

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan suatu usaha dalam mengembangkan potensi diri serta untuk menyempurnakan perkembangan individu dalam menguasai pengetahuan, keilmuan, sikap dan sebagainya sehingga terjadi perubahan tingkah laku menuju kedewasaan. Muhaimin (2002:16) mengungkapkan bahwa pendidikan dalam Islam, antara lain berusaha untuk mengembangkan alat-alat potensial diri manusia tersebut seoptimal mungkin untuk dapat difungsikan sebagai sarana bagi pemecahan masalah-masalah hidup dan kehidupan, pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta budaya manusia, dan mengembangkan sikap iman dan takwa kepada Allah SWT. lebih lanjut Muhaimin (2002:30) menegaskan bahwa hakekat pendidikan tersebut konsep dasarnya dapat dipahami dan dianalisis serta dikembangkan dari al-Qur'an dan as-sunnah. Konsep operasionalnya dapat dipahami, dianalisis dan dikembangkan dari proses pembudayaan, pewarisan dan pengembangan ajaran agama, budaya dan peradaban Islam dari generasi kegenerasi. Sedangkan secara praktis dapat dipahami, dianalisis dan dikembangkan dari proses pembinaan dan pengembangan (pendidikan) pribadi muslim pada setiap generasi dalam sejarah umat Islam

Selain itu pendidikan merupakan suatu pewaris budaya, yang nantinya akan diwariskan kepada anak cucu kita. Kebudayaan tersebut dapat terbentuk sikap, tingkah-laku, cara hidup ataupun berupa benda, irama, bentuk dan sebagainya. Kebudayaan dapat membuat ketenangan dan kesejahteraan manusia apabila dijalankan dengan norma etika dan agama serta dapat dipertanggung jawabkan. Kebudayaan juga dapat membahayakan manusia apabila budaya tersebut hanya mengandalkan kesenangan semata dan menurut pikiran dan perasaan semata tanpa ada pertimbangan norma etika dan agama. Kesanggupan mewariskan dan menerima warisan ini sendiripun merupakan anugerah Allah SWT yang menjadikan manusia itu mulia. (Zakiyah Darajat, 1996:8). Sebagaimana firman Allah Q.S. 28 : 5.

وَنَجْعَلُهُمْ أُيْمَةً وَنَجْعَلَهُمُ الْوَارِثِينَ

Artinya : *"Kami dijadikan mereka itu pemimpin dan penerima waris"*
(Hasbi Ashsdiqqiqi, 1996:609).

Maksud ayat di atas bahwa manusia sebagai pewaris berarti penerus dan penyambung kebudayaan dan selanjutnya, meningkatkan dan mengembangkan kebudayaan itu. Maka manusia sebagai khafilah di muka bumi ini harus mampu menjaga amanah Allah dan melestarikan kebudayaan tersebut. Untuk mencapai tujuan pendidikan tersebut maka diperlukan suatu proses dimana proses tersebut harus sesuai dengan kondisi dan situasi.

Dengan perhitungan tersebut, maka proses pendidikan Islam akan terarah kepada tujuan yang hendak dicapai, karena segala sesuatunya telah direncanakan secara matang (Arifin, 1994: 57)

Interaksi selalu berkaitan dengan istilah komunikasi atau hubungan adalah alat untuk mencapai tujuan tersebut. Dengan adanya interaksi edukatif akan mendukung situasi dalam proses belajar mengajar. Interaksi yang dikatakan sebagai interaksi edukatif, apabila secara sadar mempunyai tujuan untuk mendidik, untuk mengantarkan anak didik kedewasaannya (Sardiman, 2001: 8). Pengaruh interaksi edukatif terhadap anak didik adalah bagaimana seorang guru dapat mempengaruhi kegairahan murid dalam belajar sehingga anak didik mampu aktif dan dapat mengembangkan potensi yang dimiliki.

