

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Prinsip utama dalam merencanakan dan melaksanakan pendidikan nasional adalah asas pengetahuan, keimanan dan ketakwaan kepada Allah SWT. Seluruh kegiatan pelaksanaan pendidikan nasional diharapkan dapat dijiwai, digerakkan, dan dikendalikan oleh keimanan dan ketaqwaan dalam rangka pengamalan Pancasila sebagai landasan negara kita. Untuk mencapai keinginan tersebut diperlukan generasi-generasi yang berkualitas tidak hanya dalam hal penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi (iptek) saja, tetapi juga penguasaan dalam hal iman dan takwa (imtaq). Sehingga melahirkan generasi-generasi yang sukses dunia dan akhirat nantinya, sebagaimana firman Allah SWT dalam Alquran surah Al-,Alaq 1 - 5:

اقْرَأْ بِسْمِ رَبِّكَ الَّذِي خَلَقَ (١) خَلَقَ الْإِنْسَانَ مِنْ عَلَقٍ (٢) اقْرَأْ وَرَبُّكَ الْأَكْرَمُ (٣) الَّذِي عَلَّمَ بِالْقَلَمِ (٤) عَلَّمَ الْإِنْسَانَ
مَا لَمْ يَكُن يَعْلَمُ (٥)

Hal ini sesuai dengan tujuan pendidikan nasional yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 BAB II pasal 3 tentang Sistem Pendidikan Nasional yang berbunyi:

“Pendidikan Nasional mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap,

kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab”¹.

Selaras dengan tujuan pendidikan tersebut, fungsi guru dalam setiap tingkat pendidikan mulai jenjang MI/SD sampai pada tingkat MTs/SLTA memiliki makna yang fundamental dan tidak dapat ditawar-tawar lagi.

Pendidikan pada dasarnya adalah usaha mencerdaskan manusia atau memanusiakan manusia, pendidikan sangat strategis untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan dipergunakan untuk meningkatkan mutu bangsa secara keseluruhan. Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan kegiatan belajar mengajar dan proses pembelajaran supaya peserta didik dapat mengembangkan potensi dirinya dengan aktif supaya memiliki kemampuan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlakul karimah, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.²

Masalah serius pendidikan kita dewasa ini adalah peningkatan mutu pada setiap jenis, jenjang dan jalur pendidikan. Oleh karena itu, pemerintah menetapkan delapan standar nasional pendidikan yakni: (1) standar isi, (2) standar proses, (3) standar kompetensi lulusan, (4) standar pendidik dan tenaga kependidikan, (5) standar sarana dan prasarana, (6) standar pengelolaan, (7) standar pembiayaan, dan (8) standar penilaian pendidikan (PP. No. 19 Tahun 2005)³. Standar nasional pendidikan sebagaimana dikemukakan di atas, pada hakekatnya menjadi

¹Direktorat Jenderal Pendidikan Islam Departemen Agama RI, *Undang-Undang dan Peraturan Pemerintah RI*. (Jakarta, 2006), h. 9.

²Direktorat Jenderal Pendidikan Islam Departemen Agama RI, *Undang-Undang dan Peraturan Pemerintah RI...* h. 5

³Jerry H. Makawimbang, *Supervisi dan Peningkatan Mutu Pendidikan*, (Bandung, Alfabeta, 2011), h. 62.

barometer dan tujuan penyelenggaraan pendidikan. Dengan kata lain, standar nasional pendidikan harus menjadi acuan sekaligus kriteria dalam menetapkan keberhasilan penyelenggaraan pendidikan.

Dari delapan standar pendidikan salah satu standar yang berkaitan langsung dengan mutu lulusan adalah standar pendidik dan tenaga kependidikan. Untuk dapat menghasilkan mutu pendidikan sesuai yang diinginkan, tenaga pendidik atau guru dituntut memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran. Kualifikasi akademik ditunjukkan dengan ijazah atau sertifikat keahlian yang relevan dengan kualifikasi minimal sarjana (S1) pada setiap jenis dan jenjang pendidikan. Sehubungan dengan kompetensi yang harus dimiliki oleh guru, sesuai dengan Undang-Undang No.14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen disebutkan guru hendaknya mempunyai empat kompetensi dasar, yaitu; kepribadian, pedagogik, sosial dan kompetensi profesional.⁴

Selain tenaga pendidik, peningkatan mutu pendidikan juga menuntut adanya tenaga kependidikan yang memenuhi standar yaitu memiliki kompetensi diantaranya pada bidang administrasi dan manajerial. Tenaga kependidikan yang ada dan memerlukan pembinaan dan pengembangannya pada saat ini terdiri atas: (1) tenaga kepala sekolah, (2) tenaga pengawas, (3) tenaga laboran/teknisi, (4) tenaga perpustakaan dan (5) tenaga tata usaha. Tenaga kependidikan di atas terutama tenaga laboran, tenaga perpustakaan dan tata usaha secara kompetensi belum ada uji kompetensi dalam pengembangannya dibandingkan dengan tenaga

⁴Nur Aedi, *Manajemen Pendidikan dan Tenaga Kependidikan*, (Yogyakarta: Gosyen Publishing, 2016), h.12.

pendidik. Sedangkan tenaga kepala madrasah dan tenaga pengawas sudah ada dan sudah berfungsi di setiap jenis dan jenjang pendidikan, walaupun pembinaan dan pengembangan terus dilakukan secara berkala namun belum tercapai optimal terkendala beberapa hal seperti jarak tempat, kendala sarana prasarana, SDM, dan etos kerja dalam hal ini disiplin.⁵

