

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan ialah sebuah proses kegiatan yang khas dilakukan oleh manusia, baik disengaja maupun tidak disengaja. Selain itu pendidikan juga merupakan produk dari kebudayaan manusia. Kegiatan pendidikan dilakukan manusia dalam upaya mempertahankan dan melanjutkan hidupnya. Secara filsafat pendidikan sebenarnya dimaksudkan untuk perkembangan manusia. Karena pendidikan dimaksudkan untuk manusia, maka dalam rangka memahami pendidikan seharusnya dilihat dari hakekat dan tujuan hidup manusia itu sendiri.

Terkait dengan tujuan pendidikan, dalam perspektif ke-Indonesiaan, pengertian, fungsi dan tujuan pendidikan telah dirumuskan dalam Undang-Undang Republik Indonesia nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional yakni:

- (a) Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara ; dan (b) Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis secara bertanggung jawab.¹

¹ Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.h.101.

Secara sistematis, pendidikan terdiri dari berbagai komponen, salah satunya adalah guru. Peran guru dalam sistem pendidikan sangat strategis karena guru merupakan orang yang memegang kunci dalam keberhasilan proses pendidikan yang berlangsung. Oleh karena itu, diperlukan upaya-upaya untuk meningkatkan sumber daya manusia yang memungkinkan terjadinya peningkatan profesionalisme guru, baik secara individual maupun secara bersama-sama.

Seiring perkembangan zaman, peran guru mengalami perubahan, dari pembentukan wawasan, pengetahuan, dan keterampilan yang dibutuhkan dalam abad industri, menjadi fasilitator pembelajaran yang merupakan tuntutan abad informasi. Perubahan ini menjadikan tugas guru menjadi semakin berat, di samping memiliki tanggung jawab pembentukan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan nilai dari proses pembelajaran, juga yang tak kalah penting ialah partisipasi secara nyata dalam upaya pencapaian tujuan pendidikan secara utuh. Oleh karena itu keberhasilan penyelenggaraan pendidikan khususnya dalam sebuah satuan pendidikan akan sangat bergantung pada efektif tidaknya guru dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Kondisi ini menunjukkan bahwa tantangan kedepan menjadi semakin berat bagi guru. Mengingat hal tersebut, maka tuntutan efektivitas kerja guru dalam menjalankan tugas menjadi sebuah keniscayaan.

Berkaitan dengan efektivitas kerja, Sudarma mengemukakan bahwa dilihat dari segi sosiologi, sekolah diibaratkan sebagai sebuah organisasi sosial (pranata sosial), karena itu, guru bukan hanya sekedar ditinjau sebagai

individu, namun perlu dilihat dan diibaratkan dalam konteks kinerja organisasi pendidikan yaitu kinerja organisasi sekolah². Dengan mendudukan persoalan kinerja guru pada konteks budaya organisasi pendidikan maka akan dapat dilihat relasi kerja dan efektivitas kerja guru dengan aspek lainnya dalam maksud pencapaian tujuan pendidikan.

Efektivitas kerja seorang guru akan terlihat sejauh mana guru mampu melakukan tugas dan tanggungjawabnya sebagai guru berjalan dengan baik. Hal itu bisa dilihat dari persiapan dan perencanaan pembelajaran, proses pembelajaran yang dilakukan di kelas, dan bagaimana mengevaluasi pembelajarannya. Jika ketiganya dijalankan dengan betul maka, akan berakibat terhadap kualitas mengajarnya, namun jika tugas dan tanggungjawab itu tidak dijalankan dengan baik maka juga akan berpengaruh kualitas mengajar dan pada akhirnya akan berdampak pada prestasi belajar siswa yang kurang maksimal.

Studi dokumentasi yang dilaksanakan peneliti tentang efektivitas kerja guru madrasah di Madrasah Tsanawiyah se-Kabupaten Konawe Selatan menunjukkan bahwa kondisi letak geografis madrasah yang berbeda dan berjauhan, sehingga kehadiran guru sering tidak tepat waktu atau terlambat, sarana dan prasarana yang kurang memadai seperti ruang belajar yang masih kurang, kepala Madrasah yang bertempat tinggal diwilayah sangat jauh dari sekolah yang dipimpinnya.³

² Momon Sudarma, *Profesi Guru: Dipuji, Dikritisi, dan Dicaci*. (Jakarta: Raja Grafindo Perkasa, 2013), h.102.