Kepala sekolah sebagai pemimpin dalam sebuah lembaga mempunyai pengaruh yang sangat besar dimana keberhasilan sekolah ditentukan oleh pemimpin yang berhasil (*affective leaders*). Kepala sekolah berperan sebagai manager yaitu bagaimana merencanakan (*planning*), mengorganisir (*organizing*), mengawasi (*controlling*), dan sebagainya. Selanjutnya kepala sekolah harus mampu mengintegrasikan sumber daya manusia (*human resourser*) dan sumber non manusia (*material sourser*). Dimana keduanya harus saling mendukung. Agar mencapai tujuan lembaga tersebut, maka tidak terlepas dari adanya program jangka panjang dan jangka pendek. Dalam waktu jangka panjang itu maka diperlukan waktu,

biaya, tenaga dan sumber-sumber lain untuk masa depan yang lama (Made Pidarta, 1988: 8). Dalam proses pembelajaran tidak terlepas dari adanya peranan guru, selain itu faktor-faktor yang lain tidak boleh diabaikan antara lain lingkungan yang kondusif, media, keadaan siswa dan lain-lain. Sehingga guru hanya sebagai stimulus (perangsang) dalam mengarahkan guna tercapainya tujuan pembelajaran. Hal ini sangat mempengaruhi keaktifan siswa.

Proses belajar mengajar dikatakan baik, bila proses tersebut dapat membangkitkan kegiatan belajar yang efektif (Sardiman, 2001: 47). Hal ini dipertegas lagi oleh Ramaliyus (1994:103) yaitu:

“Seorang pendidik yang baik selalu berkecimpung dalam proses belajar mengajar, kalau ia benar-benar menginginkan agar tujuan tercapai secara efektif dan efisien, maka penguasaan materi saja tidaklah mencukupi. Ia harus menguasai berbagai teknik atau metode yang tepat dalam proses belajar mengajar, sesuai dengan materi yang diajarkan dan kemampuan anak didik yang menerima”.

Seorang pendidik tidak akan tercapai tujuan pendidikan tanpa adanya etos kerja yang tinggi. Etos kerja merupakan pendorong atau stimulasi (perangsang) seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan, sebagai penyebab keberhasilan suatu pekerjaan, sebagai penyebab keberhasilan atau penyebab kegagalan. Hal ini selaras dengan pendapat Taufik Abdullah (1984: 4) bahwa etos kerja adalah semangat yang tumbuh dari dalam, yang menimbulkan kerja bagaimana hasilnya.

Seorang pendidik yang mempunyai etos kerja yang tinggi maka ia mampu mengembangkan potensi anak didiknya dan dapat mengefektifkan pekerjaannya. Dalam kamus besar bahasa Indonesia (1996:219) dikemukakan bahwa efektif berarti ada efeknya (akibat, pengaruhnya, kesannya), manjur atau mujarab, dapat membawa hasil. Efektifitas dapat diartikan juga bagaimana suatu organisasi berhasil mendapatkan dan memanfaatkan sumber daya dalam usaha mewujudkan tujuan operasional. Masalah efektivitas biasanya berkaitan erat dengan perbandingan antara tingkat pencapaian tujuan dengan rencana yang telah disusun sebelumnya atau perbandingan hasil nyata dengan hasil yang direncanakan (E. Mulyasa, 2002:82). Dalam hal ini seorang kepala madrasah harus membina guru dalam usaha agar proses kegiatan belajar mengajar berjalan efektif. Dimana efektifitas berkaitan dengan tingkat keberhasilan pelaksanaan pendidikan dalam mencapai tujuan, baik tujuan intruksional, tujuan kurikuler, dan tujuan institusional (Koeswara, dkk 2002:173).

Berdasarkan studi pendahuluan yang telah penulis lakukan dilokasi penelitian ditemukan masalah penelitian yang menyangkut pembinaan etos kerja yang cukup optimal tetapi dalam pelaksanaannya guru memiliki etos kerja yang rendah, umpamanya dalam persiapan mengajar kurang, dan lain sebagainya. Sedangkan aktualisasi pembinaannya antara lain: memberikan keteladanan, disiplin dan sebagainya.

Dengan demikian masalah penelitian ini adalah adanya kesenjangan antara proses pembinaan terhadap para guru dengan kondisi etos kerja guru yang relatif rendah.

B. Perumusan Masalah

1. Identifikasi Masalah

a. Wilayah Penelitian

Wilayah penelitian dari skripsi ini adalah bidang administrasi dan supervisi pendidikan.

b. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan field riset (penelitian lapangan)

c. Jenis Masalah

Jenis masalah dalam penelitian ini bersifat deskriptif, yaitu menggambarkan apa adanya tentang peranan kepala madrasah dalam pembinaan etos kerja guru di MTs Nurul Hikmah Haurgeulis Indramayu.