Tenaga pengawas MI/MIN/RA, MTsN/MTs, dan MAN/MA merupakan tenaga kependidikan yang fungsinya sangat penting dalam membina kemampuan profesional kepala madrasah dan tenaga pendidik dalam meningkatkan kinerja madrasah. Eksistensi pengawas madrasah dinaungi oleh sejumlah dasar hukum. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 dan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 merupakan landasan hukum yang baru yang menegaskan keberadaan pejabat fungsional itu. Dalam Peraturan Pemerintah tersebut pengawasan proses pembelajaran meliputi pemantauan, supervisi, evaluasi, pelaporan dan pengambilan langkah tindak lanjut tentang apa yang harus dilakukan secara teratur dan berkesinambungan.⁶ Pengawas madrasah berfungsi sebagai supervisor baik supervisor akademik maupun supervisor manajerial. Sebagai supervisor akademik, pengawas madrasah berkewajiban untuk membantu kemampuan profesional guru agar guru dapat meningkatkan kualitas proses pembelajaran/bimbingan dan kualitas hasil belajar siswa. Sedangkan sebagai supervisor manajerial, pengawas berkewajiban untuk memberikan pembinaan, penilaian dan bantuan/bimbingan kepada kepala madrasah dan seluruh tenaga

⁵Departemen Pendidikan Nasional, *Standar Mutu Pengawas*, Jakarta: Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Direktorat Tenaga Kependidikan, 2006 h.2.

⁶Nur Aedi, *Manajemen Pendidikan dan Tenaga Kependidikan*,..., h.86

kependidikan di madrasah dalam pengelolaan madrasah untuk meningkatkan kinerja madrasah, kinerja kepala madrasah dan kinerja tenaga kependidikan lainnya.⁷

Pembinaan dan pengawasan kedua aspek tersebut hendaknya menjadi tugas pokok pengawas madrasah. Oleh sebab itu, tenaga pengawas harus memiliki kualifikasi dan kompetensi yang lebih unggul dari kepala madrasah dan guru. Peranan pengawas hendaknya menjadi konsultan pendidikan yang menjadi pendamping bagi kepala madrasah dan guru dalam meningkatkan mutu pendidikan. Terlepas dari itu kehadiran pengawas harus menjadi agen dan pelopor dalam inovasi pendidikan di madrasah binaannya. Kinerja pengawas juga dapat dinilai dari kemajuan-kemajuan yang dicapai oleh madrasah binaannya. Dalam keterkaitannya itu maka mutu pendidikan di madrasah yang dibinanya berkaitan erat kepada kemampuan profesional tenaga pengawas.

Pada dasarnya pengawas madrasah adalah supervisor yang bertugas untuk menilai dan membimbing tenaga pendidik dan kependidikan dalam menjalankan proses pengelolaan pendidikan, baik dalam bentuk supervisi akademik maupun manajerial. Tugas yang pertama merupakan tugas pokok pengawas dalam melakukan supervisi manajerial, yaitu memberikan penilaian dan pembinaan kepada kepala madrasah dan staf pendidikan dalam melakukan manajerial madrasah, mulai dari perencanaan, proses, dan hasil dari pelaksanaan manajerial madrasah untuk meningkatkan kualitas kinerja madrasah sedangkan tugas kedua merupakan tugas pengawasan dalam melakukan supervisi akademik yang dilakukan terhadap guru,

⁷Jerry H. Makawimbang, *Supervisi dan Peningkatan Mutu Pendidikan*,..., h. 83.

melalui penilaian dan pembinaan guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran untuk meningkatkan kualitas hasil belajar peserta didik.⁸

Pentingnya peran pengawas madrasah dalam meningkatkan kualitas pengajaran dan efektivitas sekolah khususnya dalam kualitas perbaikan Madrasah Ibtidaiyah dan juga menyoroti konsep pengawasan, perbedaan antara pengawas dan pemeriksaan, jaminan kualitas manajemen/ kualitas serta kualitas dalam mengajar dan belajar. Hal ini menjadi penting mengingat pengawas sebagai katalis harus memfasilitasi pelaksanaan berbagai set peran yang akan memperbaiki situasi belajar-mengajar di input-proses, ini diarahkan menuju sistem pendidikan yang efektif, layak, hidup dan kualitatif. Oleh karena itu, supervisor/pengawas harus mencari kerjasama yang tulus dan perhatian, disposisi positif dan dapat diterima di kalangan guru dan tenaga pengajar. Kegiatan ini memiliki konsekuensi logis bahwa seorang guru harus siap disupervisikan setiap saat, karena adanya pengawas madrasah diharapkan mampu memotivasi meningkatkan kompetensi yang bisa membangun semangat kerja guru. Guru membutuhkan pengawas madrasah yang bersifat kunjungan kelas, sehingga guru bisa meningkatkan semangat kerja dalam menjalankan tugasnya dan itu adalah salah satu bentuk langkah perbaikan pembelajaran

Faktor lainnya yang dianggap memberikan pengaruh terhadap semangat kerja guru madrasah ibtidaiyah di Kabupaten Tanah Laut adalah disiplin kerja kepala madrasah. Kepala madrasah adalah tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu madrasah, tempat diselenggarakannya proses belajar mengajar, atau tempat terjadinya interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang

⁸Nur Aedi, *Manajemen Pendidikan dan Tenaga Kependidikan*,..., h. 71.

menerima pelajaran. Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia No. 58 Tahun 2017 tentang Kepala Madrasah menyebutkan bahwa Kepala Madrasah adalah pemimpin madrasah yang melaksanakan tugas manajerial, mengembangkan kewirusahaan, dan melakukan supervisi kepada guru dan tenaga kependidikan.⁹

