



**KOMITMEN KERJA GURU PENDIDIKAN AGAMA ISLAM
DALAM PENINGKATAN EFEKTIVITAS MANAJEMEN
BERBASIS SEKOLAH DI SMP NEGERI 1 PANYABUNGAN
KABUPATEN MANDAILING NATAL**

TESIS

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-syarat
Mencapai Gelar Magister Pendidikan (M. Pd)
dalam Bidang Ilmu Pendidikan Islam*

Oleh:

**IAIN
PADANGSIDIMPUAN**

ERNIZA

NIM. 16. 2310 0167

**PROGRAM STUDI
PENDIDIKAN AGAMA ISLAM**

**PASCASARJANA PROGRAM MAGISTER
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PADANGSIDIMPUAN
2018**

PERSETUJUAN

Tesis Berjudul:

**KOMITMEN KERJA GURU PENIDDIKAN AGAMA ISLAM
DALAM PENINGKATAN EFEKTIVITAS MANAJEMEN
BERBASIS SEKOLAH DI SMP NEGERI 1 PANYABUNGAN
KABUPATEN MANDAILING NATAL**

Oleh:

**ERNIZA
NIM. 16. 2310 0167**

Dapat disetujui dan disahkan
sebagai persyaratan untuk Memperoleh Gelar Magister Pendidikan (M. Pd)
Pada Program Studi Pendidikan Agama Islam Pascasarjana IAIN
Padangsidempuan

**IAIN
PADANGSIDIMPUAN**

Padangsidempuan, 02 Juli 2018

Pembimbing I

Dr. Erawadi, M. Ag
NIP. 19720326 199803 1 002

Pembimbing II

Dr. Zainal Efendi Hasibuan, M.A
NIP.

PENGESAHAN

Tesis yang berjudul "Komitmen Kerja Guru Pendidikan Agama Islam dalam Peningkatan Efektivitas Manajemen Berbasis Sekolah di SMP Negeri 1 Panyabungan Kabupaten Mandailing Natal" atas nama **Erniza, Nim. 16. 2310 0167**, Program Studi Pendidikan Agama Islam telah dimunaqasyahkan dalam Sidang Munaqasyah Pascasarjana Program Magister Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan pada hari Selasa tanggal 02 Juli 2018.

Tesis ini diterima untuk memenuhi syarat memperoleh gelar Magister Pendidikan (M.Pd) Pada Program Studi Pendidikan Agama Islam Pascasarjana Program Magister Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan.

Padangsidempuan, 02 Juli 2018
Panitia Sidang Munaqasyah Tesis
Pascasarjana Program Magister
IAIN Padangsidempuan.

Ketua

Sekretaris

Dr. Erawadi, M. Ag
NIP. 19720326 199803 1 002

Dr. Lelya Hilda, M. Si
NIP. 19720920 200003 2 002

Anggota

Dr. Erawadi, M. Ag
NIP. 19720326 199803 1 002

Dr. Lelya Hilda, M. Si
NIP. 19720920 200003 2 002

Dr. Sholeh Fikri, M. Ag
NIP. 19660606 200212 1 003

Dr. Zahal Efendi Hasibuan, M.A
NIP. -

Mengetahui,
Direktor



Dr. Erawadi, M. Ag
NIP. 19720326 199803 1 002

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : **ERNIZA**
NIM : 16. 2310. 0167
Tempat Tanggal Lahir : Simpang Gampus, 09 September 1972
Alamat : Jln. Willem Iskandar Saba Padang Pidoli Dolok
Panyabungan Kabupaten Mandailing Natal.
Program Studi : Pascasarjana / Pendidikan Agama Islam
Judul : **KOMITMEN KERJA GURU PENDIDIKAN
AGAMA ISLAM DALAM PENINGKATAN
EFEKTIVITAS MANAJEMEN BERBASIS
SEKOLAH DI SMP NEGERI 1 PANYABUNGAN
KABUPATEN MANDAILING NATAL.**

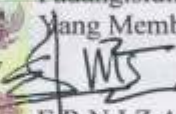
Dengan ini menyatakan menyusun tesis sendiri tanpa meminta bantuan tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan dari tim pembimbing dan tidak melakukan plagiasi sesuai dengan Kode Etik Mahasiswa Pasal 14 Ayat (2).

