

# **BAB SATU**

## **PENGENALAN**

### **1.1 Pendahuluan**

Wilayah negara Indonesia terdiri atas provinsi dan kabupaten/kota. Provinsi yang ada di Indonesia berjumlah 33 provinsi dan terdiri atas 283 Kabupaten/Kota. Salah satu kota yang terdapat di di Provinsi Jawa Barat adalah Kota Depok. Provinsi Jawa Barat merupakan provinsi yang berbatasan di sebelah Timur, Utara dan Selatan dengan Provinsi Jawa Tengah dan sebelah timur dengan provinsi DKI (Daerah Khusus Ibukota) Jakarta dan Provinsi Banten. Kota Depok berbatasan dengan kabupaten Bogor di sebelah selatan dan timur, berbatasan dengan kotamadya Jakarta Selatan di sebelah utara berbatasan dengan kabupaten Tangerang di Sebelah Barat.

Guru pendidikan Agama Islam lahir seiring dengan keluarnya (Peraturan bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan Pengajaran dan Kebudayaan No.1142/Bhg.A., 1946) yang menetapkan adanya pengajaran Agama di Sekolah Rakyat Negeri. Dan peraturan ini mulai berlaku tanggal 1 Januari 1947. Dalam peraturan ini diatur bahawa pelajaran Agama mulai diajarkan di kelas IV dan pelajaran agama tidak menentukan kenaikan kelas (Zuhairini, et. al., 1994).

Seiring dengan keluarnya peraturan tersebut terjadi kekosongan antara jumlah guru Agama Islam dengan jumlah tenaga yang tersedia. Departemen Agama Republik Indonesia mengambil langkah dengan melakukan pendidikan/kursus singkat dengan melatih 90 orang calon guru agama yang dinyatakan lulus 45 orang. Dan merekalah yang pertama kali diangkat menjadi guru agama di Sekolah Rakyat Negeri untuk pulau Jawa dan Madura.

Untuk memenuhi kekurangan guru agama selain mengadakan pendidikan/kursus singkat Departemen Agama melalui Keputusan Menteri Agama No. 3 tahun 1951

mengadakan ujian calon guru agama (UGA). Dan setiap peserta harus memenuhi persyaratan (1) berijazah sekurang-kurangnya Madrasah Tsanawiyah atau yang dipersamakan; 2) mempunyai pengetahuan umum sekurang-kurangnya sama dengan mereka yang berijazah Sekolah Rakyat atau berijazah Sekolah Normal atau yang setingkat dengan itu; dan (3) mempunyai pengetahuan agama yang cukup untuk memberikan pendidikan agama di sekolah rendah.

Selanjutnya pada tanggal 16 Mei 1948 didirikan Sekolah Guru dan Hakim Agama Islam (SGHAI). Dan sekolah ini kemudian dipindahkan ke Yogyakarta pada tanggal 8 Desember 1948 akibat agresi militer Belanda.

Seiring dengan dikeluarkannya UU No. 20 tahun 1950 tentang dasar-dasar pendidikan dan pengajaran di Sekolah yang mengharuskan bahawa pada sekolah-sekolah negeri diadakan pelajaran agama. Ubu Bapak pelajar menetapkan apakah akan mengikuti pelajaran agama atau tidak. Dalam perkembangan selanjutnya semakin dirasakan keperluan guru agama yang semakin mendesak.

Untuk memenuhi kebutuhan guru agama yang dirasakan guru sangat kurang. Kepala Jawatan Agama RI bernama "Sigit", mengeluarkan kebijakan-kebijakan yang lebih dikenal dengan konsep "Sigit", yang salah satunya adalah membuka sekolah Guru Agama yang meliputi (a) program pendek dengan lama belajar dua tahun setelah tamat SMP atau Madrasah Tsanawiyah; dan (b) program panjang dengan lama belajar 5 tahun setelah tamat Sekolah Rakyat atau Madrasah Tsanawiyah.

Mula-mula konsep "Sigit" hanya dijalankan di Yogyakarta. Baru setelah kementerian agama RI di Yogyakarta digabung dengan kementerian agama RIS di Jakarta berdasarkan Keputusan Bersama Menteri Agama No. 10A.11/2/2175 tanggal 10 Agustus 1950, maka menteri Agama (K.H. Wahid Hasyim) hendak merenjalankan rencana tersebut di seluruh Indonesia. Hal ini seiring dengan dikeluarkannya Surat

Edaran Menteri Agama No. 227/C/C9 tanggal 15 Agustus 1950 yang menganjurkan agar setiap daerah keresidenan di Indonesia membuka Sekolah Guru Agama Islam, dengan sedikit perubahan (PGA).

Konsep “Sigit”, ditinjau ulang oleh Arifin Tameyang (1952-1958). Dan di kenal dengan konsep “Arifin Tameyang”. Berdasarkan konsep Arifin Tameyang dikeluarkan Peraturan Menteri Agama No. 6 tahun 1950 dan No. 7 tahun 1950, bahwa siswa PGA yang dipersiapkan menjadi guru agama mendapat ikatan dinas. Dengan ketentuan bahwa setelah menyelesaikan pendidikannya mereka diwajibkan bekerja sebagai guru pada sekolah, madrasah yang ditunjuk Menteri Agama.

Pada tahun 1974 di lingkungan Direktorat Pendidikan Agama terdapat 7 jenis sekolah kedinasan iaitu: (1) PGAN 4 tahun sebanyak 145 buah; (2) PPUPAN sebanyak 3 buah; (3) PGAN 6 tahun sebanyak 115 buah; (4) PGAN putri sebanyak 1 buah; (5) PGA Luar Biasa Negeri (PGALBN) 6 tahun sebanyak 1 buah; (6) PHIN 1 buah; dan (7) Sekolah Dasar Latihan PGAN 6 tahun sebanyak 13 buah (Dedi Supriadi (ed), 2003).

Sebagai titik sentral dalam dunia pendidikan, seorang guru sering dijadikan sebagai tokoh teladan pelajar. Oleh sebab itu, guru agama Islam setidaknya memiliki perilaku dan prestasi kerja yang tinggi untuk mengembangkan pelajar secara cemerlang.

Dalam dunia pendidikan, guru merupakan sumber daya manusia yang sangat menentukan terhadap keberhasilan pendidikan di sekolah. Karena itu guru diharapkan memiliki prestasi kerja yang memadai guna menghasilkan peserta didik yang handal dan berkualitas.

## 1.2 Latar Belakang Kajian

Guru adalah salah satu komponen manusia dalam proses pembelajaran, yang ikut berperanan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial di bidang pembangunan. Jadi secara langsung kualiti pendidikan sangat ditentukan oleh kualiti guru. “Penyelenggaraan pendidikan yang bermutu, sangat ditentukan oleh guru-guru yang bermutu pula, iaitu guru yang dapat menyelenggarakan tugas-tugas secara memadai (Denda Surono Prawiroatmojo:1987).

Pendidikan *Preservice* Guru Pendidikan Agama Islam Melalui Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan di Fakultas Jurusan Tarbiyah pada UIN/IAIN/STAIN. Tujuan Fakultas/Jurusan adalah menyiapkan guru agama untuk sekolah umum dan guru madrasah baik dalam mata pelajaran agama mahupun mata pelajaran umum (Dedi Supriadi (ed), 201).

Setelah menamatkan pendidikan pada Pendidikan Guru Agama Islam yang berstatus ikatan dinas dapat diangkat langsung menjadi guru pendidikan Agama Islam pada sekolah-sekolah rakyat/dasar negeri (Peraturan Menteri Agama No. 6 tahun 1950 dan No. 7 tahun 1950). Dan setelah ikatan dinas dihapuskan pengangkatan guru pendidikan agama Islam dilakukan melalui test pegawai kerajaan.

Di samping pengangkatan guru pendidikan agama Islam melalui ikatan dinas dan test di atas pemerintah/Departemen Agama pernah mengadakan Ujian Guru Agama (UGA) karena dalam keadaan darurat yang diakibatkan tidak terpenuhinya kebutuhan guru pendidikan Agama Islam oleh LPTK Agama Islam (PGA/SGHA/Fakultas Tarbiyah IAIN). UGA telah dilaksanakan 2 kali. Pertama pada tahun 1950 sebagai konsekuensi diwajibkannya pendidikan agama pada sekolah rakyat, dan kedua pada tahun 1967 setelah terjadinya pemberontakan G30S/PKI.

UGA 1950 diadakan bagi mereka yang memiliki ijazah Madrasah Tsanawiyah/Pondok Pesantren dan mempunyai pengalaman mengajar. Program ini diperuntukan bagi guru-guru agama yang bertugas di sekolah swasta yang ingin menjadi Pegawai Negeri Sipil. Program UGA berlangsung sampai pada tahun 1953 dan pada tahun 1954 dan seterusnya pengangkatan guru agama Islam hanya dari lulusan PGA/SGHA.