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 28 Tahun 2010 tentang Penugasan Guru sebagai Kepala Madrasah juga menyebutkan bahwa Kepala Madrasah adalah sebuah jabatan fungsional yaitu guru yang diberikan tugas sebagai kepala madrasah yang mempunyai kemampuan dalam segala sumber daya yang terdapat pada suatu madrasah untuk tujuan pendidikan.¹⁰

Kepala madrasah sebagai pemimpin pendidikan memiliki peranan yang sangat penting karena kepala madrasah berhubungan langsung dengan pelaksanaan program pendidikan di madrasah. Pidarta dalam Muhammad Zaini menjelaskan kepala madrasah merupakan kunci kesuksesan madrasah dalam mengadakan perubahan, sehingga kegiatan meningkatkan dan memperbaiki program dan proses pembelajaran di madrasah sebagian besar terletak pada diri kepala madrasah. Pidarta (1997) juga menyatakan kepala madrasah memiliki peran dan tanggung jawab manajer pendidikan, pemimpin pendidikan, supervisor pendidikan dan administrasi pendidikan.¹¹ Hal tersebut merupakan faktor yang dominan dan dapat menggerakkan faktor-faktor lain ke arah semangat kerja. Berhasilnya sebuah madrasah banyak ditentukan oleh keberhasilan kepala madrasah dalam melaksanakan peranan dan tugasnya. Peranan adalah seperangkat sikap dan perilaku yang harus dilakukan

⁹Direktorat Jenderal Pendidikan Islam, PMA RI No. 58 Tahun 2017.

¹⁰Nur Aedi, *Manajemen Pendidikan dan Tenaga Kependidikan*,..., h.36.

¹¹Muhammad Zaini, *Manajemen Sekolah*, (Yogyakarta: Penebar Media Pustaka, 2018), h, 6.

sesuai dengan posisinya dalam lingkup madrasah. Peranan tidak hanya menunjukkan tugas dan hak, tapi juga mencerminkan tanggung jawab dan wewenang dalam organisasi.

Banyaknya sudut pandang yang mengkaji tentang peranan kepala madrasah. Lipoto (1988) mengemukakan tiga klasifikasi peranan kepala Madrasah Ibtidaiyah/Sekolah Dasar, yaitu; (1) Peranan yang berkaitan dengan hubungan personal, mencakup kepala madrasah sebagai *figurehead* atau simbol organisasi, *leader* atau pemimpin, dan *liaison* atau penghubung,(2) Peranan yang berkaitan dengan informasi, mencakup kepala madrasah sebagai pemonitor, *disseminator*, dan *spokesman* yang menyebarkan informasi kesemua lingkungan organisasi, dan(3) Peranan yang berkaitan dengan pengambilan keputusan, yang mencakup kepala madrasah sebagai *entrepreneur*, *disturbance handler*, penyedia segala sumber, dan negosiator.¹²

Tugas kepalamadrasah secara umum dapat dibedakan menjadi dua, yaitu 1) tugas proses administrasi adalah merencanakan, mengorganisir, mengkoordinir, melakukan komunikasi, mempengaruhi, dan mengadakan evaluasi. Sedangkan 2) tugas bidang garapan kepala Madrasah Ibtidaiyah adalah Program madrasah, peserta didik, personel, dana, fasilitas fisik, dan hubungan dengan masyarakat. Pada sisi lain, sesuai dengan konsep dasar pengelolaan madrasah, Kepala Madrasah Ibtidaiyah/Sekolah Dasar mempunyai tugas-tugas melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengkoordinasian, pengawasan terhadap bidang-bidang seperti kurikulum, kesiswaan, kantor, kepegawaian, perlengkapan, keuangan,

¹²Hasan Basri, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Bandung: Pustaka Setia, 2014), h. 49.

dan perpustakaan, jadi kepala madrasah harus mampu melakukan mengelola pengajaran dan kurikulum, mengelola peserta didik, mengelola personalia, mengelola fasilitas dan lingkungan madrasah, mengelola hubungan madrasah dan masyarakat, serta organisasi dan struktur madrasah. Dengan dasar landasan teori tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa tugas-tugas kepala Madrasah Ibtidaiyah/Sekolah Dasar dapat diklasifikasi menjadi dua, yaitu tugas-tugas di bidang administrasi dan tugas-tugas dibidang supervisi.¹³

Tugas dibidang administrasi adalah tugas-tugas kepala madrasah yang berhubungan dengan pengelolaan bidang garapan pendidikan di madrasah, yang mencakup pengelolaan pengajaran, kepeserta didikan, kepegawaian, keuangan, sarana-prasarana, dan hubungan madrasah masyarakat. Dari keenam bidang tersebut, bisa diklasifikasi menjadi dua, yaitu mengelola komponen organisasi madrasah yang berupa manusia, dan komponen organisasi madrasah yang berupa benda. Tugas di bidang supervisi adalah tugas-tugas kepala madrasah yang berkaitan dengan pembinaan guru untuk perbaikan pengajaran. Supervisi merupakan suatu usaha memberikan bantuan kepada guru untuk memperbaiki atau meningkatkan proses dan situasi belajar mengajar. Sasaran akhir dari kegiatan supervisi adalah meningkatkan hasil belajar peserta didik.¹⁴

Berhasilnya kepala madrasah dalam melaksanakan tugasnya banyak ditentukan oleh kepemimpinan kepala madrasah. Kepemimpinan merupakan faktor yang paling penting dalam menunjang tercapainya tujuan suatu madrasah. Keberhasilan kepala

¹³ Hasan Basri, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*,..., h. 44.