³ Dokumentasi Kondisi Geografis Madrasah Tsanawiyah se-Kabupaten Konawe Selatan

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan guru di MTsN 3 Konawe Selatan yang bernama Taufik Rohman mengatakan bahwa kepala Madrasah bertempat tinggal di Konda sementara sekolah yang dipimpinnya berada di Kecamatan Lalembuu sehingga mengakibatkan seringnya kepala madrasah tidak berada di sekolah yang mengakibatkan guru-guru yang mengajar kurang termotivasi dan bahkan kadang tidak masuk mengajar karena pimpinan sering tidak hadir.⁴

Selanjutnya untuk mengkonfirmasi permasalahan ini, peneliti melakukan studi dokumentasi di Madrasah Tsanawiyah se-Kabupaten Konawe Selatan dan diskusi dengan pengawas madrasah terkait tersebut. Hasilnya disimpulkan bahwa ada beberapa faktor yang menjadi penyebab, diantaranya adalah: (a) minimnya ketersediaan sarana dan sumber belajar; (b) guru belum mengeksplorasi metode pendekatan dan strategi pembelajaran; dan (c) suasana lingkungan belajar yang kurang mendukung; dan (d) hubungan kepala madrasah sebagai pemimpin dalam satuan pendidikan dengan guru.

Selain kendala yang telah disebutkan di atas, ketersediaan sarana dan prasarana pembelajaran juga masih menjadi masalah utama dalam penyelenggaraan pendidikan khususnya Madrasah di Kabupaten Konawe Selatan. Walaupun demikian kendala ketersediaan sarana prasarana bukan seluruhnya tanggungjawab pihak manajemen madrasah, utamanya bagi madrasah swasta yang mempunyai keterbatasan dana.

⁴ Wawancara Guru MTsN 3 Konawe selatan Pukul. 10.00 WITA

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa efektivitas kerja guru ditentukan juga oleh beberapa aspek lain yaitu iklim kerja. Iklim kerja sangat penting untuk diciptakan dalam sebuah organisasi pendidikan, karena iklim kerja merupakan persepsi seseorang yang akan dijadikan dasar bagi penentuan tingkah laku selanjutnya. Iklim kerja ditentukan oleh seberapa baik anggota diarahkan, dibangun dan dihargai oleh organisasi. Kepala madrasah tentu memiliki strategi dan manajemen sumber daya manusia dalam madrasah yang dipimpinnya. Iklim kerja yang terbuka akan memacu guru untuk mengutarakan kepentingan dan ketidakpuasan tanpa adanya rasa takut akan tindakan balasan dan perhatian.

Studi yang dilakukan oleh Permarupan dkk. menyatakan bahwa masalah manajemen yang paling umum dihadapi organisasi saat ini adalah mencari lingkungan kerja kreatif yang fleksibel yang mendorong kepuasan dan inovasi kerja.⁵ Lebih lanjut dikemukakan bahwa iklim kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, kreativitas, motivasi dan retensi dan pada akhirnya akan menentukan keberhasilan dan kegagalan sebuah organisasi. Pendapat ini menunjukkan bahwa iklim kerja dalam sebuah lembaga madrasah perlu menjadi perhatian bagi setiap pemimpin. Berdasarkan pandangan itu, peneliti menyimpulkan bahwa efektivitas kinerja guru juga dipengaruhi oleh iklim kerja yang kondusif untuk melakukan segala bentuk aktifitas dalam melaksanakan proses pembelajaran.

⁵ P. Permarupan, Roselina A. Saufi, Suzana R. Kasim, Bamini Balakrishnan,, The Impact of Organizational Climate on Employee's Work Passion and Organizational Commitment, *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 107 (2013) 88 – 9, 2013 The Authors. Published by Elsevier Ltd. www.sciencedirect.com. diakses, 30 Januari 2018.

Selanjutnya, efektivitas kerja guru menurut Bitterovaa, Haskovaa, dan PisoEova juga ditentukan oleh faktor kepemimpinan di sekolah, menurut mereka bahwa kualitas kepemimpinan sekolah adalah salah satu faktor dasar yang mempengaruhi kualitas proses belajar mengajar secara signifikan pada setiap tingkat sistem pendidikan.⁶ Demikian pula dalam telah mutakhir trend dan isu manajemen pendidikan yang dikompilasi dari Lashway bahwa kepala sekolah merupakan pemimpin pendidikan yang bertanggung jawab menciptakan lingkungan belajar yang kondusif yang memungkinkan anggotanya mendayagunakan dan mengembangkan potensinya seoptimal mungkin, mendorong para guru dan peserta didik termotivasi untuk saling belajar, saling memotivasi serta saling memberdayakan.⁷

Suasana seperti ini memberi celah untuk saling belajar melalui keteladanan, tanggungjawab, serta mengembangkan potensi sepenuhnya, bukan sekedar potensi kognitif. Kedua pendapat di atas secara tidak langsung menjelaskan bahwa efektivitas kerja guru dalam mengelola pembelajaran dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah sebagai manajer pendidikan.