2. Pembatasan Masalah

Agar masalah ini tidak melebar, maka penulis memfokuskan pada membatasi pembahasan peranan kepala madrasah dalam pembinaan terhadap etos kerja guru di MTs Nurul Hikmah Haurgeulis Indramayu,

yang menyangkut hal-hal administrasi, disiplin, proses belajar mengajar.

3. Pertanyaan Penelitian

- a. Bagaimana langkah-langkah kepala madrasah dalam membina etos kerja guru di MTs Nurul Hikmah Haurgeulis Indramayu ?
- b. Faktor-faktor apa saja yang menghambat etos kerja guru di MTs Nurul Hikmah Haurgeulis Indramayu ?
- c. Faktor-faktor apa yang menunjang etos kerja guru di MTs Nurul Hikmah Haurgeulis Indramayu ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui data tentang :

1. Untuk mengetahui langkah-langkah kepala madrasah dalam membina etos kerja guru di MTs Nurul Hikmah Haurgeulis Indramayu.
2. Untuk mengetahui faktor-faktor yang menghambat etos kerja guru di MTs Nurul Hikmah Haurgeulis Indramayu.
3. Untuk Mengetahui faktor-faktor yang menunjang etos kerja guru di MTs Nurul Hikmah Haurgeulis Indramayu.

D. Kerangka Pemikiran

Pendidikan merupakan pondasi bagi perkembangan generasi suatu bangsa, maka pemerintah mengupayakan peningkatan pada sektor

pendidikan. Hal ini diaplikasikan dengan adanya program wajib belajar 9 tahun. Pemerintah juga sedang mengupayakan adanya suatu program MBS (Manajemen Berbasis Sekolah). Program MBS ini selaras dengan adanya desentralisasi pada daerah-daerah sehingga program ini juga menguntungkan daerah karena sekolah tidak sepenuhnya diatur oleh pusat. Dengan adanya otonomi pendidikan tersebut yang memberikan tanggungjawab pengelolaan sumber daya dan pengembangan strategi MBS sesuai dengan kondisi setempat, sekolah dapat lebih meningkatkan kesejahteraan guru, MBS juga dapat mendorong profesionalisme guru dan kepala madrasah sebagai pemimpin pendidikan di sekolah (E. Mulyasa, 2002: 26).

Kepala madrasah mempunyai peranan yang sangat penting. kepala madrasah sebagai seorang administrator, supervisor, fasilitator, dan inovator. Dimana kepala madrasah sebagai inovator harus dapat mengembangkan potensi-potensi sumber daya manusia. Maka peranan kepala madrasah yang mampu memimpin dan mengarahkan aspek-aspek baik administratif maupun proses kependidikan di sekolah sehingga sekolah yang dipimpinnya menjadii dinamis dan dialektis dalam usaha inovasi. Peranan kepemimpinannya dii sekolah harus digerakkan sedemikian rupa sehingga pegaruhnya dapat dirasakan dikalangan staf dan guru-guru langsung atau tidak langsung (Arifin, 1995: 156).

Peranan kepala madrasah dalam membina para staf dan guru-guru sangat penting karena sesuai dengan perkembangan zaman dan perkembangan ilmu pengetahuan dalam meningkatkan mutu staf dan guru-guru yang pada akhirnya menjadi suatu barometer dalam suatu keberhasilan dan keunggulan suatu sekolah. Seyogyanya kepala madrasah mempunyai program dalam pembinaan ini. Dalam pembinaan ini seperti melalui diskusi, seminar, loka karya, rapat staf, penggunaan buku, bimbingan, rapat staf, penggunaan perpustakaan jabatan dalam, biasanya cara-cara pembinaan ini disebut teknik-teknik supervisi (Soewadji Lazuruth, 1992: 23).

