan, mengenal fungsi dan program – program dan juga termasuk bimbingan penyuluhan, mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah, memahami prinsip dan menafsirkan hasil-hasil penelitian pendidikan guna keperluan mengajar

²⁷ Buchari Alma, *Guru Profesional Menguasai Metode Dan Terampil Mengajar* (Bandung: Alfabeta, 2009).h 55

C. Kompetensi Bahasa Arab

Pelajaran bahasa Arab, merupakan mata pelajaran yang ditujukan untuk mendorong, membimbing, mengembangkan, dan membina kemampuan serta menumbuhkan sikap positif terhadap bahasa Arab, baik reseptif maupun produktif. Kemampuan reseptif merupakan kemampuan untuk memahami pembicaraan orang lain dan memahami bacaan. Sedangkan kemampuan produktif, merupakan kemampuan menggunakan bahasa sebagai alat komunikasi. Kemampuan dan sikap positif terhadap bahasa Arab tersebut sangatlah penting dalam membantu memahami sumber-sumber ajaran Islam seperti al-Qur'an dan al-Hadist, serta kitab-kitab berbahasa Arab yang berkenaan dengan Islam. Pelajaran Bahasa Arab di madrasah memiliki tujuan; Mengembangkan kemampuan berkomunikasi dalam bahasa Arab, baik lisan maupun tulis, yang mencakup empat keterampilan berbahasa, menyimak (*istima'*), berbicara (*kalam*), membaca (*qira'ah*), dan menulis (*kitabah*). Disamping itu juga menumbuhkan kesadaran tentang pentingnya bahasa Arab sebagai salah satu bahasa asing untuk menjadi alat utama belajar, khususnya dalam mengkaji sumber-sumber ajaran Islam, dan mengembangkan pemahaman tentang saling keterkaitan antara bahasa dan budaya.

Oleh karena itu, bahasa Arab di madrasah dipersiapkan untuk pencapaian kompetensi dasar berbahasa, yang mencakup empat keterampilan berbahasa yang diajarkan secara integral, (*Istima'*, *Kalam*, *Qiro'ah*, dan *Kitabah*). Namun demikian, pada tingkat pendidikan dasar (*Ibtida'*) dititikberatkan pada kecakapan

menyimak dan berbicara sebagai landasan berbahasa. Pada tingkat pendidikan menengah (*Mutawassid*), keempat keterampilan berbahasa diajarkan secara seimbang. Adapun pada tingkat pendidikan lanjut (*mutaqoddim*) difokuskan pada keterampilan membaca dan menulis, sehingga peserta didik diharapkan mampu mengakses berbagai referensi berbahasa Arab²⁸

2. Perkembangan Kurikulum Bahasa Arab di Indonesia

Apabila kita melihat kembali perkembangan kurikulum pembelajaran bahasa Arab di Indonesia, maka setidaknya kita akan temukan kurikulum tahun 1964, 1974, 1984, 1994, dan 2004. Kemudian kurikulum tahun 2004 telah selesai disempurnakan dengan diterbitkannya permendiknas No 22, 23, 24, tentang Standar Isi (SI) satuan pendidikan, Standar Kompetensi Lulusan (SKL) dan pelaksanaan SI dan SKL, dan juga didukung dengan semangat otonomi daerah sehingga dari itu maka lahirlah Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP). Sedangkan untuk pelajaran bahasa Arab merujuk pada Kermenag No: 2 Tahun 2008. Tentang Standar Kompetensi Lulusan dan Standar Isi untuk mata pelajaran agama. Pada kurikulum 1964, 1974, dan 1984 dapat kita lihat bahwa, bahasa Arab diajarkan dengan pendekatan parsial (*nadhoriatul furu'*), baik ilmu bahasa, unsur bahasa bahkan keterampilan bahasa, artinya dalam kurikulum tersebut antara unsur bahasa dan keterampilan bahasa masing-masing menjadi mata pelajaran, seperti; *Nahwu, Shorof, balaghoh, adab, Muhadatsah, Muthola'ah, Insyak, Imla', Khot, Mahfudhot*, dan bahasa Arab itu sendiri, dan masing-masing memiliki tema yang berbeda-beda. Sedangkan dalam kurikulum Tahun 1994, bahasa Arab sudah

²⁸ Thahir, *Pedoman Khusus Bahasa Arab* (Jakarta: Departemen Agama RI. Dirjen Kelembagaan Agama Islam, 2004). Hal 45

mulai nampak diajarkan dengan pendekatan satu kesatuan antara unsur bahasa (*Ashwat, Mufrodlat, dan Qowaid*) dan keterampilan berbahasa (*Istima', Kalam, Qiro'ah, dan Kitabah*) dengan satu tema (*Nadhoriyatul Wahdhah*), dan lebih tampak lagi pada kurikulum tahun 2004, dimana pembelajaran bahasa Arab diarahkan pada penguasaan empat keterampilan berbahasa tersebut.²⁹

Kurikulum 1964, 1974 dan 1984 waktu untuk membelajarkan materi bahasa Arab tersedia sangat banyak, sehingga muatan materi lebih banyak tersampaikan, dampaknya pada penguasaan dan wawasan ilmu kebahasaan dan unsur bahasa sangat kuat. Berbeda dengan kurikulum tahun 1994 dan 2004, dimana waktu yang tersedia untuk membelajarkan bahasa Arab sangat singkat hanya 3 - 4 kali pertemuan kali 45 menit, maka secara otomatis materi materi akan berkurang dan wawasan serta kemampuan berbahasa juga berkurang. Bahkan lebih ironis lagi apabila kita lihat pada Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan dengan Standar Kompetensi Lulusan dan Standar Isi pada Permenag No: 2 Tahun 2008, maka waktu pembelajaran bahasa Arab hanya memperoleh 2 kali pertemuan dalam satu minggu dengan durasi 45 menit. Waktu yang sangat singkat untuk mengajarkan empat keterampilan berbahasa, sehingga kemungkinan kecil siswa dapat menguasai keterampilan tersebut. Sesungguhnya Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) memberikan peluang yang sangat besar dalam usaha mengembangkan dan mengimplementasikan kurikulum khususnya dalam pelajaran bahasa Arab. Keberhasilan pembelajaran bahasa Arab tergantung pada keberanian lembaga penyelenggara madrasah. KTSP sebaiknya disusun dan

²⁹ *Ibid* . 66

dikembangkan sesuai dengan kondisi dan kebutuhan madrasah tersebut, dan dikembangkan secara beragam, bukan keseragam.

2. Pembelajaran Bahasa Arab di Indonesia

Pembelajaran bahasa Arab di Indonesia sudah dilaksanakan sejak masuknya Islam ke nusantara ini, dimana model pembelajarannya pada waktu itu masih sangat tradisional dan sederhana, dengan cara menggunakan metode mengeja *al Hajai (alphabetic methods)* dalam mengenal bunyi dan huruf-huruf Arab. Tujuan pembelajaran bahasa Arab pada awal masuknya Islam bertujuan untuk memenuhi kebutuhan sebagai seorang muslim dalam melaksanakan sholat lima waktu, berdzikir, dan berdo'a kepada Allah SWT.