UGA 1967 diadakan setelah terjadinya peristiwa G30S/PKI, ketika disadari kurangnya guru agama dibandingkan dengan sekolah yang ada dan juga tututan agar pendidikan agama menjadi benteng moral dalam menghadapi trauma 1965. Di sisi lain jumlah lulusan PGA/SGHA masih sangat terbatas, demikian pula lulusan Fakultas Tarbiyah IAIN. Selain lulusan PGA, mereka yang kemudian diangkat menjadi guru agama berasal dari lulusan “sekolah agama” lainnya yaitu Madrasah Aliyah, Madrasah Tsanawiyah atau berbagai pendidikan pesantren yang tidak mengikuti sekolah formal

Pengangkatan guru Pendidikan Agama Islam melalui UGA tahun 1967 dirasakan banyak kelemahan dan kekurangan. Banyak guru yang tidak layak dan tidak siap mengajar. Di samping kelemahan tersebut mereka kurang menguasai pengetahuan umum, didaktik metodik, kurang menguasai bahasa Indonesia, tidak mampu menguasai kelas, bahkan tidak sedikit mereka yang tidak menguasai topik yang diajarkannya (Dedi Supriadi (ed), 2001).

Pendidikan prajabatan guru dilakukan terhadap guru dilakukan setahun setelah yang bersangkutan dilantik menjadi calon pegawai negeri sipil dengan lama pendidikan satu bulan oleh instansi yang mengangkatnya (Departemen Pendidikan Nasional/Departemen Agama/Pemerintah Provinsi/Pemerintah Kabupaten/Kota).

Selanjutnya bagi yang telah berkhidmat menjadi guru agama Islam dan belum memenuhi kualifikasi akademik, diadakan upaya untuk meningkatkan kualifikasi guru,

diprioritaskan untuk guru SD hingga setara D-II, SLTP hingga setara D-III, SLTA hingga setara S-1 menurut Undang-undang No.9 tahun 1989 dan menjadi S1 untuk guru di segala jenjang pendidikan berdasarkan Undang-undang No. 20 tahun 2003 mengenai sistem pendidikan nasional.

Di samping program penyetaraan untuk meningkatkan kemahiran guru yang sifatnya khas, dilakukan berjenis-jenis penataran, perhatian yang sungguh-sungguh diberikan kepada usaha membenahi dampak yang nyata terhadap peningkatan kemahiran guru. Pada saat yang sama dilakukan pemetaan kembali jenis-jenis penataran dengan tujuan untuk meningkatkan keberkesanan dan efisien, (3) pembinaan dan pengembangan kemampuan profesional guru melalui wadah PKG (pemantapan kerja guru), MGMP/BS (Musyawarah Guru Mata Pelajaran/Bidang Studi), KKG/PKG (Kelompok Kerja Guru/Pemantapan Kerja Guru), dan Kelompok Kerja Kepala Sekolah (KKKS), para guru diarahkan untuk dapat berbagi pengalaman mengenai cara mengajar dan materi ajar. Apa yang diperoleh para guru dalam wadah tersebut diterapkan di dalam kelas. Seiring dengan itu maka mulai tahun 1990-an guru SD ditingkatkan menjadi D-II, sedangkan kualifikasi guru SLTP minimal D-III dan guru SLTA dituntut untuk berkualifikasi S-1. dan mulai tahun 1996/1997 Departemen Pendidikan Nasional, juga Departemen Agama hanya merekrut Lulusan S-1 baik untuk SLTP mahupun untuk SLTA (Kelompok Kerja Tenaga Kependidikan, 2001).

Penataran guru bertujuan meningkatkan pengetahuan dan kemampuan guru, menciptakan perubahan perilaku guru, memperkenalkan dan meningkatkan penguasaan metode mengajar, pemberian informasi pembaharuan pendidikan. Materi penataran meliputi: semua hasil paket buku yang sudah ada, pembinaan kode etik, metodologi mengajar dan organisasi belajar, teknik evaluasi, mata pelajaran yang diajarkan setiap guru.

PKG (Pemantapan Kerja Guru). PKG dilaksanakan berdasarkan asas “dari guru, oleh guru, dan untuk guru yang membagi jenjang keahlian guru kepada: guru biasa, guru inti, instruktur PKG, Tim Pengembang PKG, Penanggung Jawab Sanggar dan Pengawas. Kegiatannya meliputi Latihan Kerja Instruktur, Kursus Pendalaman Materi, Latihan Kerja Guru inti, Latihan Kerja Pengawas dan Latihan Kerja Kepala Sekolah.

Sistem Gugus: adalah sekumpulan atau gabungan dari 3 sampai dengan 8 SD yang memiliki tujuan dan semangat untuk maju bersama dalam meningkatkan kualiti pendidikan melalui penerapan Sistem Pembinaan Profesional (SPP). Tujuan Gugus adalah, Untuk memfasilitasi peningkatan kemampuan dan keterampilan profesional guru-guru SD yang pada gilirannya akan memacu peningkatan mutu proses dan hasil belajar pelajar.

Pengertian guru yang dirumuskan oleh Kementerian Aparatur Negara Republik Indonesia (2005) adalah pegawai negeri sipil yang diberi tugas, tanggungjawab, kekuasaan dan hak secara penuh oleh pejabat berkuasa untuk melaksanakan pendidikan dengan tugas utama mengajar pelajar pada tingkat pendidikan dasar dan menengah termasuk Raudhatul Athfal/Taman Kanak-kanak, membimbing pelajar pada satuan pendidikan dasar dan menengah. Menurut Sutomo (2006) berdasarkan sifat, tugas dan kegiatannya guru digolongkan ke dalam 4 jenis sebagai berikut:

1. Guru kelas, adalah guru yang mempunyai tugas, tanggungjawab, kekuasaan dan hak secara penuh dalam proses belajar seluruh mata pelajaran di kelas tertentu di TK/RA, SD/MI, dan SLB Tahap Dasar., kecuali mata pelajaran pendidikan jasmani dan kesehatan untuk pendidikan agama.

2. Guru mata pelajaran, adalah guru yang mempunyai tugas, tanggungjawab, kekuasaan dan hak secara penuh dalam proses pembelajaran pada satu mata pelajaran tertentu di sekolah/madrasah.
3. Guru praktik, adalah guru yang mempunyai tugas, tanggungjawab, kekuasaan dan hak secara penuh dalam proses pembelajaran pada kegiatan praktik di sekolah kejuruan atau madrasah.
4. Guru pembimbing, adalah guru yang mempunyai tugas, tanggungjawab, kekuasaan dan secara penuh dalam kegiatan bimbingan dan konseling terhadap sejumlah pelajar.

Berdasarkan pengolongan jenis guru di berdasarkan maka:

- a. Pada Taman Kanak-kanak/Raudhatul Athfal terdapat guru kelas;
- b. Pada Sekolah Dasar/Madrasah Ibtidaiyah dan pada Sekolah Luar Biasa Tahap Dasar terdapat guru kelas dan guru mata pelajaran;
- c. Pada Sekolah Menengah Pertama/Madrasah Tsanawiyah dan Sekolah Menengah Atas/Madrasah Aliyah terdapat guru mata pelajaran dan guru pembimbing;

Berdasarkan pembahagian guru di atas maka guru pendidikan Agama Islam adalah guru mata pelajaran pendidikan Agama Islam yang ditempatkan di sekolah umum mulai dari Sekolah Dasar, Sekolah Menengah Pertama dan Sekolah Menengah Atas.

Menurut Peraturan Menteri Penertiban Aparatur Negara Nomor: 26/MENPAN/1982 pasal 2 ayat (1) menyatakan bahawa: “Guru adalah Pegawai Negeri Sipil yang diberi tugas, kekuasaan dan tanggungjawab untuk melaksanakan pendidikan di sekolah, dan Pada ayat (2) dinyatakan pula bahawa;” jabatan guru adalah jabatan fungsional. Jabatan fungsional guru dari yang terendah sampai yang tertinggi sebagai berikut:



**Jadual 1.1**  
**Tingkat Pangkat/Jabatan Guru, untuk Golongan Ruang dan**  
**Angka Kredit yang Dipersyaratkan**

No.	Jabatan Guru	Pangkat dan Golongan Ruang	Persyaratan angka kredit Kenaikan pangkat/jabatan	
			Kumulatif Minimal	Pertingkat
1	2	3	4	5
1.	Guru Pratama	Pengatur Muda, II/a	25	25
2.	Guru Pratama TK I	Pengatur Muda Tk. I, II/b	40	15
3.	Guru Muda	Pengatur, II/c	60	20
4.	Guru Muda TK I	Pengatur TK. I, II/d	80	20
5.	Guru Madya	Penata Muda, III/a	100	30
6.	Guru Madya TK I	Penata Muda, TK. I, III/b	150	50
7.	Guru Dewasa	Penata, III/c	200	50
8.	Guru Dewasa TK I	Penata TK. I, III/d	300	100
9.	Guru Pembina	Pembina, IV/a	400	150
10.	Guru Pembina TK I	Pembina Tk. I, IV/b	550	150
11.	Guru Utama Muda	Pembina Utama Muda, IV/c	700	150
12.	Guru Utama Madya	Pembina Utama Madya, IV/d	850	150
13.	Guru Utama	Pembina Utama, IV/e	1.000	

### 1.3 Pernyataan Masalah

Moh. Syahid kepala Dinas Pendidikan Daerah Sampang (Pelita: Mei: 2007) menghimbau agar guru lebih profesional dalam memberikan cara pendidikan kepada pelajar untuk menghindari tak disiplin.