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi sebagaimana tercantum dalam Pasal 19 Ayat (4) tentang kode etik mahasiswa, yaitu pencabutan gelar akademik dengan tidak hormat dan sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padangsidimpuan, 02 Juli 2018

Yang Membuat Pernyataan,




ERNIZA
NIM. 16. 23100 167

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : **ERNIZA**
NIM : 16. 2310. 0167
Tempat Tanggal Lahir : Simpang Gambus, 09 September 1972
Alamat : Jln. Willem Iskandar Saba Padang Pidoli Dolok
Panyabungan Kabupaten Mandailing Natal.
Program Studi : Pascasarjana / Pendidikan Agama Islam
Judul : **KOMITMEN KERJA GURU PENDIDIKAN
AGAMA ISLAM DALAM PENINGKATAN
EFEKTIVITAS MANAJEMEN BERBASIS
SEKOLAH DI SMP NEGERI 1 PANYABUNGAN
KABUPATEN MANDAILING NATAL.**

Dengan ini menyatakan menyusun tesis sendiri tanpa meminta bantuan tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan dari tim pembimbing dan tidak melakukan plagiasi sesuai dengan Kode Etik Mahasiswa Pasal 14 Ayat (2).

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi sebagaimana tercantum dalam Pasal 19 Ayat (4) tentang kode etik mahasiswa, yaitu pencabutan gelar akademik dengan tidak hormat dan sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padangsidimpuan, 02 Juli 2018

Yang Membuat Pernyataan,




ERNIZA
NIM. 16. 23100 167



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
PASCASARJANA PROGRAM MAGISTER**

Jalan T. Rizal Nurdin, Km. 4,5 Sihitang 22733
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

www.pascastainpsp.pusku.com.mail.pascasarjana_stainpsp@yahoo.co.id

PENGESAHAN

**JUDUL TESIS : KOMITMEN KERJA GURU
PENDIDIKAN AGAMA ISLAM
DALAM PENINGKATAN
EFEKTIVITAS MANAJEMEN
BERBASIS SEKOLAH DI SMP
NEGERI 1 PANYABUNGAN
KABUPATEN MANDAILING NATAL.**

**DITULIS OLEH : ERNIZA
NIM : 16. 2310. 0167**

Telah dapat diterima untuk memenuhi salah satu tugas
dan syarat-syarat dalam memperoleh gelar
Magister Pendidikan (M. Pd)

Padangsidimpun, 02 Juli 2018
Direktur Pascasarjana
IAIS Padangsidimpun,



**Dr. Erawadi, M. Ag
NIP. 19720326 199803 1 002**

ABSTRAK

Nama : ERNIZA

Nim : 16. 2310 0176

Judul : Komitmen Kerja Guru Pendidikan Agama Islam dalam Peningkatan Efektivitas Manajemen Berbasis Sekolah di SMP Negeri 1 Panyabungan.

Tahun : 2018

Masalah yang ditemukan pada penelitian ini yang terkait dengan komitmen kerja guru Pendidikan Agama Islam dan peningkatan efektivitas manajemen berbasis sekolah di SMP Negeri 1 Panyabungan, berdasarkan fakta di lapangan bahwa komitmen guru Pendidikan Agama Islam yang belum dapat menggambarkan adanya peningkatan terhadap efektivitas manajemen berbasis sekolah. Untuk itu tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui komitmen kerja guru Pendidikan Agama Islam dalam peningkatan efektivitas manajemen berbasis sekolah, bentuk-bentuk komitmen kerja guru Pendidikan Agama Islam, dan peningkatan manajemen berbasis sekolah di SMP Negeri 1 Panyabungan.