Kemudian pada tahapan berikutnya pembelajaran bahasa Arab juga masih mendapatkan perhatian yang serius dari umat Islam, namun pada tahap ini pembelajaran bahasa Arab dilakukan dengan menggunakan pendekatan sistem menterjemahkan bahasa Arab ke dalam bahasa Ibu (*Grammar and Translation method*). Adapun tujuannya agar orang-orang muslim mampu memahami bahasa Arab sebagai bahasa teks sumber-sumber agama Islam seperti Al Qur'an dan Al Hadist, serta kitab-kitab kuning yang berisikan tentang pesan, hukum, dan pengetahuan agama.

Seiring dengan perkembangan tingkat pemahaman terhadap bahasa (*language*), bahwa fungsi bahasa adalah sebagai alat komunikasi (*Ittishol*) antara anggota masyarakat atau dengan bangsa-bangsa lain baik lisan maupun tulisan - dan utamanya adalah bentuk lisan, maka dua model pola pembelajaran tersebut diatas belumlah mampu untuk menjadikan seseorang itu menguasai bahasa Arab

dengan aktif. Oleh karenanya model-model pembelajaran bahasa Arab di Indonesia dimana mayoritas penduduknya beragama Islam haruslah selalu mengalami kemajian dan *up to date*.

Kalau dilihat dari proses perkembangan dan keberadaan pembelajaran bahasa Arab di Indonesia sejak masuknya Islam hingga sampai saat ini, setidaknya telah melalui tahapan-tahapan sebagai berikut:³⁰

- a. Pembelajaran bahasa Arab pada mulanya melalui pengenalan lafazd-lafazd yang digunakan dalam ibadah-ibadah dan do'a-do'a. Oleh karena itu keseluruhan materinya diambilkan dari al Qur'an bagian akhir (*Juz Amma*) dan bacaan yang dibaca dalam sholat. Melalui model inilah bahasa Arab mulai dikenalkan dan diajarkan pada kaum muslimin.
- b. Pembelajaran bahasa Arab melalui pengajaran dan penjelasan materi-materi agama Islam yang dilaksanakan di mushola/surau-sebagai cikal bakal berdirinya pondok pesantren. Metode yang digunakan dalam pembelajaran model ini adalah metode gramatikal dan penerjemahan secara lisan (*Grammar and Translation method*)
- c. Kebangkitan pembelajaran bahasa Arab, hal ini ditandai dengan reorientasi (tujuan) baru dalam pembelajaran bahasa Arab di pondok-pondok pesantren, hal inilah yang mendorong dan membangkitkan lembaga-lembaga tinggi Islam untuk mengkaji dan menela'ah ulang pembelajaran bahasa yang sudah ada dan berlangsung di pesantren-pesantren atau lembaga yang mengajarkan bahasa Arab secara universal.

³⁰ Adul Wahab Arrosyadi, *Peningkatan Kualitas Pengajar Bahasa Arab Sebagai Upaya Meningkatkan Standar Mutu Pembelajaran Bahasa Arab* (Bandung: CV. Sinar Mutiara, 2007). Hal 55

- d. Pembelajaran bahasa Arab dalam tahap pencarian dan percobaan terhadap materi, tujuan dan metode yang digunakan. Oleh karenanya pada tahap ini metode dianggap sebagai kunci keberhasilan dalam pembelajaran bahasa Arab, maka hampir seluruh lembaga Islam, baik perguruan tinggi atau pondok

Pesantren berusaha untuk mencoba berbagai macam metode yang ada dalam pembelajaran bahasa Arab utamanya adalah metode langsung (*Direct Method*). pembelajaran bahasa Arab, sudah dalam tahapan yang matang, yaitu pembelajaran bahasa Arab dengan menggunakan metode selektif (*Eclectic Method*), penggunaan metode ini disesuaikan dengan kondisi lingkungannya, dimana metode-metode tersebut telah diteliti dan diujicobakan dalam waktu yang cukup lama dalam pembelajaran bahasa Arab pada tahapan-tahapan sebelumnya.

Pada kenyataannya, tujuan jelas yang telah dirumuskan, model pembelajaran (*method*) yang telah digunakan, dan materi ajar yang telah dipilih, ini semua tidak mutlak mampu menjamin keberhasilan pembelajaran bahasa Arab. Di antara salah satu penyebabnya adalah rendahnya kualitas pengajar (*ustazd, guru, dan dosen*) utamanya adalah kurangnya penguasaan terhadap teori-teori kebahasaan (*linguistik terapan*), prinsip, pendekatan, dan metode pembelajaran bahasa yang digunakan, dan juga penguasaan materi yang diajarkan. Padahal guru mempunyai peranan yang sangat penting dalam proses pembelajaran bahasa Arab sebagaimana yang telah dikatakan oleh Muhammad A. Salim, kesuksesan pembelajaran bahasa Arab berkaitan erat dengan kemampuan guru atau dosen yang mengajarnya, kemampuan itu meliputi; *al janib al lughowy, al janib al tsaqofi, dan al janib al mihny*.³¹

³¹ KH Abdullah Syukri Zarkasyi, *Gontor Dan Pembaharuan Pendidikan Pesantren* (Jakarta: : Rajawali Pers, 2005). hal 70

Keberhasilan upaya peningkatan mutu pembelajaran bahasa Arab banyak ditentukan oleh kemampuan diri seorang pengajar dalam mengemban tugas pokok sehari-hari, yaitu mengelola kegiatan belajar mengajar di dalam kelas. Di dalam kelas, pengajar memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan yang sudah dirumuskan, karena pengajarlah yang secara langsung terlibat dalam kegiatan belajar mengajar.

3. Pembelajaran Bahasa Arab Antara Teori dan Praktek

Pembelajaran bahasa Arab di Indonesia- dimana mayoritas penduduknya muslim-mempunyai kedudukan lebih tinggi dibanding dengan bahasa-bahasa asing lainnya. Hal ini disebabkan karena bahasa Arab merupakan alat dan kunci untuk memahami al Qur'an dan al Hadist serta sumber-sumber hukum Islam yang lainnya. Oleh karena itu pembelajaran bahasa Arab telah dimulai sejak usia anak-anak hingga usia dewasa, dari tingkat Ibtidaiyah sampai Aliyah bahkan perguruan tinggi, dan juga pengajaran di pondok-pondok serta pesantren-pesantren. Namun itu semua masih jauh dari harapan yang diinginkan, meskipun mereka belajar bahasa Arab bertahun-tahun tapi kita masih banyak menemukan disana-sini orang-orang yang belum mampu berbahasa Arab secara aktif. Pelaksanaan pembelajaran bahasa Arab yang seharusnya mengikuti teori-teori yang telah dihasilkan lewat penelitian dan uji coba dengan analisis yang mendalam dalam bidang kajian linguistik telah banyak diabaikan, dan ini terjadi karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman pengajar dalam menyerap informasi perkembangan teori-teori linguistik terkini dan teori-teori pembelajaran secara umum. Penguasaan bahasa Arab di Indonesia pada umumnya adalah melalui

proses pembelajaran bahasa (*language learning*) bukan lewat pemerolehan bahasa (*language acquisition*), maka sepatutnya pembelajaran bahasa di Indonesia memperhatikan teori-teori belajar.