Nasib ribuan guru Agama di Kota Bekasi yang merupakan tenaga kontrak menerima gaji yang memprihatinkan, kerana hanya mendapat gaji sebesar Rp. 100.000/ bulan ditambah uang kesejahteraan yang tidak seberapa jumlahnya (Pelita, 18 Juli 2007). Dengan gaji sebesar itu ditambah uang kesejahteraan tidak cukup untuk memenuhi keperluan hidup.

Menurut Sam M. Cham dan Tuti S. Cham (2007), gaji guru saat ini untuk golongan tertinggi hanya Rp. 2.400.000,00 itupun dengan masa kerja puluhan tahun. Bagaimana dengan guru yang berada di tahap bawah. Dari hasil wawancara dengan guru-guru SD dan SLTP mengenai gaji yang mereka terima. Umumnya hanya cukup

untuk menyara hidup selama  $\pm$  10 hari tiap bulannya. Terus, kemana mereka mencari uang lainnya untuk memenuhi keperluan keluarganya.

Ratusan guru gagal dalam ujian sertifikasi (Media Indonesia: 29 September 2007) di beberapa daerah di Indonesia, sebanyak 400 guru di Daerah Istimewa Yogyakarta dan Jawa tengah yang mengikuti akreditasi di Universitas Negeri Yogyakarta dinyatakan tidak lulus. Jumlah guru tidak lulus tersebut mencapai 23 % dari yang mengikuti akreditasi tahap pertama.

Seramai 6.200 guru di Daerah Merangin, Jambi, mogok mengajar (Beni Setiawan: 2008). Hal ini disebabkan kerana perbuatan yang tidak sewajarnya dilakukan pihak atasan dan kecilnya APBD untuk pendidikan di negeri ini. Kerajaan sepertinya tidak memerlukan guru. Negara hanya memerlukan tenaganya. Tenaga guru diperas bak pekerja paksa di jaman penjajahan tanpa insentif yang layak. Lebih lanjut, guru harus menuruti selera pembuat kebijakan, tanpa melibatkan dan mendengarkan aspirasi mereka.

Ribuan guru beraksi lagi, Kamis (19-07-07). Mereka antara lain menuntut perbaikan nasib dan kejelasan profesi (Kompas, 20 Juli 2007). Menurut Agus Suwignyo (2007) kini meski komitmen dalam UU guru dan pensyarah telah amat jelas untuk meningkatkan profesionalitas dan kesejahteraan, realitasnya masih jauh panggang dari api. Hal dapat dilihat *pertama*, target sertifikasi yang terus diulur-ulur tanpa kejelasan pelaksanaan dijadikan alasan pemerintah menolak segera memberikan tunjangan profesi guru. *Kedua*, upaya *upgrading* para guru ke S-1 sebagai syarat sijil tidak mendorong pemerintah segera menetapkan model pendidikan, kurikulum, dan lembaga pelaksana. Alasannya, dana terbatas. *Ketiga*, yang paling tidak beruntung adalah guru tidak tetap, GTT dan PTT. Meski ada yang bergelar S-1, guru dengan status guru tidak tetap harus menunggu lama untuk dapat mengikut ujian sertifikasi dan menuntut

tunjangan profesi. Alasan pemerintah adalah guru-guru S-1 dengan status kepegawaian penuh.

Menurut Fasli Jalal dan Bejo Suyanto (Republika: 2007) mengingatkan tentang pentingnya peningkatan mutu guru dan kompetensi guru dalam mengajar. Kerana mutu pendidikan sangat bergantung pada mutu pengajar yang menjadi subjek krusial dalam proses pembelajaran terhadap pelajar.

Berdasarkan hasil survei ICMI Muda (Republika: 2007), dari 2.7 juta guru di Indonesia, 1.4 juta diantaranya adalah guru SD. Dari jumlah tersebut hanya 8.3 persen yang memenuhi syarat untuk menjadi guru. Selebihnya 91.7 persen tidak memenuhi syarat dari segi penilaian akademik. Selain itu, guru yang tidak layak mengajar atau tidak layak menjadi guru ada 912.505 orang. Huraianya mereka terdiri dari 605.217 guru SD, 167.643 guru SMP, dan 75.685 guru SMA dan 63.961 guru SMK.

Menurut Husni Rahim (2001) Tenaga guru pada madrasah saat ini dapat dibahagikan dalam tiga kategori. Pertama, guru tidak layak, yang boleh dikategorikan *unqualified* mahupun *underqualified*. Artinya guru tersebut belum memiliki persyaratan mengajar seperti yang telah ditentukan oleh perundangan yang berlaku. Misalnya untuk mengajar guru minimal memiliki ijazah D-4 atau S-1 syarat ini belum terpenuhi. Kedua, guru layak tapi salah profesi (*mismatch*). Artinya latar belakang pendidikannya tidak sesuai dengan profesi studi yang dipegangnya. Misalnya lulusan fakultas Tarbiyah Jurusan PAI mengajar IPS. Ketiga, guru layak dan sesuai profesi studi yang diajarkan. Lulusan tingkat pendidikan guru sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Dan bila dilihat data guru Madrasah saat ini, hampir 60% guru madrasah negeri termasuk kategori tidak layak dan angka menjadi 80% pada madrasah swasta. Sedangkan yang masuk layak tapi salah profesi sebanyak 20% pada madrasah negeri, dan selebihnya 20% yang betul-betul layak dan sesuai profesi studi yang diajarkan.

Data dari Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidikan dan Tenaga Kependidikan (Ditjen PMPK) menunjukkan, dari sekitar 2,05 juta guru (negeri dan swasta) baru 733.881 guru yang berkelayakan di atas D-3 yang berhak disertifikasi. Selebihnya, 1.323.729 orang, masih berpendidikan D-3 ke bawah. Mereka ini terlebih dahulu harus ditahapkan kemampuan pendidikannya sehingga minimal D-4 atau S-1 (kumandar: 2007).

Berdasarkan hasil wawancara Bekas Menteri Pendidikan Nasional Wardiman Djoyonegoro dengan Televisi Pendidikan Indonesia tanggal 16 Agustus 2004 terungkap bahwa: “hanya 43% guru yang memenuhi syarat, selebihnya tidak kompeten dan tidak professional.” Akibatnya kualiti pendidikan di Indonesia jauh dari harapan dan keperluan dari yang seharusnya.

Menurut E. Mulyasa (2007), sedikitnya terdapat tujuh indikator rendahnya prestasi guru dalam melaksanakan tugas utamanya mengajar, iaitu: (a) rendahnya kefahaman tentang strategi pembelajaran, (b) kurangnya kemahiran dalam pengelolaan kelas, (c) rendahnya kemampuan melakukan dan memanfaatkan penelitian tindakan kelas, (d) rendahnya motivasi berprestasi, (d) rendahnya komitmen profesi, (e) untuk rendahnya kemampuan pengurusan waktu.

Menurut, Sukadi (2006) ada delapan keperibadian buruk guru yang kerap ditemukan di sekolah, yang menunjukkan bahawa guru dalam bekerja belum berkesan, iaitu : (1) sering meninggalkan kelas, (2) tidak menghargai pelajar, (3) kurang persiapan dalam pembelajaran, (4) pilih kasih terhadap pelajar, (5) menyuruh pelajar menulis di papan tulis, (6) tidak disiplin, (7) kurang memperhatikan pelajar, (8) materialistis

Menurut Akadum bahawa ada lima penyebab rendahnya profesionalisme guru; (1) masih banyak guru yang tidak tekun dalam profesinya secara total, (2) rentan dan

rendahnya kepatuhan guru terhadap norma dan etika profesi keguruan, (3) pengakuan terhadap ilmu pendidikan dan keguruan masih setengah hati dari pengambilan kebijakan dan pihak-pihak terlibat. Hal ini terbukti dari masih belum mantapnya kelembagaan pengeluaran tenaga keguruan dan kependidikan, (4) masih belum smooth-nya perbezaan pendapat tentang proporsi materi ajar yang diberikan kepada calon guru, (5) masih belum berfungsi PGRI sebagai organisasi profesi yang berupaya secara maksimal meningkatkan profesionalisme anggotanya (*Pengembangan Profesionalisme Guru di Abad Pengetahuan* <http://ertikel.us/amhasan.html>).