Untuk menemukan hasil penelitian ini, maka peneliti menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif dan teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan dengan analisis deskriptif kualitatif.

Dari berbagai temuan penelitian dapat dikemukakan sebagai berikut: 1) Guru Pendidikan Agama Islam di sekolah ini memiliki komitmen kerja guru yang sangat berdampak positif terhadap peningkatan efektivitas manajemen berbasis sekolah. Dilihat dari kemampuan guru Pendidikan Agama Islam dalam melaksanakan tugasnya dengan baik dan memiliki perasaan keterlibatan akan tugas-tugas pokok yang harus dikerjakan. Dengan komitmen kerja yang dimiliki guru Pendidikan Agama Islam dapat meningkatkan efektivitas manajemen berbasis sekolah. 2) Bentuk-bentuk komitmen kerja guru dalam meningkatkan efektivitas manajemen berbasis sekolah yaitu a) komitmen untuk mencapai pengajaran yang bermutu, b) komitmen terhadap kegiatan-kegiatan akademik sekolah, dan c) komitmen terhadap siswa sebagai individual yang unik. 3) Peningkatan efektivitas manajemen berbasis sekolah dilihat dari ketuntasan program belajar mengajar yang dilaksanakan oleh guru Pendidikan Agama Islam di dalam ruangan. Ketuntasan tersebut diperoleh karena adanya komitmen guru dalam melaksanakan tugas, sehingga para guru Pendidikan Agama Islam mampu mempersiapkan secara matang tentang apa saja yang menjadi pendukung berjalan lancarnya proses pembelajaran.

ABSTRACT

Name : ERNIZA
Nim : 16. 2310 0176
Title : The Working Commitment of Islamic Religious Education Teachers in Improving School Based Management Effectiveness in SMP Negeri 1 Panyabungan.
Year :2018

The problems found in this study are related to the work commitment teachers of Islamic Education and the increased effectiveness of school-based management in SMP Negeri 1 Panyabungan, based on the facts on the ground that the commitment of Islamic Religious Education teachers who have not been able to illustrate an increase to the effectiveness of school-based management. Therefore, the purpose of this study is to know the work commitment of Islamic Religious Education teachers in improving the effectiveness of school-based management, the forms of work commitment of teachers of Islamic Education, and improvement of school-based management in SMP Negeri 1 Panyabungan. To find the results of this study, the researchers used a qualitative approach with descriptive method and data collection techniques used is observation, interview and documentation. Data analysis used with qualitative descriptive analysis.

From the various research findings can be put forward as follows: 1) Islamic Education Teachers in this school has a teacher work commitment that has a very positive impact on improving the effectiveness of school-based management. Judging from the ability of Islamic Religious Education teachers in performing their duties properly and have a feeling of involvement in the main tasks that must be done. With the work commitment that teachers of Islamic Education can increase the effectiveness of school-based management. 2) The forms of teacher work commitment in improving school-based management effectiveness are a) commitment to achieve quality teaching, b) commitment to school academic activities, and c) commitment to students as unique individuals. 3) Increasing the effectiveness of school-based management is seen from the completeness of teaching and learning programs conducted by teachers of Islamic Religious Education in the room. The completeness is obtained because of the commitment of teachers in carrying out the task, so that the teachers of Islamic Education are able to prepare carefully about what the supporters is running smoothly the learning process.

المخلص

الاسم : ايرنيزا
رقم الوالد الطالب : 761 0132 61
العنوان : الالتزام عمل معلمي التربية الإسلامية في تحسين فعالية الإدارة المدرسية في المدرسة متوسطة حكومية 1 فيابوغن.
السنة : 2018

وترتبط المشاكل التي وجدت في هذه الدراسة بالالتزام عمل معلمي التربية الإسلامية وزيادة فعالية الإدارة المدرسية في المدرسة متوسطة حكومية 1 فيابوغن ، استنادا إلى الحقائق على أرض الواقع أن التزام معلمي التربية الدينية الإسلامية الذين لم يتمكنوا من توضيح زيادة في فعالية الإدارة المدرسية. ولذلك ، فإن الغرض من هذه الدراسة هو معرفة التزام العمل من معلمي التربية الدينية الإسلامية في تحسين فعالية الإدارة المدرسية ، وأشكال التزام العمل من معلمي التربية الإسلامية ، وتحسين الإدارة المدرسية في المدرسة متوسطة حكومية 1 فيابوغن