Dalam pembelajaran bahasa arab dikenal empat keterampilan berbahasa yang harus dimiliki oleh siswa yaitu keterampilan mendengar, berbicara, membaca dan menulis. Oleh karena itu, sebagai tenaga pengajar bahasa arab, seorang guru harus memiliki *maharah* (keterampilan) serta *kafa'ah* (kompetensi) dibidang bahasa arab. Dalam segi *maharah* (keterampilan), guru bahasa arab diharapkan menguasai empat *maharah* (keterampilan), yakni; keterampilan mendengar (*maharah al-istima'*), berbicara (*maharah al-kalam*), membaca (*maharah al-qira'ah*) dan menulis (*maharah al-kitabah*). Sedangkan dalam segi *kafa'ah* (kompetensi), guru diharapkan memiliki setidaknya empat kompetensi, yakni; kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional³². Hal ini diharapkan agar seorang guru bahasa arab mampu mengantar anak didiknya memiliki kemampuan menguasai bahasa arab baik secara reseptif maupun produktif.

Keterampilan (Maharah) Dalam Pembelajaran Bahasa Arab Menurut Nana Sudjana keterampilan adalah pola kegiatan yang bertujuan, yang memerlukan manipulasi dan koordinasi informasi yang dipelajari. Keterampilan ini dapat dibedakan menjadi dua kategori, yaitu keterampilan fisik dan keterampilan intelektual.

³² 'Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen' <<https://man1bengkalis.sch.id/blog/undang-undang-no-14-tahun-2005-tentang-guru-dan-dosen/>> [accessed 5 October 2021].

Menurut Muhibin Syah³³ keterampilan adalah kegiatan yang berhubungan dengan urat syaraf dan otot-otot yang lazimnya tampak dalam kegiatan jasmaniah. Keterampilan dalam berbahasa mencakup empat keterampilan, yaitu keterampilan mendengar (*maharah al-istima'*), berbicara (*maharah al-kalam*), membaca (*maharah al-qira'ah*) dan menulis (*maharah al-kitabah*). Keempat aspek ini menjadi aspek penting dalam belajar bahasa Arab, karena keempat keterampilan tersebut tidak dapat dipisahkan dan kedudukan keempat keterampilan ini sangat menunjang dalam pencapaian keterampilan berbahasa³⁴.

Dalam penguasaan keempat keterampilan berbahasa tersebut, sebagian ahli bahasa berasumsi bahwa kemampuan kebahasaan seseorang hanya ditentukan oleh tingkat penguasaan terhadap kosakata. Hal ini tentu relevan dengan keterampilan berbahasa sebagai alat komunikasi harus terlebih dahulu menguasai kosakata (*mufradat*)

a) Keterampilan Mendengar (*Maharah al-Istima'*)

Istima' merupakan kumpulan fitur bunyi yang terkandung dalam *mufrodad*. Keterampilan *Istima'* diarahkan pada keterampilan menyimak dengan tidak melepas konteks. Mendengar merupakan keterampilan pertama yang dilakukan oleh seseorang dalam belajar berbahasa. Menyimak dapat menjadi alat ukur tingkat kesulitan yang dialami oleh seseorang yang belajar bahasa, karena dari keterampilan ini kita bisa

³³ Muhibbin Syah, *Psikologi Belajar* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2006).hal 45

³⁴ Taufik, *Pembelajaran Bahasa Arab MI (Metode Aplikatif & Inofatif Berbasis ICT)*, Revisi 2 (surabaya: PMN (Press Mermata Negri), 2011). hal 43

mengetahui pemahaman dialeknya, pola pengucapannya, struktur bahasanya dan lain sebagainya³⁵.

b) Keterampilan Berbicara (Maharah al-Kalam)

Keterampilan berbicara merupakan keterampilan yang paling penting dalam pembelajaran bahasa karena keterampilan berbicara merupakan keterampilan dasar dalam mempelajari bahasa asing. Keterampilan ini merupakan bagian dari kemampuan berbahasa yang aktif dan produktif³⁶.

c) Keterampilan Membaca (Maharat al-Qira'ah)

Dalam hal pemberian butir linguistik keterampilan membaca memiliki kelebihan dari keterampilan menyimak, karena keterampilan membaca lebih akurat dari pada keterampilan menyimak. Seseorang yang sedang belajar keterampilan membaca bisa mendapatkan pembelajaran dari majalah, buku, dan surat kabar yang berbahasa Arab. Dengan demikian pembelajar akan memperoleh tambahan kosa kata dan bentuk tata bahasa dalam jumlah banyak yang bermanfaat untuk berinteraksi secara komunikatif³⁷.

d) Keterampilan Menulis (Maharah al-Kitabah)

Keterampilan menulis bahasa arab yang di dekte kalimat perkalimat dan kata perkata atau yang lebih dikenal dengan sebutan

³⁵ Taufik. *Pembelajaran Bahasa Arab MI (Metode Aplikatif & Inofatif Berbasis ICT)* (surabaya: PMN (Press Mermata Negri), 2011). hal 55

³⁶ Abd Wahab Rosyidi & Mamlu'atul Ni'mah, *Pembelajaran Bahasa Arab* (Malang: UIN Maliki Press, 20AD). hal 71

³⁷ Taufik. *Pembelajaran Bahasa Arab MI (Metode Aplikatif & Inofatif Berbasis ICT)* (surabaya: PMN (Press Mermata Negri), 2011). hal 55

pembelajaran *Imla*” merupakan keterampilan penting dalam pembelajaran bahasa Arab. Dengan menulis bahasa Arab yang baik dan benar maka seorang siswa atau santri bisa mengaktualisasikan kemampuannya, pemahamannya dan spesialisasi keilmuannya kepada publik³⁸.

4. Metode Penerapan Pendidikan Bahasa Arab Di Gontor

1) Mufrodat (Kosa Kata)

Secara rutin setelah shalat subuh dan tilawah quran, penggerak bahasa di masing masing asrama yang notabeneanya adalah santri kelas 5, memberikan 3 kosakata bahasa Arab pada santri kelas 1-4 di depan kamar. Umumnya, penyampaian kosakata ini dikelompokan berdasarkan kelas..³⁹

Setiap kata akan dijelaskan maknanya dengan bahasa asli kata tersebut dan harus diucapkan berulang ulang sampai mengerti serta hafal. Setelah melekat dalam pikiran, beberapa anggota asrama akan dipilih secara random untuk membuat kalimat dari istilah asing tersebut. Tentu saja ada hukuman bagi yang tidak mampu merangkai kata. Kosakata yang disampaikan pada hari itu akan ditanya pada esok harinya untuk penguatan karena itu harus ditulis dalam buku khusus, buku itu diperiksa kelengkapannya setiap pekan.