Sodiq A. Kuntoro (1979) mengemukakan bahawa pendidikan yang ada pada saat ini umumnya bersifat: i) guru mengajar murid diajar, ii) guru mengetahui pelbagai hal, murid tidak mengetahui apa-apa, iii) guru berpikir, murid yang dipikirkan, iv) guru berbicara, murid mendengarkan dengan tenang, v) guru mengenakan disiplin, murid yang dikenakan disiplin, vi) guru memilih dan memaksakan pilihan, murid, hanya menyetujui, vii) guru berbuat, murid hanya memilih ilusi melakukan melalui perbuatan guru, viii) guru memilih isi program, murid menyesuaikan, ix) guru mengacaukan kekuasaan pengetahuan dengan kekuasaan professional yang ia letakkan dalam pertentangan dengan kemerdekaan murid, x) guru adalah subjek dalam proses belajar, murid hanyalah obyek.

Menurut E. Mulyasa (2005) sedikitnya terdapat 7 (tujuh) kesalahan yang sering dilakukan guru iaitu: i) mengambil jalan pintas dalam pembelajaran; ii) menunggu pelajar berperilaku negatif; iii) menguntukkan *desdructive discipline*; iv) mengabaikan perbezaan pelajar; v) merasa paling pandai dan paling tahu; vi) tidak adil (diskriminatif); vii) memaksa hak pelajar.

Masalah lain yang dihadapi pendidikan di Indonesia berkaitan dengan guru menurut Kumandar (2007) salah satunya adalah semangat kerja tenaga kependidikan

yang masih rendah sehingga menghambat percepatan penguasaan kemampuan yang diperlukan tenaga kependidikan sesuai dengan tuntutan perkembangan iptek dan kurikulum baru. Lebih lanjut Kumandar (2007) mengatakan bahwa pendidikan di Indonesia dewasa ini menunjukkan kecenderungan-kecenderungan sebagai berikut: *Pertama*, memperlakukan pelajar berstatus sebagai obyek/klien, guru berfungsi sebagai pemegang otoritas tertinggi keilmuan dan indokrinator. *Kedua*, materi ajar bersifat *subject oriented*. *Ketiga* pengurusan pendidikan masih baru dalam taraf transisi dari sentralistik ke desentralisasi. *Keempat*, proses pembelajaran didominasi dengan tuntutan untuk menghafalkan dan menguasai pelajaran sebanyak mungkin untuk menghadapi ujian, dan pada saat itu pelajar harus mengeluarkan apa yang telah dihafalkan.

Menurut E. Mulyasa (2007) profesionalisme guru masih rendah, hal ini disebabkan antara lain: (1) masih banyak guru yang tidak tekun dalam kerjanya secara utuh. Hal ini disebabkan oleh sebagian guru yang bekerja di luar jam kerjanya untuk memenuhi keperluan hidup sehari-hari, sehingga tidak memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri, baik membaca, menulis, apatah lagi melayari internet; (2) belum adanya standar profesional guru sebagaimana tuntutan di negara-negara maju; (3) kemungkinan disebabkan oleh adanya perguruan tinggi swasta yang melahirkan guru asal jadi, setengah jadi, tanpa memperhitungkan outputnya kelak di lapangan, sehingga menyebabkan banyak guru yang tidak patuh terhadap etika profesinya; (4) kurangnya motivasi guru dalam meningkatkan kualiti diri kerana guru tidak dituntut untuk meneliti sebagaimana yang diberlakukan pada pensyarah di perguruan tinggi.

Dari sisi kepuasan kerja guru yang mempengaruhi prestasi terdapat lima aspek yang diidamkan (M. Ali Hasan dan Mukti Ali: 2003) tetapi belum terwujud yang meliputi: (1) Aspek insentif, baik yang bersifat materi, harus diakui masih jauh dari “memberi kepuasan”, dan “keadilan”; (2) Rasa aman, sebagai faktor kepuasan kerja

masih merupakan idaman para guru. Banyak kejadian yang muncul dewasa ini dan di masa lampau, ada kecenderungan belum terpenuhi secara penuh. Masih ada kasus pelecehan terhadap guru, seperti “wang” sering kita saksikan dalam pemberitaan media massa; (3) Aspek hubungan antar pribadi, yang sampai saat ini masih dirasakan belum memberikan wujud memuaskan; (4) keadaan kerja para guru. Baik yang sifatnya fisik maupun non fisik masih belum mementingkan derajat kepuasan, meskipun mungkin relatif lebih baik dibandingkan dengan masa lalu; (5) Kesempatan untuk meningkatkan karir. Walaupun saat ini dirasakan lebih baik dibandingkan masa lalu.

## **1.4 Kerangka Kajian**

### **1.4.1 Kerangka Teoritikal Kajian**

#### **1.4.1.1 Prestasi Guru**

Adapun teori yang melandasi prestasi adalah teori yang dikemukakan Husanker (2005), Husaini Usman (2008) bahwa prestasi = ability X motivasi. Ability = aptitude X training X resources. Motivation = desire X commitment. Dengan demikian prestasi = aptitude X training X resources X desire X commitment. Kaitan dengan kajian ini yang dimaksud dengan kemampuan model prestasi guru yang dikembangkan (Depdikbud: 1982) yang mana prestasi guru diukur meliputi kemampuan merencanakan pengajaran, kemampuan melaksanakan pengajaran, dan kemampuan membina hubungan antar pribadi. Training yang dimaksudkan dalam kajian berupa motivasi, sikap atau attitude dan hasrat dalam bentuk semangat kerja, sumber daya adalah suasana kerja, pengurusan konflik, efektif komunikasi personal dan gaya kepemimpinan guru besar, dan komitmen terkandung dalam disiplin kerja.

Seperti diungkapkan Cascio (1995), (Hadari Nawawi, 2000) faktor yang mempengaruhi mutu dan prestasi adalah: (1) partisipasi SDM, (2) pengembangan karir,

(3) komunikasi, kesehatan dan keselamatan kerja, (4) penyelesaian konflik, (5) insentif yang baik dan (6) kebanggaan. Suprihanto (2009) menyebutkan bahawa aspek-aspek yang dapat digunakan untuk menilai kinerja atau prestasi kerja diantaranya : (1) kemampuan kerja; (2) kerajinan; (3) disiplin; (4) hubungan kerja; (5) hasil kerja; (6) kepemimpinan atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan level pekerjaan yang dijabatnya.

#### **1.4.1.2 Disiplin Kerja**

Terdapat tiga model pendekatan disiplin yaitu aturan tungku panas (*hot stove rule*), tindakan disiplin progresif, dan tindakan disiplin positif (Veithzal Riva'i: 2005). Menurut pendekatan tungku panas, tindakan disipliner haruslah memiliki analog dengan menyentuh sebuah tungku panas yaitu: membakar dengan segera, memberi peringatan, memberikan hukuman yang konsisten, membakar tanpa perbezaan. Tindakan disiplin progresif adalah memastikan bahawa terdapat hukuman minimal yang tepat terhadap tiap pelanggaran. Tindakan disiplin positif yaitu mendorong pegawai memantau perilaku-perilaku mereka sendiri dan memikul tanggungjawab berdasarkan akibat-akibat dari tindakan-tindakan mereka.

#### **1.4.1.3 Motivasi Kerja**

McClelland dalam Landy, mengemukakan suatu teori yang bertitik tolak pada perilaku diarahkan untuk mencapai prestasi (*achievement oriented behaviour*), yaitu tingkah laku yang diarahkan terhadap tercapainya hasil cukup baik (*standard of excellent*). Tingkah laku yang diarahkan untuk prestasi itu disebut dorongan berprestasi (*achievement motivation*) ((Frank : 1986).