للعثور على نتائج هذه الدراسة ، استخدم الباحثون نهجًا كميًا باستخدام الطريقة الوصفية وتقنيات جمع البيانات المستخدمة في الملاحظة والمقابلة والتوثيق. تحليل البيانات المستخدمة مع التحليل الوصفي النوعي.

يمكن طرح نتائج البحوث المختلفة على النحو التالي: (1) معلمو التربية الإسلامية في هذه المدرسة لديهم التزام بعمل المعلم الذي له تأثير إيجابي للغاية على تحسين فعالية الإدارة المدرسية. انطلاقًا من قدرة معلمي التربية الدينية الإسلامية في أداء واجباتهم بشكل صحيح ولديهم شعور بالمشاركة في المهام الرئيسية التي يجب القيام بها. مع التزام العمل الذي يمكن لمعلمي التربية الإسلامية زيادة فعالية الإدارة المدرسية. (2) إن أشكال الالتزام بعمل المعلم في تحسين فعالية الإدارة المدرسية هي () الالتزام بتحقيق جودة التدريس ، (ب) الالتزام بالأنشطة الأكاديمية المدرسية ، (ج) الالتزام بالطلاب كأفراد متميزين. (3) زيادة فاعلية الإدارة المدرسية من خلال إتمام برامج التعليم والتعلم التي يجريها معلمو التربية الدينية الإسلامية في الغرفة. يتم الحصول على الاكتمال بسبب التزام المعلمين في تنفيذ المهمة ، بحيث يتمكن معلمو التربية الإسلامية من التحضير بعناية لما يقوم به المؤيدون بسلاسة عملية التعلم.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT yang berkat rahmat, hidayah dan karunia-Nyalah penulis dapat menyelesaikan tesis ini dengan judul: **“KOMITMEN KERJA GURU PENDIDIKAN AGAMA ISLAM DALAM PENINGKATAN EFEKTIVITAS MANAJEMEN BERBASIS SEKOLAH DI SMP NEGERI 1 PANYABUNGAN ”**. Dengan baik, serta shalawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita dari alam kebodohan menuju alam yang penuh Ilmu pengetahuan seperti sekarang ini. Semoga kita mendapat syafaatnya di yaumul akhir kelak. Amin Ya Rabbal Alamin.

Selama penulisan tesis ini penulis banyak mengalami kesulitan dan hambatan yang disebabkan keterbatasan referensi yang relevan dengan pembahasan dalam penelitian ini, minimnya waktu yang tersedia dan kekurangan ilmu penulis.

Namun atas bantuan, bimbingan, dukungan moril/ materil dari berbagai pihak sehingga tesis ini dapat penulis selesaikan. Pada kesempatan ini dengan sepuh hati penulis mengucapkan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ibrahim Siregar, M.CL selaku Rektor IAIN Padangsidempuan.
2. Bapak Dr. Erawadi, M.Ag selaku Direktur Pascasarjana Program Magister IAIN Padangsidempuan.
3. Ibu Dr. Magdalena, M. Ag selaku Wakil Direktur Pascasarjana Program Magister IAIN Padangsidempuan.
4. Bapak Dr. Erawadi, M. Ag selaku pembimbing I, dan Bapak Dr. Zainal Efendi Hasibuan, M.A selaku pembimbing II, yang membimbing penulis dalam penyelesaian tesis ini.
5. Kepada seluruh dosen dan pegawai Pascasarjana IAIN Padangsidempuan yang telah membantu penulis selama perkuliahan di Pascasarjana IAIN Padangsidempuan.