2) Muhadatsah (Berbincang Santai)

Khusus hari selasa dan jumat, ada kegiatan muhadatsah diluar asrama sebelum lari pagi berjamaah. Para santri berbaris berhadap-hadapan dan

³⁸ Ibid . hal 65

³⁹ Nur Hadi dan Muhammad Akrimul Hakim Ihsan, *Profil Pendidikan Pondok Modern Darussalam Gontor* (Ponorogo: Darussalam Percetakan Gontor, 2004). Hal 25

dipaksa untuk melakukan percakapan bahasa Arab atau Inggris dengan materi apapun yang penting ngobrol. Para *language motivators* akan berkeliling untuk mendengar pembicaraan mereka sambil memeriksa, mengoreksi tata bahasa dan makhraj, bahkan menegur jika ada yang diem-diem. Kurang lebih kegiatan ini berdurasi 30 menit.

3) Pengantar Bahasa Di Sekolah

Kegiatan di kelas tak kalah intensifnya. Setiap masuk judul materi baru, para ustadz akan menulis kosakata yang ada kaitannya dengan pelajaran, lengkap dengan artinya dalam bahasa mata pelajaran tersebut. Fiqih misalnya, ilmu ini menggunakan kitab berbahasa Arab. Maka, akan diberikan kosakata bahasa Arab, maknanya dalam bahasa Arab, dijelaskan juga dalam bahasa Arab.

Uniknya lagi selama jam pelajaran, pengantar materi tersebut menggunakan bahasa matpel tersebut. Kalau pelajarannya Grammar, akan diterangkan dengan bahasa Inggris. Demikian para murid, saat bertanya pun harus berbahasa Inggris atau Arab sesuai pelajaran. Metode ini juga pernah disinggung dalam artikel Kritik Pembelajaran Bahasa Asing Dwibahasa Di Sekolah.

4) Mahkamah Tegang (Hukuman Melanggar Bahasa)

Setiap ba'da magrib di Gontor ada acara "favorit", mahkamah bahasa - ada juga mahkamah disiplin. Kegiatan rutin ini adalah persidangan bahasa

oleh tersangka pelanggar bahasa dengan kesalahan bermacam-macam, seperti:⁴⁰

- a. tidak menggunakan bahasa resmi - menggunakan bahasa Arab saat pekan bahasa Inggris juga termasuk pelanggaran,
- b. merusak bahasa, mempelesetkan bahasa resmi
- c. tidak membawa *kutaib* (buku catatan kecil) dalam saku saat keluar kamar.

Hukumannya, setiap terdakwa diharuskan menjadi *spy* (mata-mata) dan menyerahkan minimal 3 nama pelanggar bahasa sebelum berangkat ke masjid keesokan harinya. Lingkaran ini akan terus berputar sampai tiba saatnya ujian semester. Mahkamah ini cukup memberikan efek jera, karena harus berdiri dengan satu kaki, sambil memegang kamus selama 30 menit, sepanjang itu juga harus mengundur waktu makan malamnya. Masih banyak lagi metode Gontor untuk melatih kompetensi bahasa Arab santrinya, seperti: latihan pidato, lomba folksong, drama, lomba puisi, bahkan pramuka pun kadang menggunakan bahasa Arab.

Semua itu demi satu tujuan yaitu agar bahasa Arab masuk ke dalam hati mereka, karena bahasa Arab adalah bagian dari agama Islam. Kelak setelah lulus, para mujahid itu dapat membuka pintu-pintu ilmu dengan kunci bahasa yang telah dipersiapkan selama bertahun-tahun di pondok. Metode ini telah terbukti berhasil selama 9 dekade, tak heran para alumninya banyak melanjutkan pendidikan di luar negeri. Inilah

⁴⁰ Ibid. 35

rahasia mengapa belajar bahasa Arab di pondok pesantren modern begitu mudah seperti membuka lembaran kitab kuning dan membaca huruf gundul.

c. Indikator Kompetensi Bahasa Arab

1) Keterampilan Mendengar (*Maharah al-Istima'*)

Istima' merupakan kumpulan fitur bunyi yang terkandung dalam mufrodat. Keterampilan Istima' diarahkan pada keterampilan menyimak dengan tidak melepas konteks. Mendengar merupakan keterampilan pertama yang dilakukan oleh seseorang dalam belajar berbahasa. Menyimak dapat menjadi alat ukur tingkat kesulitan yang dialami oleh seseorang yang belajar bahasa, karena dari keterampilan ini kita bisa mengetahui pemahaman dialektanya, pola pengucapannya, struktur bahasanya dan lain sebagainya .

2) Keterampilan Berbicara (*Maharah al-Kalam*)

Keterampilan berbicara merupakan keterampilan yang paling penting dalam pembelajaran bahasa karena keterampilan berbicara merupakan keterampilan dasar dalam mempelajari bahasa asing. Keterampilan ini merupakan bagian dari kemampuan berbahasa yang aktif dan produktif .

3) Keterampilan Membaca (*Maharat al-Qira'ah*)

Dalam hal pemberian butir linguistik keterampilan membaca memiliki kelebihan dari keterampilan menyimak, karena keterampilan membaca lebih akurat dari pada keterampilan menyimak. Seseorang yang

sedang belajar keterampilan membaca bisa mendapatkan pembelajaran dari majalah, buku, dan surat kabar yang berbahasa Arab. Dengan demikian pembelajar akan memperoleh tambahan kosa kata dan bentuk tata bahasa dalam jumlah banyak yang bermanfaat untuk berinteraksi secara komunikatif .

4) Keterampilan Menulis (*Maharah al-Kitabah*)

Keterampilan menulis Arab atau bisa disebut dengan Imla' yaitu menulis bahasa Arab dengan cara di dekte satu persatu kalimat perkalamat dan kata perkata merupakan keterampilan penting dalam pembelajaran bahasa Arab. Dengan menulis seseorang bisa mengaktualisasikan kemampuannya dan spesialisasi keilmuannya kepada publik .

D. Penelitian yang Relevan

Berdasarkan pengamatan, peneliti telah mengumpulkan beberapa penelitian yang relevan dengan penelitian ini, berikut ini saya paparkan penelitian yang relevean dengan peneliti, yang dilakukan oleh :

1. Buyung Syukron, Andi Thahir, Tin Amalia Fitri, Asep Rohman 2020. *Impact of Organizational Culture and Teacher Performance on Quality of Learning Processes*.⁴¹ Hasil dari penelitiannya mengatakan bahwa :
 - a. Hasil dari penelitan ini adalah Budaya madrasah merupakan salah satu kekuatan yang akan bekerja untuk upaya perbaikan. Sekolah yang memiliki prestasi rendah dan terus-menerus rendah akan beralih ke budaya negatif

⁴¹ Kevin Mattson and Joseph Bernt, 'The Two Cultures of Academe', *Academe*, 94.4 (2008), 54–57 <<https://doi.org/10.2307/40253224>>.