Teori McClelland mengatakan bahwa ada tiga ciri dasar keperluan motivasi yaitu keperluan untuk berkuasa (*need for power*), keperluan untuk bersekutu (*need for affiliation*), dan keperluan untuk pencapaian (*need for achievement*). Teori menjelaskan tahapan keperluan sebagai berikut:

- a. keperluan untuk berkuasa. Manusia yang mempunyai keinginan berkuasa tinggi mempunyai perhatian yang besar untuk menanamkan pengaruh dan mengendalikan. Umumnya mereka selalu mencari posisi untuk memimpin, penuh daya, pintar bicara, keras kepala, untuk suka memerintah untuk gembira jika mengajar atau berpidato.
- b. Keperluan untuk berafiliasi. Manusia yang mempunyai keperluan afiliasi yang tinggi umumnya senang dicintai dan cenderung tidak menyukai bersendiri kerana diasingkan lingkungan sosial. Sebagai individu mereka senang membina hubungan sosial, menikmati rasa keakraban dan saling pengertian, selalu siap menghibur dan menolong orang yang kesulitan untuk menyenangkan persahabatan.
- c. Keperluan untuk berprestasi. Manusia yang mempunyai keperluan berprestasi tinggi mempunyai keinginan tinggi untuk sukses sama besarnya dengan ketakutannya untuk gagal. Mereka menyukai cabaran, berani menghadapi kesulitan, berani mengambil risiko, sanggup mengambil risiko, sanggup mengambil alih tanggungjawab dalam tugas, menyukai keunikan, tangkas, cenderung gelisah, senang bekerja keras, tidak takut menghadapi kegagalan apabila itu terjadi, untuk cenderung menonjolkan diri.

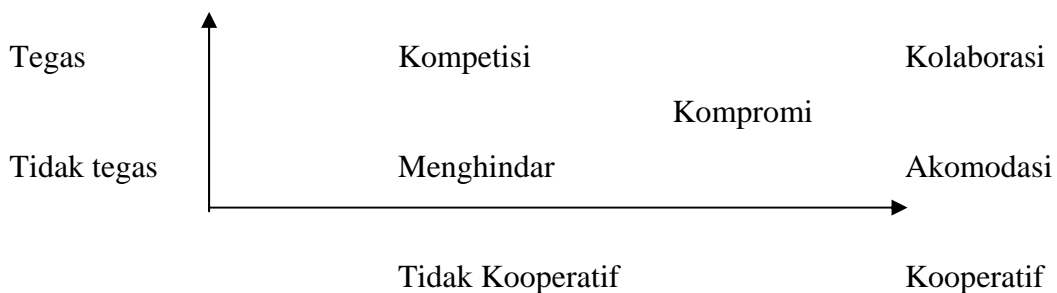
#### **1.4.1.4 Kepuasan Kerja**

Herzberg dalam Suwanto (1999), mengembangkan teori kepuasan yang disebut teori dua faktor yaitu faktor penyebab kepuasan ( *satisfiers* ) dan faktor penyebab

ketidakpuasan (*dissatisfiers*). Satisfiers merupakan faktor-faktor yang tercakup dalam pelaksanaan pekerjaan yang terdiri dari : pencapaian pangkuan, tanggungjawab, pekerja itu sendiri, pertumbuhan dan kemajuan. *Dissatisfiers* merupakan faktor – faktor lingkungan kerja yang teerdiri dari : keadaan kerja, kecabila dan perbuatan pengaturan, penyeliaan, hubungan antar peribadi, gaji dan semua bentuk insentif finansial, kedudukan, ketentraman kerja, dan kehidupan peribadi.

#### 1.4.1.5 Pengurusan Konflik

Model pengurusan konflik Gareth Morgan (Vietzal Riva'i: 2003), berandaian terdapat beberapa gaya/model yang dapat digunakan untuk pengurusan konflik sebagai berikut:



Rajah 1.1: Gaya Pengurusan Konflik  
Sumber: Veithzal Riva'I (2003)

Konflik dalam organisasi tidak hanya harus diterima dan dikelola dengan baik, tetapi juga didorong, karena konflik dapat mendorong dan membawa perubahan dan kemajuan dalam organisasi. Dan konflik dapat dimanfaatkan ke arah produktif bila diurus secara baik (Cummings, 1980).

#### 1.4.1.6 Suasana Kerja

Salah satu model suasana kerja adalah model Tagiuri. Menurut Tagiuri, suasana sebagai karakteristik keseluruhan dari lingkungan yang berada di dalam lingkungan sekolah yang terbagi berdasarkan 4 ukuran, iaitu: (1) ekologi, (2) miliu, (3) sistem sosial, (4)

budaya (Owens. 1991). Ukuran ekologi diartikan sebagai fisik dan material yang berada di sekolah. Fisik yang dimaksud adalah ukuran gedung, reka bentuk gedung, keadaan bangunan.

Ukuran yang kedua adalah lingkungan, lingkungan dalam ukuran suasana belajar diartikan sebagai suatu keadaan sosial ekonomi yang ada di suatu sekolah, termasuk didalamnya berupa hubungan sosial antara guru, tahapan gaji guru, tahap sosial ekonomi pelajar, latar belakang pendidikan guru, moral guru, motivasi guru untuk tahap kepuasan kerja guru. Seperti dijelaskan sebelumnya, bahawa sekolah sebagai suatu organisasi, maka latar belakang orang-orang yang berada di sekolah sangat berbagai. Berbagainya orang-orang yang berada di sekolah tersebut akan berpengaruh terhadap pola hubungan sosial yang terjadi.

Sistem sosial merujuk pada bentuk pengaturan sekolah yang dapat berupa pengelolaan sekolah, keterlibatan guru dalam pengambilan keputusan di sekolah, pola komunikasi di sekolah dan kegiatan kumpulan-kumpulan kerja di sekolah. Dalam ukuran sistem sosial peranan guru besar lebih besar, sebab bentuk pengelolaan sekolah yang dihasilkan dipengaruhi pengurusan guru besar.

Ukuran terakhir adalah kebudayaan, kebudayaan dirujuk dari nilai-nilai, sistem yang dianut, norma-norma, cara berpikir yang mencerminkan karakteristik orang-orang di sekolah. Aplikasi di sekolah dapat berupa tata tertib, sopan santun yang diajarkan dan lain sebagainya.

#### **1.4.1.7 Gaya Kepimpinan Guru Besar**

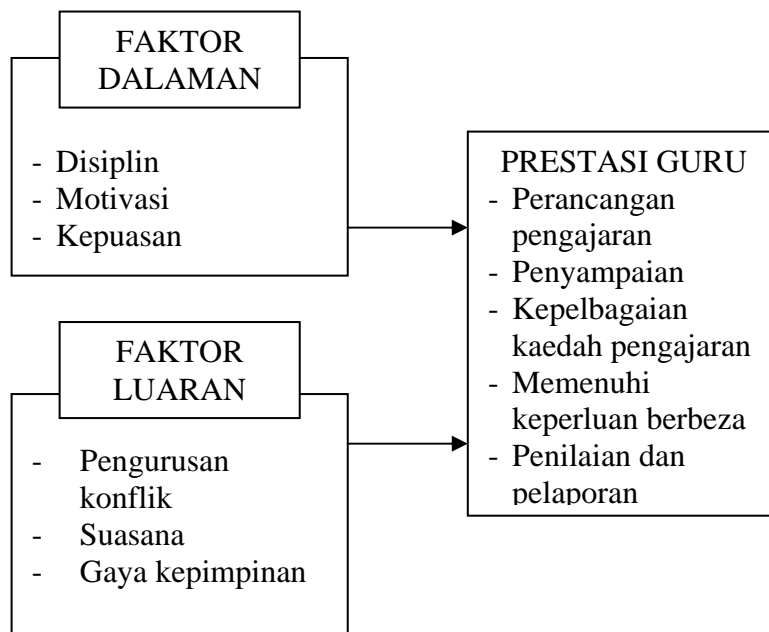
Teori Path Goal, hasil penelitian tentang kepimpinan menjelaskan bagaimana perilaku kepimpinan mempengaruhi kepuasan dan prestasi bawahan tergantung kepada aspek-aspek situasi, karakteristik tugas dan karakteristik bawahan. Menurut versi House dan Mitchell yang

mendefinisikan perilaku kepemimpinan kepada empat macam, iaitu *Supportive Leadership*, *Directive Leadership*, *Pertisipative Leadership* dan *Achievement Leadership*.

Pengembangan baru Path Goal Theory menghasilkan empat jenis kepemimpinan: (1) mengarahkan, gaya ini sama dengan gaya otoritis, jadi bawahan mengetahui secara pasti apa yang diharapkan dari mereka, (2) mendukung pemimpin bersifat ramah terhadap bawahan, (3) berpartisipasi, pemimpin bertanya menguntungkan saran bawahan, (4) berorientasi pada tugas, pemimpin menyusun serangkaian tujuan yang menantang bawahan (Viethzal Riva'i: 2003).

#### 1.4.2 Kerangka Konseptual Kajian

Berasaskan permasalahan prestasi guru serta kerangka teori yang telah dijelaskan sebelum ini, maka pengkaji telah membentuk suatu kerangka konsep kajian seperti dalam rajah 1.2.