6. Kepada Bapak Bahrim Lubis selaku kepala SMP Negeri 1 Panyabungan dan kepada seluruh tenaga pendidik dan staf tata usaha yang telah berpartisipasi dalam pelaksanaan penelitian ini.
7. Kepada kedua Orang Tua Ayahanda Mukhtar Majid Almarhum dan Ibunda Nur Saidah Almarhumah yang telah banyak berjasa dalam memenuhi kebutuhan moril dan materil sehingga penulis dapat menyelesaikan S2 Pasca Sarjana Pendidikan Agama Islam.
8. Kepada Ketua IKAPGAN 92 Dr. Candra Wijaya, M.Pd dan Alumni IKAPGAN 92 yang telah banyak memberikan dukungan dan motivasi dalam penyelesaian tesis ini.
9. Teristimewa kepada seluruh keluarga Suami dan anak-anak semuanya yang senantiasa memberikan motivasi, do'a, dan pengorbanan yang tiada terhingga demi keberhasilan penulis.

Akhir kata penulis mengharapkan semoga tesis ini bermanfaat bagi kita semua dan bagi kemajuan pendidikan. Semoga Allah selalu melimpahkan rahmat, hidayah dan karunia-Nya kepada kita semua.

Padangsidempuan, Juli 2018

Penulis,

ERNIZA
NIM. 16. 2310 0176

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PERSETUJUAN.....	
PENGESAHAN.....	
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TESIS	
HALAMAN PERSYARATAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	
HALAMAN PENGESAHAN	
ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Fokus Masalah.....	10
C. Rumusan Masalah.....	10
D. Tujuan Penelitian	11
E. Manfaat Penelitian	11
F. Batasan Istilah.....	12
G. Sistematika Pembahasan	14
BAB II KAJIAN KONSEPTUAL	
A. Kajian Teoretis	
1. Komitmen Kerja Guru	
a. Pengertian Komitmen Kerja Guru	16
b. Bentuk Komitmen Kerja Guru.....	20
c. Aspek-aspek Komitmen Kerja Guru.....	22
d. Unsur-unsur Komitmen Kerja Guru.....	27
e. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Kerja Guru.	29
2. Guru Pendidikan Agama Islam	
a. Pengertian Guru Pendidikan Agama Islam	30
b. Tugas Guru Pendidikan Agama Islam	35
c. Karakteristik Guru Pendidikan Agama Islam.....	39
d. Kedudukan Guru Pendidikan Agama Islam	42
3. Efektivitas Manajemen Berbasis Sekolah	
a. Pengertian Efektivitas	45
b. Pengertian Manajemen Berbasis Sekolah	48
c. Model Manajemen Berbasis Sekolah	51
d. Tujuan Manajemen Berbasis Sekolah.....	52
e. Prinsip Manajemen Berbasis Sekolah	56
f. Karakteristik Manajemen Berbasis Sekolah.....	58
g. Indikator Manajemen Berbasis Sekolah.....	65
B. Penelitian Terdahulu yang Relevan	73

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian	79
B. Jenis dan Metode Penelitian	79
C. Subjek Penelitian.....	80
D. Sumber Data Penelitian	80

Teknik Pengumpulan Data Penelitian 80

E. Teknik Pengecekan Keabsahan Data Penelitian	83
F. Teknik Mengolah dan Menganalisis Data Penelitian.....	84

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Temuan Data Umum	86
1. Letak SMP Negeri 1 Panyabungan.....	86
2. Visi dan Misi	86
3. Keadaan Tenaga Pendidik.....	88
4. Kondisi Sarana dan Prasarana	90
B. Dekripsi Data Khusus.....	95
1. Komitmen Kerja Guru PAI dalam Peningkatan Efektivitas Manajemen Berbasis Sekolah.....	96
2. Bentuk-bentuk Komitmen Kerja Guru PAI dalam Peningkatan Efektivitas Manajemen Berbasis Sekolah.....	101
3. Peningkatan Efektivitas Manajemen Berbasis Sekolah.....	108
C. Analisis Hasil Penelitian.....	112