¹⁴ Hasan Basri, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*,..., h. 44.

madrasah dalam mengelola kantor, mengelola sarana prasarana madrasah, membina guru, atau mengelola kegiatan madrasah lainnya banyak ditentukan oleh kepemimpinan kepala madrasah. Apabila kepala madrasah mampu menggerakkan, membimbing, dan mengarahkan anggota secara tepat, segala kegiatan yang ada dalam suatmadrasah akan bisa terlaksana secara efektif. Sebaliknya, bila tidak bisa menggerakkan anggota secara efektif, tidak akan bisa mencapai tujuan secara optimal.

Selain kinerja pengawas madrasah dan disiplin kerja kepala madrasah, semangat kerja gurujuga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kompetensipedagogik guru di madrasah. Semangat kerja guru merupakan salah satu bentukpelaksanaan tanggung jawabnya sebagai seorang guru. Setiap madrasah mempunyai masalah yang berbeda-beda mengenai tenaga pendidik atau guru yang mengajar pada sebuah madrasah. Masalah-masalah yang berkenaan dengan guru atau tenaga pengajar pada madrasah disebabkan karena alasan yang berbeda-beda. Salah satu masalah guru yang sering dijumpai adalah menurunnya semangat kerja.Semangat kerja sering dihubungkan dengan sikap atau tingkah laku guruterhadap pekerjaan yang mereka lakukan dengan memperhatikan dan mengamati sikap dan tingkah laku guruterhadap pekerjaannya, dapat diketahui sampai sejauh mana tenaga guru tersebut telah bekerja secara produktif, di mana produktivitas yang tinggi dapat dicapai seorang guruyang mempunyai semangat kerja yang tinggi. Oleh karena itu, kepalamadrasah akan selalu berusaha untuk memelihara semangat kerja gurusupaya produktivitas kerja tetap tinggi bahkan semakin meningkat, sehingga tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan dapat tercapai.Dalam kaitannya dengan

keberhasilan tugas seorang guru. Sebagai pencipta iklim kerja, kepala madrasah atau membuat proses belajar mengajar terwujud secara efektif dan efisien. Dengan kondisi yang nyaman, tenaga kependidikan termasuk guru dapat lebih mengembangkan kemampuannya secara optimal dan dengan senang hati dan semangat kerja yang tinggi membantu mewujudkan tujuan madrasah.¹⁵

Berdasarkan uraian latar belakang di atas dapat disimpulkan bahwa hubungan antara kinerja pengawas dengan disiplin kerja kepala madrasah akan sangat mempengaruhi semangat kerja guru dalam bekerja dan hasil belajar peserta didik. Peranan pengawas sebagai supervisor dan kepala madrasah sebagai top manager serta guru sebagai tenaga pendidik dan peserta didik sebagai hasil produk saling berhubungan dan tidak bisa dipisahkan. Oleh sebab itu penulis semaksimal mungkin meneliti secara rinci.

Data yang diperoleh peneliti pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanah Laut dan survei lapangan pada madrasah-madrasah, terdapat 2 orang pengawas yang bertanggung jawab terhadap 18 buah Madrasah Ibtidaiyah baik Negeri dan Swasta, ditambah 2 buah Raudhatul Athfal. Hal ini tentu tidak seimbang dengan jumlah binaan lebih dari 70 orang guru untuk 1 orang pengawas.¹⁶ Ditambah lagi jarak tempuh antar Madrasah yang saling berjauhan. Penelitian ini akan menjawab pertanyaan bagaimana 1 orang pengawas harus mengawasi kepala Madrasah dan guru? Bagaimana disiplin kerja kepala madrasah? Apakah hal ini dapat mempengaruhi semangat kerja guru dalam mengajar? Oleh sebab itu, penulis melakukan penelitian

¹⁵Helmawati, *Meningkatkan Kinerja Kepala Sekolah/madrasah Melalui Managerial Skills*, (Jakarta, Reka Cipta, 2014), 31.

¹⁶Data Sekoah/Madrasah Tahun Pelajaran 2017/2018.

dengan judul “*Hubungan Kinerja Pengawas dengan Disiplin Kerja Kepala Madrasah Terhadap Semangat Kerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Se-Kabupaten Tanah Laut*”.

B. Rumusan Masalah

Dari uraian di atas, terdapat beberapa masalah yang berkaitan dengan Hubungan Kinerja Pengawas dengan Disiplin Kerja Kepala Madrasah Terhadap Semangat Kerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Se-Kabupaten Tanah Laut. Adapun rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Apakah ada hubungan kinerja pengawas terhadap semangat kerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Se-Kabupaten Tanah Laut?
2. Apakah ada hubungan disiplin kerja kepala madrasah terhadap semangat kerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Se-Kabupaten Tanah Laut?
3. Apakah ada hubungan kinerja pengawas dengan disiplin kerja kepala madrasah terhadap semangat kerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Se-Kabupaten Tanah Laut?

C. Tujuan Penelitian

Berdasar latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis:

1. Hubungan kinerja pengawas terhadap semangat kerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Se-Kabupaten Tanah Laut;

2. Hubungan disiplin kerja kepala madrasah terhadap semangat kerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Se-Kabupaten Tanah Laut;
3. Hubungan kinerja pengawas dengan disiplin kerja kepala madrasah terhadap semangat kerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Se-Kabupaten Tanah Laut.

D. Signifikansi Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian tersebut di atas, maka penelitian ini dapat berguna baik secara teoretis maupun praktis:

1. Secara teoritis:

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan keilmuan dalam Manajemen Pendidikan Islam terkait dengan tugas pengawas, kepala madrasah, dan guru di Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Tanah Laut;
- b. Sebagai landasan keilmuan dalam mencapai mutu pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah Se-Kabupaten Tanah Laut;
- c. Sebagai khazanah keilmuan dan pengetahuan untuk perpustakaan UIN Antasari Banjarmasin.