Rajah 1.2 Kerangka Kajian Model Prestasi Guru Pendidikan Agama Islam

Rajah 1.2 menggambarkan beberapa faktor dalaman (motivasi, disiplin dan kepuasan dan faktor luaran (gaya kepemimpinan, pengurusan konflik dan suasana kerja) yang mungkin mempengaruhi prestasi guru akan diselidiki dalam kajian ini.

Secara konseptual rajah 1.2 dapat dijelaskan sebagai berikut: Disiplin kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi dan menggerakkan para guru agar mau bekerja secara efektif sehingga tujuan organisasi dapat dicapai. Para guru diharapkan terpengaruh dan tergerak untuk meningkatkan prestasinya, dikeranakan dapat menerapkan disiplin kerja yang tepat sesuai dengan situasi dan keadaan dalam organisasi dimana ia berada.

Guru perlu menerapkan disiplin kerja yang sesuai dengan yang diharapkan. Dengan disiplin kerja tersebut mempermudah dalam melaksanakan pekerjaannya untuk menghasilkan prestasi yang tinggi. Oleh kerana itu guru perlu menerapkan disiplin kerja dalam pelaksanaan tugasnya mulai dari merencanakan, melaksanakan pembelajaran sampai pada melakukan evaluasi pembelajaran.

Guru yang menerapkan disiplin maka akan dapat mendorong dirinya untuk meningkatkan motivasi mereka. Dengan demikian tentu akan meningkatkan prestasi guru yang bersangkutan. Oleh kerana itu, diduga disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dengan prestasi guru. Dengan kata lain apabila disiplin kerja guru meningkat maka dapat dipastikan bahawa prestasi guru akan meningkat, seperti diungkapkan Riva'i (2004): semakin baik disiplin karyawan (guru) pada sebuah perusahaan (sekolah), semakin tinggi prestasi kerja yang dicapai.

Motivasi mengajar guru merupakan tahap kesedaran yang dimiliki oleh para guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai penanggung jawab dan sekaligus sebagai pekerja atau sebagai motor penggerak bagi kelancaran roda organisasi. Motivasi mengajar guru ikut menentukan tahap penghasilan dan produktiviti organisasi secara keseluruhan dalam suatu organisasi.

Jadi, motivasi mengajar guru akan mempengaruhi perilaku dan semangat kerja para guru dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya juga kesediaan guru untuk

mencurahkan segenap perhatian dan kemampuannya secara optimal dalam berbagai aktiviti organisasi.

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan dimana kuat lemahnya motivasi tersebut ikut menentukan tinggi rendahnya prestasi (Wexley and Yukl, 1992). Dengan demikian di duga, motivasi mengajar guru mempunyai hubungan positif dengan peningkatan prestasi guru. Dengan kata lain, semakin tinggi motivasi mengajar guru yang tercipta dalam lingkungan organisasi, maka prestasi guru akan meningkat pula. Atau upaya peningkatan prestasi guru juga boleh dilakukan dengan upaya peningkatan dan memperbaiki keadaan motivasi mengajar guru dalam lingkungan organisasi.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang mendukung baik atau buruknya prestasi dari seorang guru, guru akan memberikan prestasi yang terbaik bila sepuluh guru merasakan adanya kepuasan lahiriyah mahupun batiniyah selama bekerja di lembaga pendidikan tempat ia mengajar.

Kepuasan seorang guru tidak hanya berasal dari materi yang diberikan oleh guru besar tetapi berasal dari perhatian yang diberikan oleh seorang pimpinan terhadap bawahannya, sehingga dengan demikian guru merasa diperhatikan dan merasa diperlukan di lembaga pendidikan tersebut, oleh kerana itu diperlukan suatu komunikasi yang baik antara guru besar kepada guru, yang merupakan ujung tumbak dalam dunia pendidikan. Oleh kerana itu kepuasan kerja di duga memiliki kontribusi bagi peningkatan prestasi guru, iaitu bila kepuasan kerja guru mengalami peningkatan maka prestasi yang diberikan guru akan meningkat pula dan berlaku juga sebaliknya bila kepuasan guru menurun maka akan menyebabkan prestasi guru akan menurun pula, sehingga tujuan dari proses pembelajaran akan tidak tercapai.

Kepuasan kerja berhubungan dengan bagaimana perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, seorang pegawai yang terpuaskan akan lebih menyukai pekerjaannya dibandingkan dengan seorang pegawai yang tidak terpuaskan, dengan demikian kepuasan kerja terhadap seseorang dalam bekerja sangat mempengaruhi prestasi kerjanya seperti yang dikemukakan Robbin (1996) pekerja yang bahagia merupakan pekerja yang produktif.

Pengurusan konflik adalah bagaimana organisasi dan pihak pengurusan mampu mengkoordinasikan, mengarahkan dan mengawasi pertentangan yang terjadi antara individu dengan individu, antara individu dengan kumpulan, antara kumpulan dengan kumpulan atau antar organisasi dengan organisasi yang bertujuan untuk menjaga kelangsungan dan keefektifan organisasi.

Tujuan dari pengurusan konflik adalah menciptakan suasana damai, kekeluargaan, kebersamaan dan suasana kondusif untuk melakukan aktiviti kerja pada suatu organisasi. Walaupun demikian konflik dalam suatu organisasi tidak dapat dihindarkan. Pandangan lama memandang konflik tidak boleh terjadi dan harus dihindari kerana bersifat jelek. Tetapi pandangan baru memandang konflik tetap diperlukan kerana dalam suasana konfrontatif boleh mendorong orang atau organisasi berkompertisi menghasilkan produktiviti kerja dan produktivitas organisasi yang baik dan meningkat.

Konflik yang terjadi dalam suatu organisasi boleh diakibatkan oleh keadaan yang mendahuluinya seperti: adanya ketidakpuasan, tujuan dan sistem nilai yang berbeza, adanya hambatan komunikasi, manusia dan perilakunya, struktur organisasi untuk manusia dan perilakunya.

Konflik yang berlarut-larut dan tak kunjung diselesaikan akan membawa akibat yang buruk dalam suatu organisasi. Dan masing-masing pihak tidak akan merasa puas

dengan apa yang telah terjadi dan akan mengakibatkan penurunan prestasi. Dan hal ini akan membuat kesan yang pada aktiviti kerja yang dilakukan oleh organisasi. Dan hal yang terburuk adalah membuat kesan kepada kepuasan kerja seseorang iaitu sifat seseorang terhadap pekerjaannya baik yang bersifat positif mahupun negatif. Kerananya diduga terdapat pengaruh positif antara pengurusan konflik terhadap prestasi guru. Pengaturan konflik dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan prestasi dan produktiviti organisasi dan anggota-anggotanya (2008). Dan pada tahap minimal konflik dapat mempermudah pemikiran kritis antar anggota kelompok, membuat suatu kelompok lebih responsif terhadap keperluan akan perubahan, dan memberikan manfaat yang serupa yang dapat meningkatkan kinerja kelompok (Robin, 1986).

Suasana kerja di sekolah pada dasarnya merupakan suasana yang dirasakan baik oleh guru besar, guru, pegawai, mahupun pelajar baik yang bersifat menyenangkan mahupun tidak menyenangkan. Suasana kerja di sekolah dipengaruhi oleh: kualiti kepimpinan, kadar kepercayaan, komunikasi timbal balik, perasaan melakukan pekerjaan yang bermanfaat, tanggungjawab, insentif yang adil.

Di samping hal-hal di atas bila dirinci faktor-faktor yang dapat menentukan terbentuknya suasana kerja di sekolah meliputi: ekologi iaitu hal yang berkaitan dengan ukuran dan keadaan gedung untuk kemudahan sekolah; milieu iaitu hal-hal yang berkaitan dengan gaji, motivasi, kepuasan kerja guru untuk perilaku guru mahupun pelajar; sistem sosial iaitu berkaitan dengan pengelolaan kelas dan pola komunikasi sekolah; dan budaya iaitu hal yang berkaitan dengan norma-norma sekolah.

Apabila suasana sekolah di sekolah yang tercipta menyenangkan maka akan merangsang guru memiliki dan mengembangkan kecerdasan emosionalnya baik mengelola emosi-emosi yang ada pada dirinya mahupun bekerja sama dengan orang lain. Memiliki kecerdasan emosional dan dapat mengelolanya dengan baik merupakan



faktor pendorong dalam diri seorang guru untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik sehingga ia memiliki prestasi belajar yang baik pula. Guru akan terdorong untuk berusaha melakukan tugas dan kewajibannya dengan baik dan dengan senang hati. Keinginan untuk menguasai materi pelajaran, berusaha memecahkan masalah-masalah yang muncul akan memberikan dorongan agar berhasil dengan baik. Guru juga mampu menempatkan diri dalam pergaulan antar warga sekolah (guru besar, guru, staf dan pelajar), mendorong ia memenuhi tuntutan dan tanggungjawab dilakukan dengan kesadaran diri yang tinggi. Dengan disiplin diri yang tinggi, guru turut dalam menegakkan citra sekolah dan sebagai lembaga pendidikan.