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	114
B. Saran-sara	115

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP PENULIS

LAMPIRAN-LAMPIRAN



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan sebuah proses untuk memanusiakan manusia. Artinya pendidikan dapat membentuk manusia dewasa, dalam arti mandiri dan bertanggung jawab baik kepada diri sendiri maupun kepada masyarakat serta berguna bagi bangsa, negara dan agama. Pendidikan sangat penting dalam kehidupan bermasyarakat, bahkan menjadi kebutuhan pokok yang harus dipenuhi, baik di negara maju maupun negara berkembang, terutama untuk memajukan ilmu pengetahuan dan teknologi. Berhasil tidaknya suatu negara sangat tergantung pada pendidikan di negara itu sendiri.¹

Pendidikan memiliki peranan strategis menyiapkan generasi berkualitas untuk kepentingan masa depan. Bagi setiap orangtua, masyarakat, dan bangsa pemenuhan akan pendidikan menjadi kebutuhan pokok. Pendidikan dijadikan sebagai institusi utama dalam upaya pembentuk sumber daya manusia (SDM) berkualitas yang diharapkan suatu bangsa. Pada gilirannya, pendidikan menjadi *taken for granted* terkait dengan eksistensi dan kelangsungan hidup (*survival*) kebudayaan suatu bangsa.²

Pada umumnya, pendidikan dilaksanakan diberbagai lembaga pendidikan, baik ia pendidikan formal, informal, dan nonformal. Hakikatnya dengan pelaksanaan pendidikan disetiap lembaga tersebut akan mempersiapkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas bagi

¹Syafaruddin Anzizhan, *Sistem Pengambilan Keputusan Pendidikan* (Jakarta: PT. Grasindo Anggota Ikapi, 2004), hlm. 1.

²Syafaruddin Anzizhan, *Sistem Pengambilan Keputusan Pendidikan...*, hlm. 1.

pembangunan bangsa. Disamping itu, dengan pelaksanaan pendidikan itu akan menemukan jadi diri seorang manusia yang sesungguhnya.

Berbicara mengenai kualitas sumber daya manusia, pendidikan memegang peran yang sangat penting. Peningkatan kualitas pendidikan merupakan suatu proses yang terintegrasi dengan proses peningkatan kualitas sumber daya manusia itu sendiri. Menyadari pentingnya proses peningkatan kualitas sumber daya manusia, maka pemerintah bersama kalangan swasta bersama-sama telah dan terus berupaya mewujudkan amanat tersebut melalui berbagai usaha pembangunan dan perbaikan sistem manajemen pada proses pendidikan, serta pelatihan bagi guru dan tenaga kependidikan lainnya. Tetapi pada kenyataannya upaya pemerintah tersebut belum cukup berarti dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Salah satu indikasi kurang berhasil ini ditunjukkan antara lain dengan prestasi siswa untuk berbagai mata pelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah yang tidak memperlihatkan kenaikan yang berarti bahkan boleh dikatakan tetap dari tahun ke tahun, kecuali pada beberapa sekolah tertentu saja dengan jumlah yang relatif sangat kecil.

Dalam kaitan ini Jalal dan Supriadi juga menyatakan bahwa mutu pendidikan nasional masih rendah. Rendahnya mutu pendidikan Indonesia tersebut disebabkan oleh banyak faktor, diantaranya rendahnya kualitas guru, manajemen dan kepemimpinan sekolah, relevansi kurikulum dengan

perkembangan zaman, serta sarana dan prasarana sekolah yang kurang memadai dan lain-lain.³