2. Secara praktis:

- a. Sebagai bahan kajian bagi para Pengawas untuk meningkatkan komitmen kerjanya terutama pada jenjang Madrasah Ibtidaiyah dan Raudhatul Athfal;
- b. Sebagai masukan bagi para kepala madrasah dalam meningkatkan disiplin kerjanya terutama pada jenjang Madrasah Ibtidaiyah dan Raudhatul Athfal;

- c. Sebagai masukan bagi para guru untuk selalu meningkatkan semangat kerjanya terutama pada jenjang Madrasah Ibtidaiyah dan Raudhatul Athfal, sehingga dapat meningkatkan prestasi belajar siswa.

E. Definisi Istilah

Menghindari kesalah pahaman terhadap judul di atas, maka penulis merasa perlu memberikan beberapa definisi secara operasional, yaitu:

1. Kinerja merupakan kemampuan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang sesuai dengan sikap, pengetahuan akan tugas dan keterampilan serta motivasi kerja. Kinerja dapat disamakan dengan *performance* yang merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang lain dalam suatu organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.¹⁷ Adapun Pengawas adalah seseorang yang memberikan bantuan, bimbingan, arahan terhadap guru dan/atau tenaga kependidikan lainnya untuk meningkatkan kualitas proses belajar mengajar.¹⁸ Dari kedua pengertian di atas dapat diambil pengertian bahwa Kinerja Pengawas adalah kemampuan pengawas dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dapat melahirkan tanggung jawab dan sikap responsif serta inovatif terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dalam tugasnya. Indikator

¹⁷Wayne K. Hoy and Cecil.G. Miskel, "Education Administration dalam Sartono, Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah Dalam Upaya Peningkatan Kinerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan" (Mataram: 2007)

¹⁸Hasan Basri, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*,..., h. 111.

Kinerja Pengawas ini adalah sebagai berikut; (1)Pengawasan akademik,
(2)Pengawasan menejerial

2. Disiplin Kerja adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut.¹⁹ Umumnya kepala madrasah cenderung memiliki kedisiplinan dan patuh pada setiap aturan dan ketentuan yang ditetapkan oleh instansi.²⁰ Kesadaran dan kesediaan kepala madrasah menaati semua peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis adalah suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan para bawahannya yaitu guru dalam menjalankan disiplin kerja. Indikator Disiplin Kerja Kepala Madrasah ini meliputi: (1) konsekuen, (2) konsisten, (3) taat asas, dan (4) bertanggung jawab atas tugas yang diamanahkan.²¹
3. Semangat kerja atau motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.²² Semangat kerja juga dikatakan sebagai gairah kerja yang artinya kemauan dan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan. Sikap guru terhadap pekerjaan dapat dilihat dalam bentuk persepsi dan kepuasannya terhadap pekerjaan atau dalam bentuk motivasi kerja yang ditampilkan. Guru yang memiliki motivasi tinggi pada akhirnya akan mencerminkan seorang guru yang mampu bekerja secara profesional dan

¹⁹Irham Fahmi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung, Alfabeta, 2016), h. 75.

²⁰Irham Fahmi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,..., h. 76.

²¹Veithzal Rifai, *Manajemen sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, (Jakarta, Rajagravindo Persada, 2004), h, 444

²²Veithzal Rifai, *Manajemen sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*,..., h, 455

memiliki kompetensi profesional yang tinggi.²³ Indikator semangat kerja ini meliputi: (1) meningkatnya kualitas hasil belajar, (2) tingkat absensi rendah, (3) tingkat mutasi turun, (4) kurangnya kegelisahan.

F. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian teori penelitian dan kerangka berfikir, maka hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Ada hubungan kinerja pengawas terhadap semangat kerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Se-Kabupaten Tanah Laut;
2. Ada hubungan disiplin kerja kepala madrasah terhadap semangat kerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Se-Kabupaten Tanah Laut;
3. Ada hubungan kinerja pengawas dan disiplin kerja kepala madrasah terhadap semangat kerja guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Se-Kabupaten Tanah Laut.

G. Penelitian Terdahulu

Ada beberapa penelitian yang berkenaan dengan Kinerja Pengawas dengan Disiplin Kerja Kepala Madrasah terhadap Semangat Kerja Guru, diantaranya yang penulis anggap memperkuat penelitian ini adalah:

Penelitian tentang *Hubungan Karakter Guru dan Dukungan Orang Tua Motivasi Belajar Pendidikan Agama Islam bagi Peserta didik SMPN seKecamatan*

²³Hasan Basri, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*,..., h. 68.

Wanaraya Kabupaten Barito Kuala yang dilakukan oleh AinunNikmah tahun 2012, menemukan hasil berikut: (1) Hubungan Antara Karakter Guru Dengan Motivasi Belajar Pendidikan Agama Islam (PAI). Hipotesis pertama yang diajukan adalah karakter guru mempunyai hubungan yang erat terhadap motivasi belajar pendidikan agama Islam bagi peserta didik SMPN se Kecamatan Wanaraya Kabupaten Barito Kuala, ini menunjukkan hipotesis yang diajukan dinyatakan diterima. Hasil pendidikan ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara karakter guru dengan motivasi belajar. Koefisien korelasi $r,626$ menunjukkan interpretasi korelasi adalah tinggi artinya tingkat keeratn hubungan karakter guru dengan motivasi belajar pendidikan agama islam bagi peserta didik se Kecamatan Wanaraya Kabupaten Barito Kuala adalah tinggi, selanjutnya koefisien determinasi $(KD) = r^2 \times 100\% = 0,391$ ini menunjukkan sumbangan relatif karakter guru terhadap motivasi belajar PAI sebesar 39,1%, sedangkan sisanya sebesar 60,9% ditentukan oleh faktor lain. Berdasarkan hasil analisis deskriptif persentatif tingkat karakter guru pendidikan agama Islam seKecamatan waraya termasuk dalam kategori tinggi fakta ini merupakan modal awal yang baik dalam upaya untuk meningkatkan motivasi belajar pendidikan agama Islam. Guru yang mempunyai karakter yang baik akan mampu memahami kondisi peserta didik untuk merancang pembelajaran lebih optimal untuk meningkatkan hasil belajar peserta didik. (2) Hubungan Antara Dokumen Orang Tua Dengan Motivasi Belajar Pendidikan Agama Islam (PAI). Hipotesis kedua yang diajukan adalah: dukungan orang tua mempunyai hubungan yang erat dengan motivasi belajar pendidikan agama Islam bagi peserta didik SMPN