Berdasarkan hasil penelitian Johnson dan Johnson (1995) diketahui bahwa suasana belajar sekolah dengan factor-faktor yang ada di dalamnya ditemukan hubungan positif dan parallel antara iklim belajar sekolah dengan efektivitas sekolah. Efektivitas suatu sekolah dalam prakteknya dapat dilihat dari beberapa aspek yang meliputi: iklim belajar, penguatan kemampuan dasar siswa, terpenuhinya harapan guru, adminstrasi kepemimpinan dan system umpan balik dalam penilaian kemajuan akademik. Hal ini sejalan dengan pendapat Higinis (1982), suasana kerja dalam organisasi berpengaruh terhadap produktiviti kerja dan kepuasan kerja para pegawai.

Upaya-upaya untuk meningkatkan prestasi guru sekolah khususnya yang berkaitan dengan prestasi sekolah adalah suatu tuntutan yang harus dipenuhi setiap insan pendidikan. Guru besar, guru, pelajar, Ibu Bapak dan pihak lain bertanggungjawab untuk meningkatkan prestasi sekolah. Berdasarkan urain di atas maka dapat disimpulkan bahwa diduga terdapat pengaruh positif antara suasana kerja di sekolah dengan prestasi guru.

Gaya kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi dan menggerakkan para pegawai atau bawahan agar mau bekerja secara efektif sehingga tujuan organisasi

dapat dicapai. Para pegawai diharapkan terpengaruh dan tergerak untuk meningkatkan efektif kerjanya, dikeranakan kemampuan pemimpin dalam memilih dan menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat sesuai dengan situasi dan keadaan pegawai dalam organisasi yang dipimpinnya.

Tokoh pimpinan perlu menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan yang diharapkan para pegawai. Dengan kemampuan pimpinan tersebut akan lebih mempermudah dalam mengarahkan dan membimbing bawahan untuk melaksanakan pekerjaannya untuk menghasilkan motivasi kerja dan prestasi yang tinggi. Oleh kerana itu pimpinan perlu menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai, hal ini sangat tergantung situasi dan keadaan bawahannya, mahupun organisasi yang dipimpinnya.

Pimpinan yang berkesan dan selektif dalam memilih penerapan gaya kepemimpinan maka akan dapat mendorong pegawai untuk meningkatkan prestasi. Oleh kerana itu, diduga gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dengan prestasi guru. Dengan kata lain apabila gaya kepemimpinan yang diterapkan sudah tepat maka dapat dipastikan bahawa prestasi guru akan meningkat seperti pendapat Robin (1996) mengacu kepada Path Goal Theory dalam kepemimpinan bahawa: kepemimpinan yang berorientasi-prestasi akan meningkatkan pengharapan bawahan bahawa upaya akan mendorong prestasi yang tinggi bila tugas-tugas itu terstruktur secara dua erti.

#### **1.4.3 Model Cadangan Prestasi Guru Pendidikan Agama Islam**

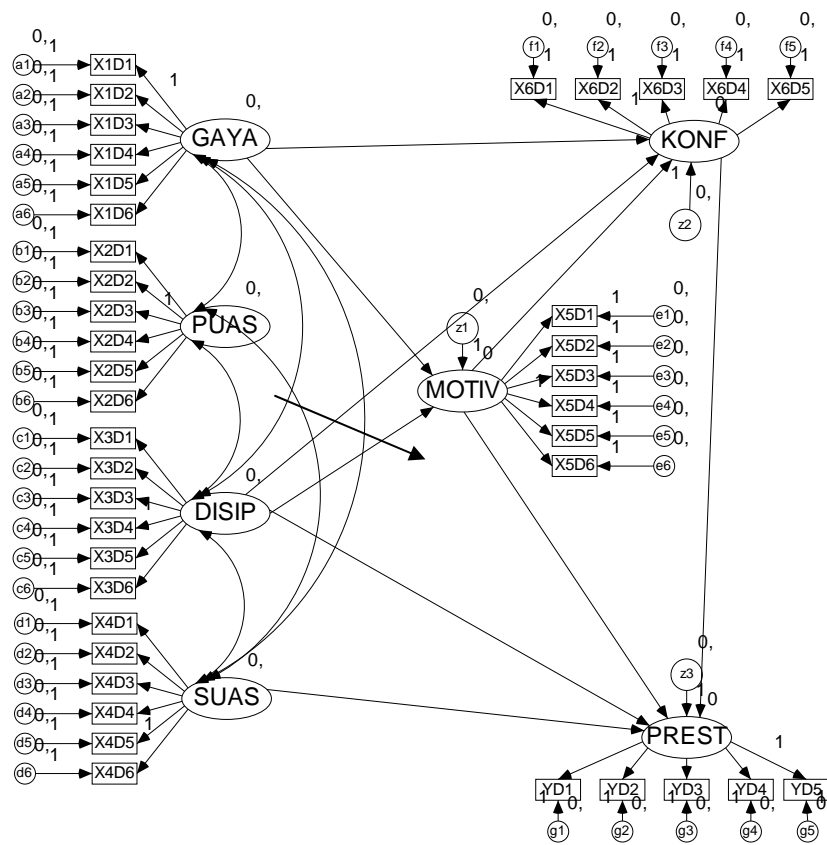
Suatu model telah dicadangkan (Rajah 1.3) untuk memberikan penjelasan komprehensif tentang perhubungan antara pembolehubah yang dikaji. Model adalah suatu set perhubungan antara pembolehubah yang saling bergantung dan boleh diuji secara empirikal (Hair, anderson, Tathan dan Black, 1998).

Model kajian dibentuk berasaskan kerangka teori dan kerangka konsep yang telah dibincangkan dalam kajian ini, model prestasi guru yang dibentuk menggunakan

analisis *path diagram* dan model ini dapat menjelaskan fenomena yang terjadi pada prestasi guru. Pembolehubah-pembolehubah yang dikaji dalam model yang dicadangkan adalah:

- Motivasi kerja
- Disiplin Kerja
- Kepuasan kerja
- Gaya kepimpinan guru besar
- Pengurusan konflik
- Suasana kerja

Dalam model yang dicadangkan telah dibuat hipotesis bahawa enam faktor iaitu motivasi, disiplin, kepuasan, gaya kepimpinan, pengurusan konflik dan suasana kerja yang mungkin mempengaruhi prestasi guru. Model kajian dapat dilihat pada rajah 1.3



Rajah 1.3. Model Cadangan

Model cadangan seperti dalam rajah 1.3 telah dianalisis sama ada ia boleh digunakan untuk menjelaskan fenomena yang berlaku pada prestasi guru menggunakan analisis SEM.

#### 1.4.4 *Structural Equation Modeling (SEM)*

SEM adalah lanjutan daripada beberapa teknik analisis multivariat utamanya regresi berganda (multiple regression) dan analisis faktor (Hair et. al, 1998, Hoyle; 1995; Kaplan, 2000). Walau bagaimanapun regresi berganda hanya dapat menguji satu siri perhubungan yang saling bergantung secara serentak (Hoyle, 1995). Ia boleh digunakan untuk menguji sama ada Model Cadangan yang dibentuk berdasarkan teori boleh dipadankan dengan data yang kumpul, jika padanan model tersebut dikatakan *fit* dengan data dan model tersebut boleh digunakan untuk menjalankan fenomena yang dikaji.

Secara khususnya SEM amat berguna apabila suatu pembolehubah bersandar itu boleh menjadi pembolehubah bebas dalam perhubungan yang berikutnya di dalam suatu model sama. Dengan merujuk pada model cadangan rajah 1.3, perhubungan pada peringkat pertama menunjukkan motivasi kerja guru menjadi pemboleh ubah bersandar yang bergantung pada kepuasan kerja. Manakala dalam perhubungan berikutnya pengurusan konflik menjadi pembolehubah bersandar yang bergantung pada disiplin kerja dan disiplin kerja. Manakala dalam perhubungan berikutnya prestasi menjadi pembolehubah bersandar yang bergantung kepada suasana kerja, motivasi kerja dan pengurusan konflik menjadi pembolehubah bebas yang akan menjadi bahagian daripada peramal yang dihipotesiskan akan memberikan kesan kepada prestasi guru.