Agar tujuan dapat tercapai maka kepala madrasah selalu mengawasi bagaimana etos kerja guru. Dimana masalah etos kerja tidak hanya menggenjot semangat kerja tetapi juga peningkatan mutu produk kerja. Maka guru yang profesional harus mempunyai etos kerja yang tinggi sebagaimana yang diungkapkan oleh Muhaimin (2002:120-121) bahwa guru yang profesional perlu dibarengi dengan etos kerja yang tinggi pula karena keduanya saling melengkapi untuk menghasilkan mutu akademik atau produk kerja yang bermutu. Maka kepala madrasah sebagai pemimpin senantiasa dapat memberikan semangat serta suri tauladan yang baik sehingga akan berpengaruh terhadap kegiatan belajar mengajar yang lebih efektif. Selain itu program tidak dapat berjalan efektif jika faktor pendidik mempunyai etos kerja rendah. Maju atau tidaknya sebuah lembaga pendidikan lebih ditentukan oleh tinggi atau rendahnya etos kerja para guru dan pengelolanya. Sehingga

seorang manajer pendidikan harus mampu mencermati apa saja kekurangan dalam sebuah organisasi unit analisis utama terhadap produktifitas misi pendidikan nasional khususnya sistem sekolah dapat dinilai dari efektifitas kinerja dan efisiensi hasil yang berhubungan dengan kualitas dan kuantitas, pendidikan, beserta relevansi, pemerataan dan kualitas lulusannya.

E. Langkah-langkah Penelitian

1. Menentukan Sumber Data

Sumber data dibagi dua yaitu data teoritik yang dapat dari buku-buku kepustakaan yang berkaitan dengan penilaian dan data teoritik yang penulis dapatkan dari lokasi penelitian yaitu di MTs Nurul Hikmah Haurgeulis Indramayu.

2. Populasi dan Sampel

- a. Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah seluruh guru MTs Nurul Hikmah Haurgeulis Indramayu.
- b. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan sampel populasi karena jumlah populasinya kurang dari 100 orang, sehingga sampel dalam penelitian ini adalah 22 orang guru dan 1 orang kepala madrasah. Hal ini didasarkan atas pendapat Suharsimi Arikunto (2002:112), yang menyatakan bahwa : “untuk sekedar ancer-ancer maka apabila subjeknya kurang dari 100,

lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi”.

3. Teknik Pengumpulan Data

a. Observasi

Penulis mengadakan observasi langsung ke lokasi untuk memperoleh data tentang upaya kepala madrasah dalam membina etos kerja guru di MTs Nurul Hikmah Haurgeulis Indramayu.

b. Wawancara

Penulis melakukan wawancara langsung dengan kepala Madrasah tentang efektivitas dalam pembinaan etos kerja guru di MTs Nurul Hikmah Haurgeulis Indramayu.

c. Angket

Penulis melakukan penyebaran angket kepada guru untuk memperoleh data tentang faktor penghambat etos kerja guru di MTs Nurul Hikmah Haurgeulis Indramayu.

d. Studi Dokumentasi

Teknik yang digunakan untuk memperoleh data tentang kondisi objektif penelitian, yaitu MTs Nurul Hikmah Haurgeulis Indramayu yang meliputi : Sejarah berdirinya dan berkembangnya, keadaan guru, personel TU dan siswa, sarana dan prasarana.

4. Teknik Analisis Data

Dalam melakukan teknik analisis data, penulis menggunakan pendekatan kuantitatif. Untuk data kuantitatif yang berasal dari hasil jawaban angket, penulis melakukan perhitungan skor rata-rata dengan ketentuan sebagai berikut :

Option a skornya 3

Option b skornya 2

Option c skornya 1 (Nasrudin Harahap, 1982 : 109-110)

Adapun penafsiran yang penulis buat, yaitu :

Skor rata-rata	Interpretaasi
10-50	Menghambat
50-100	menunjang

Adapun cara menghitung untuk menghasilkan prosentase rata-rata adalah sebagai berikut : jumlah dikalikan seratus dibagi F ($F \times \text{skor tertinggi}$), sedangkan untuk menghitung rekapitulasi rata prosentase adalah sebagai berikut : jumlah prosentase rata-rata dikalikan seratus dibagi jumlah nomor item. Untuk penelitian hasil prosentase dari rekapitulasi semua indikator yang mewakili pembahasan dikonsultasikan kedalam kriteria-kriteria sebagai berikut :

A = Baik sekali	berkisar antara 81% - 100%
B = Baik	berkisar antara 61% - 80%
C = Cukup	berkisar antara 41% - 60%

D = Kurang berkisar antara 21% - 40%

E = Kurang sekali berkisar antara 0% - 20%

(Moh. Ali, 1987:186).