Se-Kecamatan Wanaraya Kabupaten Barito Kuala menunjukkan hipotesis yang diajukan dinyatakan diterima.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara dukungan orang tua dengan motivasi belajar pendidikan agama Islam. Koefisien korelasi $r = 0,756$ menunjukkan interpretasi korelasi adalah tinggi artinya tingkat keeratan hubungan dukungan orang tua dengan motivasi belajar pendidikan agama Islam bagi peserta didik SMPN se Kecamatan Wanaraya Kabupaten Barito Kuala adalah tinggi. Selanjutnya koefisien determinasi $(KD) = r^2 \times 100\% = 57,08$ menunjukkan sumbangan relatif dukungan orang tua terhadap motivasi belajar sebesar 57,08, sedangkan sisanya sebesar 42,92% ditentukan oleh faktor lain.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif persentatif tingkat dukungan orang tua terhadap motivasi belajar pendidikan agama Islam islam bagi peserta didik SMPN se Kecamatan Wanaraya Kabupaten Barito Kuala termasuk dalam kategori tinggi fakta ini merupakan modal yang kuat dalam upaya untuk meningkatkan motivasi belajar.

(3) Hubungan Antara Karakter Guru Dan Dokumen Orang Tua Dengan Motivasi Belajar Pengelolaan Pembelajaran Pendidikan Agama Islam. Hipotesis ketiga yang diajukan adalah: karakter guru dan dukungan orang tua mempunyai hubungan yang erat dengan motivasi belajar pendidikan agama islam bagi peserta didik SMPN se Kecamatan Wanaraya Kabupaten Barito Kuala, ini menunjukkan hipotesis yang diajukan dinyatakan diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara karakter guru dan dukungan orang tua dengan motivasi belajar pendidikan agama islam. Koefisien korelasi $r = 0,842$ menunjukkan

interpretasi korelasi adalah sangat tinggi artinya tingkat keeratan hubungan karakter guru dan dukungan orang tua dengan motivasi belajar pendidikan agama islam bagi peserta didik SMPN se Kecamatan Wanaraya Kabupaten Barito Kuala adalah sangat tinggi. Selanjutnya koefisien determinasi (KD) $\times 100\% = 0,7106$ ini menunjukkan sumbangan relatif dukungan orang tua terhadap motivasi belajar sebesar 71,06% , sedang sisanya sebesar 28,94% ditentukan oleh faktor lain²⁴.

Penelitian Ahmad Risqon tentang *Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah dengan Motivasi Ekstrinsik Guru pada Sekolah Menengah Atas Negeri Kota Banjarmasin* tahun 2010, menemukan bahwa: Pertama, gaya kepemimpinan kepala sekolah secara signifikan berhubungan positif dengan motivasi ekstrinsik guru, dengan koefisien korelasi $r_{y1} = 0,2815$. Ini berarti bahwa semakin delegating gaya kepemimpinan kepala sekolah semakin telling gaya kepemimpinan kepala sekolah semakin rendah motivasi ekstrinsik guru. Kedua, komunikasi interpersonal kepala sekolah tidak berhubungan positif dengan motivasi ekstrinsik guru, dengan koefisien korelasi $r_{y2} = 0,2407$. Artinya efektif atau tidak efektifnya komunikasi interpersonal kepala sekolah, tidak mempengaruhi tinggi atau rendahnya motivasi ekstrinsik guru. Ketiga, secara bersama-sama gaya kepemimpinan dan komunikasi interpersonal kepala sekolah secara signifikan berhubungan positif dengan motivasi ekstrinsik guru, dengan koefisien korelasi ganda $R_{y12} = 0,2841$. Artinya semakin delegating gaya kepemimpinan dan

²⁴Ainun Nikmah, Tesis, *Hubungan Karakter Guru dan Dukungan Orang Tua Motivasi Belajar Pendidikan Agama Islam Bagi Siswa SMPN se Kecamatan Wanaraya Kabupaten Barito Kuala*, (Tesis), (Banjarmasin: IAIN Antasari Banjarmasin, Pascasarjana Prodi Pendidikan Islam Kosentrasi Manajemen Pendidikan Islam, 2012)

semakin efektif komunikasi interpersonal kepala sekolah, semakin tinggi pula motivasi ekstrinsik guru. Dengan signifikannya hubungan antara gaya kepemimpinan dan komunikasi interpersonal kepala sekolah, maka dapat ditarik sebuah proposisi umum : semakin delegating gaya kepemimpinan kepala sekolah dan semakin efektif komunikasi interpersonalnya, semakin tinggi motivasi ekstrinsik guru. Sebaliknya semakin talling gaya kepemimpinan kepala sekolah dan semakin tidak efektif komunikasi interpersonalnya, semakin rendah motivasi ekstrinsik guru.²⁵