- b. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi dan kualitas proses pembelajaran mempunyai pengaruh, dengan R squared 0,67 atau 67% tergolong sedang. Hal ini menunjukkan bahwa madrasah telah menerapkan nilai-nilai budaya kerja yang telah ditetapkan, yaitu:
- a. Integritas, keselarasan antara pikiran, perkataan, dan perbuatan yang benar;
 - b. Profesionalisme, bekerja secara disiplin, kompeten, dan tepat waktu dengan hasil terbaik;
 - c. Inovasi, menyempurnakan yang sudah ada dan menciptakan teknik dan ide yang baru dan lebih baik;
 - d. Tanggung jawab, bekerja secara menyeluruh dan dengan pemikiran untuk konsekuensinya; dan
 - e. Menjadi teladan, memberikan teladan yang baik bagi orang lain

2. Penelitian yang ditulis oleh Rudaimah, tesis dengan judul *“Pengaruh Organisasi dan Kompetensi Pedagogik Guru Terhadap Prestasi Belajar Pendidikan Agama Islam Siswa di SD Negeri 2 Margoyoso Kecamatan Sumber Rejo Kabupaten Tanggamus”*

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

- a. Bagaimana pengaruh Organisasi di SD Negeri 2 Margoyoso Kecamatan Sumber Rejo Kabupaten Tanggamus
- b. Bagaimana kompetensi pedagogik guru SD Negeri 2 Margoyoso Kecamatan Sumber Rejo Kabupaten Tanggamus.

- c. Bagaimana prestasi belajar pendidikan agama islam siswa di SD Negeri 2 Margoyoso Kecamatan Sumber Rejo Kabupaten Tanggamus.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Sampel penelitian sebanyak 44 responden, menggunakan teknik Stratified Random Sample. Pengumpulan data menggunakan instrumen kuesioner untuk menjangkau data tentang kedisiplinan (X_1), kompetensi pedagogik guru (X_2) dan data tentang prestasi belajar PAI siswa (Y). Teknis analisis dalam penelitian ini yaitu analisis regresi sederhana dan berganda yang menggunakan program Microsoft Office Excel 2007.

Dari hasil perhitungan kuisisioner telah dapat menjawab hipotesa sebagai berikut : Secara parsial terdapat pengaruh X_1 terhadap Y dengan tingkat pengaruh (R_{square}) sebesar 38,2% yang berarti Organisasi (X_1) memberikan pengaruh sebesar 38,2% terhadap Prestasi Belajar PAI Siswa dan secara parsial terdapat pengaruh X_2 terhadap Y dengan tingkat pengaruh (R_{square}) sebesar 51,6% yang berarti Kompetensi Pedagogik Guru (X_2) memberikan pengaruh sebesar 51,6% terhadap Prestasi Belajar PAI Siswa dan Secara simultan terdapat pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y dengan tingkat pengaruh (R_{square}) sebesar 55,2% yang berarti Organisasi (X_1) dan Kompetensi Pedagogik Guru (X_2) secara bersama-sama memberikan pengaruh sebesar 55,2% terhadap Prestasi Belajar PAI Siswa.

3. Penelitian yang ditulis oleh Happy Fitria, tesis dengan judul “*The Influence Of Organizational Culture And Trust Through The Teacher Performance In The Private Secondary School In Palembang*”⁴²

Hasil penelitian tentang budaya organisasi, dan keyakinan terhadap kinerja guru SMP swasta di kota Palembang, dapat diuraikan sebagai berikut

- a. Pengaruh positif langsung budaya organisasi (X1) terhadap kinerja guru (Y).
- b. Hasil penelitian diperkuat dengan hasil penelitian Marislinda Idris, “Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Pembelajaran Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Dinas Pendidikan DKI Jakarta. Hasil penelitian ini menyimpulkan sebagai berikut diperlukan budaya organisasi dalam mengarahkan kinerja anggota organisasi, karena kinerja yang ditunjukkan oleh anggota organisasi akan berdampak pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian temuan fakta dan data dalam analisis penelitian ini semakin mendukung adanya pengaruh langsung antara budaya organisasi dan kinerja guru
- c. Pengaruh positif langsung kepercayaan (X2) terhadap guru kinerja (Y) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepercayaan berpengaruh langsung positif terhadap kinerja guru. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kepercayaan secara positif menentukan kinerja guru. Hasil penelitian ini telah memberikan

⁴² Happy Fitria, ‘The Influence of Organizational Culture and Trust through the Teacher Performance in the Private Secondary School in Palembang’, *International Journal of Scientific and Technology Research*, 7.7 (2018), 82–86.

arahan bahwa kepercayaan berkaitan erat dengan peningkatan kinerja guru. Kinerja guru ditentukan oleh kepercayaan yang diterapkan oleh pimpinan/kepala sekolah. Hal ini diperkuat dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Roxanne Zolin, Pamela J. Hinds yang berjudul *Trust in Context: The Development of Interpersonal Trust in Geographically Distributed Work*. Dalam *Kepercayaan dan Ketidakpercayaan dalam Organisasi*. “Ditemukan bahwa kepercayaan dipengaruhi oleh banyak faktor seperti jumlah dan kualitas komunikasi, persepsi pengikut, risiko, kepemimpinan dan formalisasi. Sementara itu, kepercayaan mempengaruhi keterbukaan organisasi, pekerjaan, dan proses kerja. Dengan demikian temuan fakta dan data dalam analisis penelitian ini semakin mendukung adanya pengaruh langsung yang sangat kuat antara keyakinan dan kinerja guru.

d. Kesimpulan dari hasil penelitian yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi, dan Keyakinan Terhadap Kinerja Guru SMP Swasta Di Palembang, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi berpengaruh positif langsung terhadap kinerja guru. Artinya budaya organisasi sekolah yang kondusif, akan menyebabkan peningkatan kinerja guru SMP swasta di kota Palembang.

2. Kepercayaan berpengaruh langsung positif terhadap kinerja guru. Artinya kepercayaan yang sesuai dengan kebutuhan di lapangan akan

bermuara pada peningkatan kinerja guru SMP Swasta di Kota Palembang.