Perisian program komputer AMOS 6.0 (Analysis of Moment Structure) telah digunakan untuk analisis SEM. AMOS 6.0 dapat memberikan bentuk perhubungan grafik yang cukup baik dan dapat digunakan untuk melakarkan model tersebut. Oleh itu *path* dalam model yang menunjukkan perhubungan yang kompleks antara pembolehubah dapat di bentuk dengan mudah. Model cadangan dalam rajah 1.3 telah dianalisis menggunakan perisian AMOS 6.0 untuk menjawab sebahagian besar soalan-soalan kajian.

## 1.5 Tujuan Kajian

Sesuai dengan persoalan yang telah dirumuskan, maka tujuan dari kajian yang ingin di capai adalah untuk:

1. Mengetahui sejauhmanakah tahap prestasi guru pendidikan agama Islam, disiplin kerja guru pendidikan agama Islam, motivasi mengajar guru pendidikan agama Islam, kepuasan kerja guru pendidikan agama Islam, pengurusan konflik dan gaya kepemimpinan guru besar.
2. Menilai sejauhmanakah model cadangan tentang prestasi guru *fit* dengan data emperikal yang dikumpul daripada kalangan guru pendidikan agama Islam. Model ini akan diubahsuai sehingga model yang munasabah diperolehi.
3. Mengenal pasti perkaitan antara faktor dalaman dan faktor luaran dengan prestasi guru berdasarkan model yang diramalkan.

## 1.6 Persoalan Kajian

Persoalan kajian (PK) dibina bertujuan untuk memastikan semua objektif kajian dapat dicapai. Bagi tujuan tersebut, kajian ini mengemukakan 4 persolan kajian yang utama seperti berikut:

PK1 : Sejauhmanakah tahap prestasi, disiplin kerja guru pendidikan agama Islam, motivasi mengajar, kepuasan kerja guru pendidikan agama Islam, suasana kerja, pengurusan konflik dan gaya kepemimpinan guru besar.

PK2 : Sejauhmanakah model cadangan prestasi guru *fit* dengan data emperikal yang dikumpul daripada kalangan guru pendidikan agama Islam.

Jika model cadangan tidak diterima oleh data, ia akan diubahsuai

sehingga satu model yang munasabah diperolehi untuk menjawab soalan-soalan seterusnya.

PK3 : Apakah terdapat perkaitan yang signifikan antara prestasi guru dengan faktor dalaman dan faktor luaran dengan yang diramalkan?

### **1.7 Hipotesis Kajian**

Hipotesis kajian dibina bagi persoalan kajian dua sampai empat (PK2 dan PK 3), kerana data perlu ditafsirkan secara inferens iaitu menggunakan analisis SEM; dua hipotesis nul akan dibina dan diuji iaitu:

H<sub>01</sub> : Model cadangan prestasi guru tidak *fit* dengan data emperikal yang dikumpul daripada kalangan guru pendidikan agama Islam.

H<sub>02</sub> : Tidak terdapat perkaitan yang signifikan antara prestasi guru dengan faktor dalaman dan faktor luaran dengan yang diramalkan.

### **1.8 Batasan Kajian**

Penelitian ini dilakukan terhadap guru Sekolah Dasar Negeri Kota Depok Provinsi Jawa Barat. Prestasi guru, disiplin kerja, motivasi mengajar, kepuasan kerja, pengurusan konflik, suasana kerja, dan gaya kepimpinan guru besar yang dimaksudkan dalam kajian ini adalah guru yang berkhidmat di Sekolah Dasar Negeri Kota Depok Provinsi Jawa Barat.

### **1.9 Kepentingan Kajian**

Kegunaan kajian ini adalah untuk mengenal pasti faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi guru agama Islam pada sekolah dasar di kota Depok Jawa Barat. Secara khusus kajian ini diharapkan dapat :

1. Melahirkan paradigma, konsep, preposisi, dan teori mengenai disiplin kerja guru, motivasi mengajar guru, kepuasan kerja guru, gaya kepemimpinan guru besar, pengaruhnya terhadap prestasi guru, sehingga menambah khazanah kepustakaan dan keilmuan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi guru pendidikan agama Islam, dan model prestasi guru pendidikan Agama Islam.
2. Memberikan sumbangan dalam pengembangan ilmu pengurusan dan perancangan dasar kependidikan.
3. Memberikan kontribusi kepada para pengambil keputusan (*decision maker*) dari Pemerintah Daerah, Dinas Pendidikan dan Kebudayaan, dalam menyusun kebijakan dalam pengembangan prestasi guru agama pendidikan agama Islam pada Sekolah Dasar.

## **1.10 Defenisi Operasional**

Beberapa konsep perlu diberikan defenisi secara operasional dan dijelaskan mengikuti konteks kajian ini. Defenisi ini adalah bertujuan untuk memudahkan perbincangan dalam kajian.

### **1.10.1 Prestasi**

Simamora (1997) mengemukakan bahawa “prestasi merupakan kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kuantitas dan kualiti yang telah ditentukan, pada tahap pekerjaan tertentu”.

### **1.10.2 Guru Pendidikan Agama Islam**

Guru pendidikan Agama Islam (GPAI) pada Sekolah Umum merupakan figur atau tokoh utama di sekolah yang diberi tugas, tanggungjawab dan kekuasaan secara penuh untuk meningkatkan kualiti pelajar dalam profesi pendidikan agama Islam yang

meliputi tujuh unsur utama iaitu: Keimanan, Ibadah, Al-Qur'an Akhlak, Syariah, muamalah dan Tarikh, sehingga mereka (pelajar) meyakini, memahami, menghayati dan mengamalkan ajaran Islam dalam kehidupan sehari-hari baik sebagai peribadi, masyarakat, bangsa dan negara H.A Kadir Djailani (1997).

### **1.10.3 Prestasi Guru Pendidikan Agama Islam**

Muji Hariani dan Noeng Muhajir (1980) bahawa prestasi guru mengacu pada profil kemampuan dasar guru, yakni : (1) Kemampuan menguasai bahan, (2) Kemampuan mengelola program pembelajaran, (3) Kemampuan mengelola kelas, (4) Kemampuan menggunakan media, (5) Kemampuan menguasai landasan-landasan kependidikan, (6) Kemampuan mengelola interaksi pembelajaran, (7) Kemampuan menilai prestasi pelajar untuk pendidikan dan pengajaran, (8) Kemampuan mengenal fungsi dan program pelayanan bimbingan dan penyuluhan, (9) Kemampuan mengenal dan menyelenggarakan pengaturan sekolah, dan (10) Kemampuan memahami prinsip-prinsip untuk keperluan pengajaran.

### **1.10.4 Disiplin Kerja**

Haiman dan Hilgert (1989) mengemukakan bahawa disiplin adalah satu keadaan dalam suatu organisasi yang terdapat keteraturan, dimana anggota organisasi berperilaku dan bertindak sesuai dengan standar perilaku yang dapat diterima dalam usaha mencapai tujuan organisasi.

### **1.10.5 Motivasi Mengajar**

Motivasi menurut Robbin (1987) didefinisikan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tahap upaya yang tinggi ke arah tujuan-tujuan organisasi, yang



dikeadaankan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu keperluan individual, definisi ini memiliki tiga unsur iaitu upaya, tujuan organisasi dan keperluan.

#### **1.10.6 Kepuasan kerja**

Robbins (1996) menyatakan bahawa kepuasan kerja merupakan suatu sifat umum terhadap pekerjaan seseorang; selisih diantara banyaknya insentif yang diterima oleh seorang pekerja dan banyaknya yang mereka terima sesuai dengan keyakinannya.

#### **1.10.7 Pengurusan Konflik**

Menurut Ulbert Silalahi (1992): Manajemen konflik adalah teknik yang digunakan pimpinan organisasi untuk mengatur konflik dengan cara menentukan peraturan dasar dalam bersaing.

#### **1.10.8 Suasana Kerja**

Menurut Luiser (1986) suasana kerja dalam organisasi adalah kualiti lingkungan internal organisasi yang dirasakan para anggotanya. French (1978) mengungkapkan bahawa suasana kerja dalam organisasi adalah suatu kumpulan tanggapan dan perasaan para anggota organisasi tentang berbagai aspek pada organisasi tersebut. Suasana kerja pada hakikatnya merupakan rangkaian keadaan lingkungan organisasi yang dirasakan secara langsung ataupun tidak langsung oleh para pegawai yang memperkirakan merupakan kekuatan yang besar dalam mempengaruhi perilaku pegawai (Donnelly, Jr., Gibson and Ivancevich: 1988).

### **1.10.9 Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan boleh juga diartikan dengan cara yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi para pengikutnya (Miftah Thoha: 1995). Gaya kepemimpinan juga merupakan pola perilaku yang diperlihatkan orang tersebut pada saat mempengaruhi aktivitas orang lain seperti yang diungkapkan orang lain (Kadarman A.M. dan Yusuf Udaya: 1992).