Penelitian HajjahZubaidah tentang *Hubungan Anara Kecerdasan Intelektual, Emosional, dan Spiritual dengan Kierja Guru Pendidikan Agama Islam Sekolah Dasar Negeri (SDN) se Kecamatan Sungai Tabuk Kabupaten Banjar* tahun 2012. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telahdiuraikan sebelumnya maka dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) Ada hubungan kecerdasan inteletual (x_1) dengan kinerja guru PAI (Y) pada SDN se Kecamatan Sungai Tabuk Kabupaten Banjar, dengan koefisien korelasi sebesar 0,621, dan koefisien determinasi sebesar 0,385. Nilai koefisien korelasi ini dibandingkan nilai tabel r_{tabel} maka didapatkan hasil $r_{hitung} = 0,621 > r_{tabel} = 0,35$. Dengan demikian terdapat hubungan positif dan signifikan antarakecerdasan inteletual (x_1) dengan kinerja guru PAI (Y) pada SDN se Kecamatan Sungai Tabuk Kabupaten Banjar, dan hubungan ini termasuk hubungan yang kuat. (2) Ada hubungan kecerdasan emosional (x_2) dengan kinerja guru PAI (Y) pada SDN se Kecamatan Sungai Tabuk Kabupaten Banjar,dengan koefisien korelasi sebesar 0,600, dan koefisien determinasi sebesar 0,36. Nilai

²⁵Ahmad Risqon, Tesis, tahun 2010, *Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan dan KomunikasiInterpersonal Kepala Sekolah dengan Motivasi Ekstrinsik Guru pada Sekolah Menengah Atas Negeri Kota Banjarmasin*, (Tesis), (Banjarmasin: IAIN Antasari Banjarmasin, Pascasarjana Prodi Magister Pendidikan Islam, Kosentrasi Manajemen Pendidikan Islam, 2010)

koefisien korelasi ini dibandingkan nilai tabel r_{tabel} , maka didapat hasil $r_{hitung} = 0,600 > r_{tabel} = 0,35$. Jadi terdapat adanya hubungan yang positif dan signifikan antara kecerdasan emosional (x_2) dengan kinerja guru PAI(Y) pada SDN se Kecamatan Sungai Tabuk Kabupaten Banjar, dan hubungan ini termasuk hubungan yang kuat. (3) Ada hubungan kecerdasan spritual (X_3) dengan kinerja guru PAI (Y) pada SDN se Kecamatan Sungai Tabuk Kabupaten Banjar, dengan koefisien korelasi sebesar 0,646, dan koefisien determinasi sebesar 0,417. Nilai koefisien korelasi ini dibandingkan nilai tabel r_{tabel} maka didapatkan hasil $r_{hitung} = 0,646 > r_{tabel} = 0,35$. Jadi terdapat adanya hubungan yang positif dan signifikan antara kecerdasan spritual (X_3) dengan kinerja guru PAI (Y) pada SDN se Kecamatan Sungai Tabuk Kabupaten Banjar, dan hubungan ini termasuk hubungan yang kuat. (4) Ada hubungan kecerdasan intelektual (x_1), Ada hubungan kecerdasan emosional (x_2), Ada hubungan kecerdasan spritual (X_3) secara bersama-sama dengan kinerja guru PAI (Y) pada SDN se Kecamatan Sungai Tabuk Kabupaten Banjar dengan koefisien korelasi sebesar 0,761. Nilai koefisien korelasi ini dibanding nilai tabel r_{tabel} didapatkan hasil $r_{hitung} = 0,761 > 0,35$.²⁶

Penelitian Amirin tentang *Kinerja Pengawas dalam Pelaksanaan Supervisi Akademik Sekolah Dasar di Bengkulu Selatan* tahun 2013. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pengawas sekolah dasar di Bengkulu Selatan belum sepenuhnya memenuhi standar sebagaimana tertuang dalam Permeneg PAN dan RB No. 21 Tahun 2010 tentang Petunjuk Pelaksanaan Jabatan Pengawas dan

²⁶Haji Zubaidah, *Hubungan antara Kecerdasan Intelektual, Emosional, dan Spiritual dengan Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam Sekolah Dasar Negeri (SDN) Se Kecamatan Sungai Tabuk Kabupaten Banjar*, (Tesis), (Banjarmasin: IAIN Antasari Banjarmasin, Pascasarjana Prodi Pendidikan Islam, Kosentrasi Manajemen Pendidikan Agama Islam, 2012)

Peraturan bersama Mendiknas dan Kepala BKN No. 01/PB/2011, No. 06/2011 tentang Juklak Jabatan Fungsional Pengawas Sekolah dan Angka Kreditnya. Simpulan umum tersebut mereduksi dari simpulan khusus penelitian adalah sebagai berikut: (1) program kepengawasan yang disusun oleh 5 orang pengawas berkategori amat baik. Maknanya adalah pengawas telah mampu menyusun rencana program kerja kepengawasan yang memenuhi standar mutu yang dituntut pedoman standar mutu kepengawasan; kinerja kepengawasan dalam menyusun rencana program kerja kepengawasan telah memenuhi standar; (2) pelaksanaan kepengawasan yang dilakukan oleh para pengawas menunjukkan 5 orang pengawas melaksanakan kepengawasan dengan kategori amat baik. Maknanya adalah pengawas mampu melaksanakan program kerja yang telah disusun dengan sangat baik. Kinerja pengawas dalam pelaksanaan kepengawasan telah memenuhi standar; (3) mutu evaluasi hasil kepengawasan dan penyusunan laporan menunjukkan kategori 5 orang pengawas dengan kategori baik tetapi belum memenuhi standar. Maknanya pengawas belum mampu menyusun laporan lengkap dalam sebuah buku laporan hasil kepengawasan per semester/ pertahun. Kinerja pengawas dalam evaluasi dan penyusunan laporan belum memenuhi standar sesuai dengan yang dituntut dalam buku pedoman kerja pengawas sekolah; (4) mutu tindak lanjut hasil kepengawasan menunjukkan 5 orang pengawas dengan kategori baik/ cukup tetapi belum memenuhi standar. Maknanya temuan dari kepengawasan yang merupakan masalah- masalah dalam proses pembelajaran belum diupayakan solusinya sehingga tetap saja menjadi masalah yang melemahkan mutu pendidikan. Perbaikan kesenjangan dalam praktik pendidikan belum terwujud secara terencana sesuai dengan kebutuhan sekolah dan