4. Penelitian yang ditulis oleh Amini, Salim Aktar, Elvira Handayani, dengan judul "*Pengaruh Budaya Organisasi Sekolah, Komunikasi Dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru Di Smk Yp Satrya Budi Karang Rejo Kabupaten Simalungun*"

Hasil Penelitian diatas sebagai berikut :

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh budaya organisasi sekolah, komunikasi dan kompetensi guru terhadap kinerja guru baik secara parsial maupun simultan. Sampel dalam penelitian ini adalah guru SMK YP Satrya Budi Karang Rejo Kabupaten Simalungun yang berjumlah 45 orang. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik kuantitatif. Data dalam penelitian ini adalah data primer. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Metode analisis yang digunakan adalah model Regresi Linier Berganda. Untuk menguji hipotesis secara simultan digunakan uji F dan uji t secara parsial digunakan. Hasil pengujian yang dilakukan dengan SPSS diperoleh persamaan regresi berganda: $Y = 1,822 + 0,179 X_1 + 0,207 X_2 + 0,237 X_3$ yang berarti nilai konstanta sebesar 1,822 yang menunjukkan bahwa jika budaya organisasi sekolah, komunikasi dan kompetensi guru diasumsikan nol, maka nilai kinerja guru adalah 1,822. Jika variabel bebas meningkat sebesar 1% maka kinerja guru akan meningkat. Hasil uji-t hipotesis variabel penelitian adalah variabel Budaya Organisasi diperoleh thitung 2,143 dengan probabilitas signifikan 0,038 lebih kecil dari tingkat kepercayaan (level of significant) = 0,05, variabel Komunikasi diperoleh

thitung 2,071 dengan probabilitas signifikan 0,045 lebih kecil dari tingkat kepercayaan (tingkat signifikan) = 0,05, variabel Kompetensi Guru diperoleh thitung 2,207 dengan probabilitas signifikan 0,033 lebih kecil dari tingkat kepercayaan (tingkat signifikan) = 0,05. Jadi keputusan yang diambil adalah menolak H₀ dan menerima H_a, artinya budaya organisasi sekolah, komunikasi dan kompetensi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK YP Satrya Budi Karang Rejo Kabupaten Simalungun

5. Penelitian yang ditulis oleh Siti Rofifah, Akhmad Sirojuddin, Muhammad Anas Ma'arif, Muhammad Mujtaba Mitra Zuana dengan judul “ *The Influence Of Organizational Culture And Work Motivation On Teacher Performance At The International Standard School, Amanatul Ummah Mojokerto* ”⁴³

Hasil dari penelitian menjelaskan bahwa :

Budaya Organisasi di Sekolah dan Lembaga sangat mencerminkan nilai dan norma yang menjadi visi dan misi lembaga dalam mencapai tujuannya. Budaya yang sesuai dalam penerapannya akan berdampak positif pada motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja guru menjadi lebih baik. Kinerja Pendidik dan tenaga kependidikan yang baik akan membuat hasil prestasi dalam organisasi semakin meningkat. Analisis ini menggunakan variabel bebas budaya organisasi dan motivasi kerja,

⁴³ Siti Rofifah and others, ‘The Influence of Organizational Culture and Work Motivation on Teacher Performance at the International Standard School, Amanatul Ummah Mojokerto’, *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6.1 (2021), 27–40 <<https://doi.org/10.31538/ndh.v6i1.899>>.

sedangkan variabel bebasnya adalah kinerja guru. Adapun sampel dalam penelitian ini adalah guru formal dan informal MBI. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel peneliti menggunakan probability sampling dengan cara simple random sampling, dan teknik pengumpulan datanya menggunakan kuesioner yang dibagikan langsung kepada 60 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y) baik secara parsial maupun simultan. Pada penelitian tipis terdapat pengaruh antara X1 dan Y secara parsial dilihat dari hasil uji t bahwa t penelitian sebesar $2,655 > t$ tabel $2,00247$, untuk pengaruh sebesar 54,5%. Dan terdapat pengaruh antara X2 dan Y secara parsial terlihat dari hasil uji t bahwa t penelitian sebesar $2,181 > t$ tabel $2,00247$, untuk pengaruh sebesar 44,7%. Dan mendapatkan hasil perhitungan pengaruh secara simultan yaitu 96,8%.

Berbeda dengan judul yang sudah dikaji diatas peneliti ingin memberikan penekanan bahwa peneltian-penelitian yang dilakukan diatas pada dasarnya tidak jauh berbeda dengan penelitian yang peneliti lakukan, yaitu masih terkait dengan Budaya Organisasi, Kinerja guru, dan Kompetensi Belajar. Akan tetapi dalam penelitian yang akan di teliti saat ini lebih menekankan kepada pengaruh Budaya Organisasi dan Kinerja Guru terhadap Kompetensi Bahasa Arab santri di Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 7. Hal yang membedakan peneliti ini dengan peneliti-peneliti sebelumnya terletak pada penentuan subjek dan objek penelitian. Dengan demikian, penelitian yang akan diteliti tentang Pengaruh Budaya

Organisasi dan Kinerja Guru Terhadap Kompetensi Bahasa Arab Santri Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 7 Kalianda Lampung Selatan dan diharapkan dapat memberi kontribusi yang besar dalam dunia pendidikan khususnya untuk Kompetensi belajar umumnya dan kompetensi bahasa Arab khususnya dan juga memotivasi para tenaga pendidik untuk selalu meningkatkan profesionalitasnya dalam mengajar dan meningkatkan kompetensi pedagogik agar menjadi guru yang baik dan memiliki profesionalitas yang baik dan tinggi dan keunggulan dari penelitian saya dibanding dengan penelitian sebelumnya adalah penelitian saya di Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 7 salah satu Pondok Pesantren Tertua di Indonesia yang sangat terkenal dengan menggunakan bahasa Arab dan bahasa Inggris sebagai bahasa wajib sehari-hari dalam melakukan kegiatan budaya organisasi dan dalam mengajar guru juga menggunakan bahasa Arab dan Inggris untuk menjelaskan mata pelajaran.

E. Kerangka Pikir

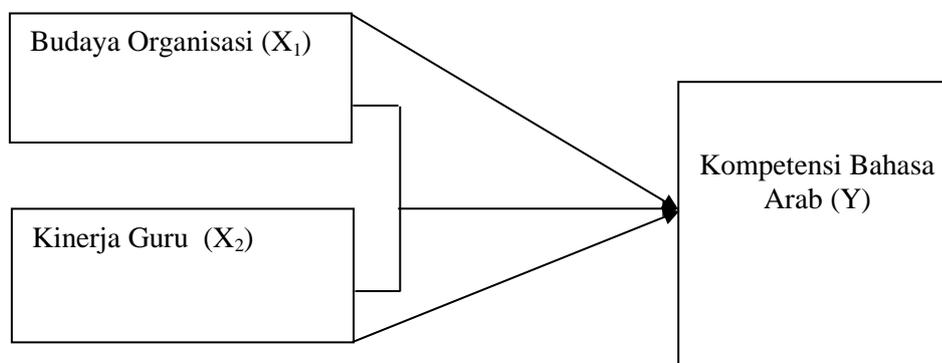
Kerangka pikir merupakan konseptual tentang teori hubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi oleh masalah Pengaruh Budaya Organisasi dan kinerja guru selaku guru harus memiliki kinerja yang baik, profesionalitas dan kemampuan - kemampuan khusus dalam melaksanakan PBM (Proses Belajar Mengajar) karena seorang pendidik merupakan figur bagi para peserta didik siswa atau santri terutama di dalam lembaga pendidikan Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 7 seorang guru atau ustadz serta tenaga pendidik harus memiliki kemampuan yang baik dan kinerja yang baik pula agar

dapat mengajarkan sesuai dengan nilai nilai dan budaya –budaya organisasi pondok modern darussalam gontor .