Demikianlah, permasalahan utama dalam penelitian ini. Peneliti ingin mengkaji penyebab rendahnya hasil belajar siswa bukan pada bagaimana proses pembelajaran yang dilakukan guru di dalam kelas, tetapi juga peneliti ingin mengkaji dan mencari jawaban dari aspek manajemen dan organisasi, yakni efektivitas kerja guru dalam kaitannya dengan iklim kerja dan kepemimpinan kepala madrasah. Oleh karena itu peneliti mengajukan proposal dengan judul “*Hubungan Iklim kerja dan Kepemimpinan Kepala*

⁶ Miriam Bitterová, Alena Hašková, Mária PisoĽová, *School Leader's Competencies in Management Area*, Procedia-Social and Behavioral Sciences 107 (2013) 88 – 9, 2013 The Authors. Published by Elsevier Ltd.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042814048460>, diakses, 30 Januari 2018

⁷ Larry Lashway, *Clearinghouse: Educational Manajemen Trend and Issues: the Role of School Leader*. 2003. ERIC:<http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED479933.pdf> , diakses 20 Januari 2018.

Madrasah dengan Efektivitas Kerja Guru Pendidikan Agama Islam di MTs se-Kabupaten Konawe Selatan”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan ulasan dari latar belakang di atas, dapat diidentifikasi permasalahan penelitian, yaitu:

1. Kepala madrasah belum menyadari sepenuhnya peran sebagai kepala madrasah sekaligus manajer dalam mengelola madrasah secara umum.
2. Belum teridentifikasi gaya belajar guru yang dapat dijadikan acuan dalam menyesuaikan dengan penerapan dari variasi pendekatan dan model pembelajaran.
3. Tidak efektifnya kinerja guru yang dipengaruhi oleh iklim kerja yang tidak mendukung.
4. Iklim kerja belum mendukung terlaksananya proses pembelajaran secara maksimal.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan hasil identifikasi masalah yang diuraikan, maka peneliti membatasi penelitian ini sebagai berikut:

1. Efektivitas kerja guru Pendidikan Agama Islam Madrasah Tsanawiyah di kabupaten Konawe Selatan berhubungan dengan faktor lingkungan atau iklim kerja.

2. Efektivitas kerja guru Pendidikan Agama Islam Madrasah Tsanawiyah di kabupaten Konawe Selatan berhubungan dengan kepemimpinan kepala madrasah.
3. Efektivitas kerja guru Pendidikan Agama Islam Madrasah Tsanawiyah di kabupaten Konawe Selatan berhubungan dengan iklim kerja dan kepemimpinan kepala madrasah.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka masalah-masalah yang dikaji dalam penelitian ini dapat dideskripsikan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat hubungan iklim kerja dengan efektivitas kerja guru Pendidikan Agama Islam di Madrasah Tsanawiyah se-Kabupaten Konawe Selatan ?
2. Apakah terdapat hubungan kepemimpinan kepala madrasah dengan efektivitas kerja guru Pendidikan Agama Islam di Madrasah Tsanawiyah se-Kabupaten Konawe Selatan?
3. Apakah terdapat hubungan iklim kerja dan kepemimpinan kepala madrasah secara bersama-sama dengan efektivitas kerja guru Pendidikan Agama Islam di Madrasah Tsanawiyah se-Kabupaten Konawe Selatan?

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis:

1. Ada tidak hubungan iklim kerja dengan efektivitas kerja guru Pendidikan Agama Islam di Madrasah Tsanawiyah se-Kabupaten Konawe Selatan;

2. ada tidaknya hubungan kepemimpinan kepala madrasah dengan efektivitas kerja guru Pendidikan Agama Islam di Madrasah Tsanawiyah se-Kabupaten Konawe Selatan;
3. dan ada tidaknya hubungan iklim kerja dan kepemimpinan kepala madrasah secara bersama-sama dengan efektivitas kerja guru Pendidikan Agama Islam di Madrasah Tsanawiyah se-Kabupaten Konawe Selatan.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis maupun manfaat secara praktis sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Dapat memperkaya khasanah ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan bidang kajian teknologi pendidikan terkait dengan konsep penerapan pendekatan pembelajaran untuk peningkatan hasil belajar siswa.
 - b. Dapat dijadikan bahan referensi dalam mengembangkan program pembelajaran khususnya pendekatan *pembelajaran* saintifik.
2. Manfaat Praktis
 - c. Memberikan masukan kepada instansi terkait dan pengawas madrasah dalam rangka pembinaan terhadap guru PAI di Madrasah Tsanawiyah se-Kabupaten Konawe Selatan terutama yang terkait dengan pelaksanaan tugas-tugasnya dalam pembelajaran.
 - d. Memberikan masukan kepada para guru PAI dalam rangka lebih mengefektifkan kinerjanya.

- e. Memperkaya khasanah ilmu pengetahuan terutama yang terkait dengan efektivitas kerja guru PAI di Madrasah Tsanawiyah se-Konawe Selatan.
- f. Sebagai bahan rujukan bagi peneliti selanjutnya akan mengkaji beberapa faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja guru PAI di Madrasah Tsanawiyah se-Kabupaten Konawe Selatan.