guru. Kinerja pengawas dalam aspek tindak lanjut hasil kepengawasan belum memenuhi standar sesuai dengan pedoman kepengawasan yang dikeluarkan oleh Kemendiknas.²⁷

Penelitian Timbul Manurung *Hubungan Kemampuan dan Motivasi dengan Kinerja Pengawas Sekolah: Studi pada Dinas Pendidikan Kota Pematangsiantar* tahun 2014. Hasil yang didapat dari penelitian ini secara statistik adalah adanya korelasi yang kuat dan signifikan antara Kompetensi dan Motivasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Pengawas Sekolah ($R_{yx1,x2} = 0,751$ dan Sig. F Change = 0.000). Kontribusi secara simultan variabel Kemampuan dan Motivasi terhadap Kinerja Pengawas Sekolah adalah 56,4% sedang sisanya 43,6% ditentukan oleh variabel lain. Korelasi yang kuat dan signifikan antara kemampuan dan motivasi dengan kinerja pengawas sekolah berarti kemampuan dan motivasi adalah faktor yang berhubungan erat dengan kinerja pengawas sekolah. Kontribusi kemampuan dan motivasi terhadap kinerja pengawas sekolah yang tinggi dalam penelitian ini berarti kemampuan dan motivasi merupakan faktor dominan yang menentukan terwujudnya tingkat kinerja yang optimal. Dengan demikian, pengangkatan pengawas sekolah harus mempertimbangkan kemampuan dan motivasi yang mereka miliki.²⁸

Berdasarkan beberapa pendapat dan hasil penelitian di atas, belum ada penelitian yang mengangkat hubungan kinerja pengawas dengan disiplin

²⁷Amirin, *Kinerja Pengawas dalam Pelaksanaan Supervisi Pengawas Sekolah Dasar di Bengkulu Selatan*, (Tesis), (Bengkulu: Universitas Bengkulu, FKIP Prodi Magister Administrasi Dan Manajemen, 2013)

²⁸Timbul Menurung, *Hubungan Kemampuan dan Motivasi dengan Kinerja Pengawas Sekolah : Studi pada Dinas Pendidikan Kota Pematangsiantar*, (Tesis), (Jakarta: Universitas Indonesia, FKIP Prodi Magister Manajemen Pendidikan, 2014)

kerja Kepala sekolah dengan semangat kerja guru dan juga belum pernah adapenelitian seperti ini sebelumnya pada Pengawas dan Kepala Madrasah Se-Kabupaten Tanah Laut. Oleh karena itu, penulis merasa tertarik meneliti hal ini, karena sebagaimana diuraikan di atas hubungan komitmen pengawas dan disiplin kerja Kepala madrasah dengan semangat kerja guru salah satu faktor yang fundamental dalam tujuan dari pendidikan nasional.

H. Sistematika Penulisan

Berdasarkan permasalahan yang diteliti, maka penelitian ini akan disusun dalam enam bab, yaitu:

Bab I pendahuluan yang berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, signifikansi penelitian, definisi istilah, hipotesis penelitian, penelitian terdahulu, dan sistematika penulisan.

Bab II merupakan kajian teori yang membahas tentang: 1) kinerja pengawas, yang mencakup: pengertian kinerja pengawas, tugas pokok pengawas, peranan dan fungsi pengawas pendidikan, sasaran supervisi pendidikan, kompetensi pengawas, perilaku supervisor yang diharapkan, dan keberhasilan pelaksanaan supervisi. 2) Disiplin kerja kepala madrasah, yang mencakup: pengertian disiplin, pengertian kepala madrasah, serta tugas dan fungsi kepala madrasah. 3) Semangat Kerja Guru, mencakup: pengertian semangat kerja, pentingnya semangat kerja, indikator semangat kerja, dan faktor-faktor yang mempengaruhinya, dan 4) kerangka pemikiran.

Bab III adalah metode penelitian yang berisi jenis dan pendekatan penelitian, populasi dan sampel, data, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, desain pengukuran, teknik pengolahan data dan analisis data, serta pengajuan hipotesis. Bab IV merupakan laporan hasil penelitian yang memuat gambaran umum lokasi penelitian, penyajian data, dan analisis data hasil penelitian.

Bab V adalah pembahasan yang berisi tentang hasil analisis penelitian yang mencakup: hubungan antara kinerja pengawas terhadap semangat kerja guru madrasah ibtidaiyah negeri Se-Kabupaten Tanah Laut, hubungan antara disiplin kerja kepala madrasah terhadap semangat kerja guru madrasah ibtidaiyah negeri Se-Kabupaten Tanah Laut, dan hubungan antara komitmen kerja pengawas, disiplin kerja kepala madrasah terhadap semangat kerja guru madrasah ibtidaiyah negeri Se-Kabupaten Tanah Laut. Bab VI adalah penutup yang berisi kesimpulan dan saran-saran .