Pondok Modern Darussalam sudah sangat terkenal dengan Dwibahasa yaitu Arab dan Inggris maka seorang guru di gontor dituntut untuk menguasai dwibahasa terutama bahasa arab . Dalam proses belajar mengajar santri baru harus bisa menguasai Bahasa arab dengan waktu 6 bulan dengan latar belakang santri yang berbeda beda dan dengan lulusan asal sekolah yang bermacam macam dan berbeda bahasa juga.

berdasarkan tinjauan pustaka, maka dapat kita ambil kesimpulan dikemukakan yang dapat kita digambarkan pada bagan - bagan yang sebagai berikut:

Gambar 2.1
Bagan Penelitian



Gambar 2.1 paradigma Variabel X₁, X₂ dan Y

Keterangan:

X₁ : Budaya Organisasi Mempengaruhi Kompetensi Bahasa Arab

X₂ : Kinerja Guru mempengaruhi Kompetensi Bahasa Arab

Y : Kompetensi Bahasa Arab Di pengaruhi oleh Budaya Organisasi dan Kinerja

Gambar ditujukan untuk mengetahui pengaruh antara variabel X dan Y yaitu pengaruh antara X₁ dan Y, X₂ dan Y serta pengaruh antara X₁, X₂ dan Y.

Untuk mengetahui pengaruh antara variabel tersebut dapat menggunakan uji t secara parsial yaitu dilakukan dengan cara meneliti tip-tiap variabel secara satu-persatu, atau dengan menggunakan uji F atau uji regresi linier berganda untuk meneliti adanya pengaruh antara beberapa variabel secara bersama-sama atau keseluruhan dari variabel X_1 , X_2 , dan variabel Y

F. Hipotesis Penelitian

Menurut Sutrisno Hadi, Hipotesa adalah dugaan yang kemungkinan benar dan mungkin salah, dia akan ditolak jika salah atau palsu dan diterima jika fakta – fakta yang dibawa membenarkan⁴⁴

Adapun hipotesis penelitian pengaruh Budaya Organisasi dan kinerja guru terhadap peningkatan kompetensi bahasa arab siswa darussalam Gontor Kampus 7 yaitu:

- a) Terdapat pengaruh variabel Budaya Organisasi (X_1), terhadap variabel Peningkatan bahasa arab siswa baru (Y).
- b) Terdapat pengaruh variabel Kinerja guru (X_2), Peningkatan bahasa arab siswa baru (Y).
- c) Terdapat pengaruh secara simultan dari variabel Budaya Organisasi (X_1) dan Kinerja Guru (X_2), terhadap variabel Peningkatan kompetensi bahasa arab (Y)

Hipotesis statistika dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:
Adapun Penelitian Hipotesis ini ada 3 hipotesis yaitu :

⁴⁴ Sutrisno Hadi, *Metodologi Research Jilid 1*, (UGM Yogyakarta: Yayasan Penerbitan Fakultas Pscikologi UGM Yogyakarta, 1995). hal 63

1. Hipotesis Statistik 1

$$H_0 : \beta_1 = 0$$

$$H_a : \beta_1 \neq 0$$

β_1 : Nilai regresi dalam formulasi yang di hipotesiskan

H_0 : Tidak terdapat pengaruh antara Budaya Organisasi terhadap peningkatan bahasa arab santri Pondok Moden Darussalam Gontor Kampus 7 Kalianda

H_a : Terdapat pengaruh antara Budaya Organisasi terhadap peningkatan kompetensi bahasa arab santri Pondok Moden Darussalam Gontor Kampus 7 Kalianda

2. Hipotesis Statistik 2 :

$$H_0 : \beta_2 = 0$$

$$H_a : \beta_2 \neq 0$$

ρ : Nilai regresi dalam formulasi yang di hipotesiskan

H_0 : Tidak terdapat pengaruh antara Kinerja Guru terhadap peningkatan kompetensi bahasa arab santri Pondok Moden Darussalam Gontor Kampus 7 Kalianda

H_a : Tidak terdapat pengaruh antara Kinerja Guru terhadap peningkatan kompetensi bahasa arab santri Pondok Moden Darussalam Gontor Kampus 7 Kalianda

3. Hipotesis Statistik 3 :

$$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$$

$$H_a : \beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$$

ρ : Nilai regresi linier berganda dalam formulasi yang di hipotesiskan

H_0 : Tidak terdapat pengaruh antara Budaya Organisasi dan Kinerja Guru terhadap peningkatan bahasa arab santri Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 7 Kalianda

H_a : Tidak terdapat pengaruh antara Budaya Organisasi dan Kinerja Guru terhadap peningkatan bahasa arab santri Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 7 Kalianda Lampung Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abas, Erjati, *Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru* (Jakarta: ELEX Media Komputindo, 2017)
- Abd Wahab Rosyidi & Mamlu'atul Ni'mah, *Pembelajaran Bahasa Arab* (Malang: UIN Maliki Press, 20AD)
- Abdillah, Zaiyadi, *Kinerja Kepala Sekolah Menengah Atas Negeri Dalam Meningkatkan Mutu Sekolah* (Jakarta: Sinar Mutiara, 2013)
- Adul Wahab Arrosyadi, *Peningkatan Kualitas Pengajar Bahasa Arab Sebagai Upaya Meningkatkan Standar Mutu Pembelajaran Bahasa Arab* (Bandung: CV. Sinar Mutiara, 2007)
- Argono, S, *Metodologi Penelitian Pendidikan* (Jakarta: PT. Rineka cipta, 2009)
- BAdruzzaman, Dimiyati, *Panduan Kuliah Agama Islam* (Bandung: Bandung Sinar BARU, 2004)
- Baedhowi, *Tantangan Peningkatan Profesionalisme Tenaga Pendidik Pada Era Undang-Undang Guru Dan Dosen* (Bandung: Percetakan Bandung terpadu, 2006)
- 'Buchari Alma, Guru Profesional Menguasai Metode Dan... - Google Cendekia'
 <https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=Buchari+Alma%2C+Guru+Profesional+Menguasai+Metode+dan+Terampil+Mengajar.+&btnG=#d=gs_cit&u=%2Fscholar%3Fq%3Dinfo%3AZrd7CJRGqtsJ%3Ascholar.google.com%2F%26output%3Dcite%26scirp%3D0%26hl%3Did>
 [accessed 5 October 2021]
- Buchari Alma, *Guru Profesional Menguasai Metode Dan Terampil Mengajar* (Bandung: Alfabeta, 2009)
- DANIM;, SUDARWAN, 'Profesionalisasi Dan Etika Profesi Guru : Tilikan Indonesia Dan Mancanegara', 2010
- Departemen Agama RI, *Alquran Dan Terjemahannya Al-Jumanatul 'Al: Seuntai Mutiara Yang Maha Luhur* (Bandung: Bandung: CV Penerbit J-art, 2005)
- Diektoral Jendral Pendidikan Islam Departemen Agama R.I, *Undang Undang*