Berdasarkan kenyataan-kenyataan tersebut di atas, tentu saja perlu dilakukan upaya-upaya perbaikan, salah satunya adalah melakukan reorientasi penyelenggaraan pendidikan, yaitu dari manajemen berbasis pusat menuju Manajemen Berbasis Sekolah (MBS). Secara umum, manajemen berbasis sekolah merupakan model pengelolaan yang memberikan otonomi (kewenangan dan tanggungjawab) lebih besar kepada sekolah dan mendorong partisipasi secara langsung warga sekolah (guru, siswa, kepala sekolah, karyawan) dan masyarakat (orangtua, tokoh masyarakat, ilmuwan, pengusaha, dsb), untuk meningkatkan mutu sekolah berdasarkan kebijakan pendidikan nasional serta peraturan perundang-undangan. Dengan otonomi tersebut, sekolah diberikan kewenangan dan tanggungjawab untuk mengambil keputusan-keputusan sesuai dengan kebutuhan, kemampuan, dan tuntutan sekolah serta masyarakat atau *stakeholder* yang ada.⁴

Dalam buku Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) memiliki karakteristik yang perlu dipahami oleh sekolah yang akan menerapkannya. Dengan kata lain, jika sekolah ingin sukses dalam menerapkan MBS, maka sejumlah karakteristik perlu dimiliki. Berbicara karakteristik MBS tidak dapat dipisahkan dengan karakteristik sekolah efektif. Jika MBS merupakan wadah/kerangkanya, maka sekolah efektif merupakan isinya. Oleh karena itu,

³Fasli Jalal dan Dedi Supriadi, *Reformasi Pendidikan dalam Konteks Otonomi Daerah* (Yogyakarta: Adicita Karya Nusa, 2001), cet. 2, hlm. 21.

⁴Departemen Pendidikan Nasional, *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga. Penjamin Mutu Pendidikan* (Jakarta : Depdiknas, 2007), hlm. 12.

karakteristik MBS memuat secara inklusif elemen-elemen sekolah efektif, yang dikategorikan menjadi *input*, proses, dan *output*.⁵

Manajemen berbasis sekolah (MBS), merupakan suatu pendekatan peningkatan mutu pendidikan melalui pemberian wewenang kepada sekolah untuk mengelola sumber daya sekolah sesuai dengan kondisi dan tuntutan lingkungan sekolah. Sebagaimana dikemukakan oleh Nurkholis, bahwa MBS memberikan kewenangan yang lebih besar kepada sekolah untuk mengelola sekolahnya sendiri. Sekolah dipandang lebih mengetahui kekuatan, kelemahan, ancaman, peluang serta kebutuhannya sendiri, sehingga pengelolaan sumber daya sekolah akan lebih efektif dan efisien pada level sekolah. Selain itu, MBS yang memberikan otonomi disertai akuntabilitas mengkondisikan terciptanya manajemen sekolah yang transparan, serta dapat meningkatkan demokrasi yang sehat di dalam sekolah, melalui pelibatan masyarakat sekolah dalam pengambilan keputusan.⁶

Manajemen berbasis sekolah pada prinsipnya bertumpu pada sekolah dan masyarakat serta jauh dari birokrasi yang sentralistik. Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) berpotensi untuk meningkatkan partisipasi masyarakat, pemerataan, efisiensi, serta manajemen yang bertumpu ditingkat sekolah. Model MBS ini dimaksudkan untuk menjamin semakin rendahnya kontrol pemerintah pusat, dengan semakin meningkatnya otonomi sekolah untuk menentukan sendiri apa yang diperlukan dalam mengelola sumber daya

⁵Departemen Pendidikan Nasional, *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional...*, hlm. 16.

⁶Nurkolis, *Manajemen Berbasis Sekolah: Teori, Model Dan Aplikasi* (Jakarta: PT. Grasindo, 2003), hlm. 11.

dan inovasi sekolah, serta sekolah akan bersifat responsif terhadap berbagai kebutuhan masing-masing siswa dan masyarakat sekolah.⁷

Dengan menerapkan manajemen berbasis sekolah (MBS) akan mampu meningkatkan mutu pendidikan melalui kemandirian sekolah dan inisiatif sekolah dalam memberdayakan segala sumber daya yang ada, meningkatkan tanggung jawab serta kepedulian masyarakat sekolah terhadap penyelenggaraan pendidikan, hal ini dikarenakan semua masyarakat sekolah dilibatkan dalam pengambilan keputusan. Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) juga mampu meningkatkan kompetisi yang sehat antar sekolah, karena sekolah akan berusaha meningkatkan pendidikannya masing-masing agar lebih unggul dari sekolah lain.⁸