- Dan Peraturan Pemerintah RI Tentang Pendidikan* (Tp: Ttp, 2006)
- Fitria, Happy, 'The Influence of Organizational Culture and Trust through the Teacher Performance in the Private Secondary School in Palembang', *International Journal of Scientific and Technology Research*, 7.7 (2018), 82–86
- Florida, Nelino, César López, and Vicente Pocomucha, 'CORE View Metadata, Citation and Similar Papers at Core.Ac.Uk', 2.2 (2012), 35–43
- Hamzah, Ondi Saondi, *Etika Profesi Guru* (Jakarta: Purnama Putra, 2009)
- Hassan, A., *Syarkhu Bulughul Marom BAB Menuntut Ilmu*, edisi ke2 (Bandung: Darul kutub al islami, 2005)
- Ihsan, Nur Hadi dan Muhammad Akrimul Hakim, *Profil Pendidikan Pondok Modern Darussalam Gontor* (Ponorogo: Darussalam Percetakan Gontor, 2004)
- K.H Imam Zarkasyi, *Pembelajaran Bahasa Arab Gontor*, ed. by Farid Sulisty, pertama (jakarta: Percetakan Darussalam Gontor Press, 2004)
- Kompri.Manajemen Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2015)
- Ma'ruf, M., 'KONSEP KOMPETENSI GURU PERSPEKTIF AL-QUR'AN (Kajian Surat Al-Qalam Ayat 1 – 4)', *Al-Makrifat*, 2.1 (2017), 1–9
<<https://core.ac.uk/download/pdf/234800619.pdf>>
- Mattson, Kevin, and Joseph Bernt, 'The Two Cultures of Academe', *Academe*, 94.4 (2008), 54–57 <<https://doi.org/10.2307/40253224>>
- Misbahuddin dan Iqbal Hasan, *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik* (Jakarta: Bumi Aksara, 2013)
- Muhibbin Syah, *Psikologi Belajar* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2006)
- Muin, Abdullah, 'Abdullah Mu'in, Analisis Kontrastif Bahasa Arab Dan Bahasa Indonesia, (Jakarta: Al-Husna Baru, 2004), h. 40', 1 (2004), 40
- Nasional, Undang-undang Sistem Pendidikan, 'Introduction and Aim of the Study', *Acta Pædiatrica*, 71 (1982), 6–6 <<https://doi.org/10.1111/j.1651-2227.1982.tb08455.x>>
- Nasir Usman, *Manajemen Peningkatan Mutu Kinerja Guru Konsep, Teori, Dan Model* (Bandung: Citapustaka Media Perintis, 2012)

- Nawawi, Uston, *Uston Nawawi Teori Budaya Organisasi*. () 2007 (Jakarta: Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2007)
- Ngalim Purwanto, *Prinsip Prinsip Dan Tehnik Evaluasi Pengajaran* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2012)
- Noer, Muhammad Ali, and Azin Sarumpaet, 'Konsep Adab Peserta Didik Dalam Pembelajaran Menurut Az-Zarnuji Dan Implikasinya Terhadap Pendidikan Karakter Di Indonesia', *Al-Hikmah: Jurnal Agama Dan Ilmu Pengetahuan*, 14.2 (2017), 181–208 <[https://doi.org/10.25299/al-hikmah:jaip.2017.vol14\(2\).1028](https://doi.org/10.25299/al-hikmah:jaip.2017.vol14(2).1028)>
- Panitia Ujian, *Dokumentasi Nilai Ujian Masuk Pondok Modern Darussalam Gontor* (Kalianda Lampung Selatan: KMI (Kuliyyatul Muallimin Al Islamiyyah), 2020)
- Purba, Sukarman, Erika Revida, and Dkk, *Perilaku Organisasi, Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 2020 <kitamenulis.id>
- RI, Direktorat Jendral Pendidikan Islam Departemen Negara, *Undang Undang Dan Peraturan Pemerintah RI Tentang Pendidikan* (jakarta: Jakarta: PT. Rineka Cipta)
- Rofifah, Siti, Akhmad Sirojuddin, Muhammad Anas Ma`arif, and Muhammad Mujtaba Mitra Zuana, 'The Influence of Organizational Culture and Work Motivation on Teacher Performance at the International Standard School, Amanatul Ummah Mojokerto', *Nidhomul Haq : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6.1 (2021), 27–40 <<https://doi.org/10.31538/ndh.v6i1.899>>
- Said Aqil Husni Al-Munawwar, *Aktualisasi Nilai Qur Ani Dalam Sistim Pendidikan Islam* (jakarta: Ciputat Press, 2005)
- Sekaran, U, and R Bougie, 'Metode Penelitian Untuk Bisnis_Pendekatan Pengembangan Keahlian Buku 2', 2017 <http://perpustakaan.stiekesatuan.ac.id/index.php?p=show_detail&id=31785&keywords=> [accessed 5 October 2021]
- Sopiah, *Prilaku Organisasi*, Revisi (D.I Yogyakarta: Pt. CV, 2008)
- Sutrisno Hadi, *Metodologi Research Jilid 1*, (UGM Yogyakarta: Yayasan

- Penerbitan Fakultas Pscikologi UGM Yogyakarta, 1995)
- Taufik, *Pembelajaran Bahasa Arab MI (Metode Aplikatif & Inofatif Berbasis ICT)*, Revisi 2 (surabaya: PMN (Press Mermata Negri), 2011)
- Thahir, *Pedoman Khusus Bahasa Arab* (Jakarta: Departemen Agama RI. Dirjen Kelembagaan Agama Islam, 2004)
- ‘UNDANG-UNDANG NO. 14 TAHUN 2005 TENTANG GURU DAN DOSEN’
<<https://man1bengkalis.sch.id/blog/undang-undang-no-14-tahun-2005-tentang-guru-dan-dosen/>> [accessed 5 October 2021]
- Wibowo, *Budaya Oragnisasi*, ed. by Pt Raja Gravindo Persada, kedua (JAKarta, 2018)
- Widodo, H. Abu Ahmadi, *Psikologi Belajar*, Edisi Revi (Jakarta Selatan: Bhineka Putra, 2010)
- winarsih, wiwin, nuraini asriati, and rusti yarso, ‘Pengaruh Disiplin Terhadap Hasil Belajar Siswa Mata Pelajaran Ekonomi Kelas XI IPS Di SMA’, *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran*, 2.1 (2013)
- Yusnidar, *Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru*, terbaru (Banda Aceh, 2014) <Pt. Didaktika>
- Yusuf, T, G Suci - Jurnal GeoEkonomi, and undefined 2018, ‘Pengaruh Kompetensi Profesional Guru, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Smk Negeri 2 Penajam Paser Utara’, *Jurnal.Fem.Uniba-Bpn.Ac.Id* <<http://jurnal.fem.uniba-bpn.ac.id/index.php/geoekonomi/article/view/23>> [accessed 5 October 2021]
- Zarkasyi, KH Abdullah Syukri, *Gontor Dan Pembaharuan Pendidikan Pesantren* (Jakarta: : Rajawali Pers, 2005)