Efektifitas Manajemen Berbasis Sekolah, dapat dilihat dari bagaimana Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) berhasil melaksanakan semua tugas pokok sekolah, menjalin kerja sama dengan masyarakat, serta memanfaatkan sumber daya dalam rangka mewujudkan tujuan utama sekolah yaitu perbaikan mutu. Efektivitas penerapan Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) didasarkan kepada pencapaian program kegiatan yang mencerminkan keseluruhan siklus *input*, proses, *output*, dan *outcome*, serta harus mencerminkan hubungan timbal balik yang kondusif antara komponen sekolah dengan lingkungannya. Oleh sebab itu agar Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) dapat diimplementasikan secara optimal, perlu adanya pengelompokan sekolah berdasarkan tingkat kemampuan manajemen.

⁷Fasli Jalal dan Dedi Supriadi, *Reformasi Pendidikan dalam Konteks Otonomi Daerah...*, hlm. 160.

⁸Nurkolis, *Manajemen Berbasis Sekolah: Teori, Model Dan Aplikasi...*, hlm. 27.

Pengelompokan ini dimaksudkan untuk mempermudah pihak-pihak terkait dalam memberikan dukungan dan pilihan manajemen yang akan diterapkan.⁹

Menurut Nurkolis, penerapan Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) memberikan keuntungan bagi organisasi sekolah yaitu: 1) meningkatkan kompetensi sumber daya manusia, 2) memberikan kesempatan kepada seluruh komunitas sekolah dalam pengambilan keputusan, 3) memfokuskan akuntabilitas keputusan, 4) mengarahkan kreatifitas dalam mendesain program, 5) pemanfaatan sumberdaya dalam mendukung pen-capaian tujuan yang efektif, 6) mengarahkan pada sistem penganggaran yang realistis, 7) meningkatkan moralitas guru dan memelihara munculnya pemimpin baru (*sistem kaderisasi*).¹⁰

Dalam hal ini, guru merupakan salah satu penunjang tercapainya tujuan pendidikan yang diharapkan disetiap lembaga pendidikan, oleh karena itu, guru sangat dituntut untuk berkompetensi dalam meningkatkan efektifitas manajemen berbasis sekolah. Namun sesuai dengan realitanya saat sekarang ini, bahwa tidak semuanya guru yang mampu memahami sistem Manajemen Berbasis Sekolah (MBS). Hal tersebut terjadi karena dilatarbelakangi beberapa kendala yakni kurangnya komitmen kerja guru dan kurangnya kerja sama kepala sekolah dengan guru dalam menerapkan Manajemen Berbasis Sekolah (MBS).

Berbicara mengenai komitmen kerja guru khususnya guru bidang studi pendidikan agama Islam di SMP Negeri 1 Panyabungan Kabupaten

⁹Nurkolis, *Manajemen Berbasis Sekolah: Teori, Model Dan Aplikasi...*, hlm. 34.

¹⁰Nurkolis, *Manajemen Berbasis Sekolah: Teori, Model Dan Aplikasi...*, hlm. 26.

Mandailing Natal pada saat bekerja selalu dievaluasi oleh pimpinan ataupun kepala sekolah. Penilaian diberikan dengan tujuan untuk kemajuan organisasi pendidikan dan diri guru itu sendiri. Untuk melihat komitmen kerja, tentunya tidak dapat dilihat dari satu unsur saja, sebab dalam memberikan penilaian akan ada standar khusus. Penilaian komitmen kerja merupakan salah satu fungsi kegiatan dalam meningkatkan komitmen kerja guru. Pada suatu sekolah ukuran maju atau tidaknya sekolah dipengaruhi oleh kuantitas, kualitas kerja dan perilaku guru yang ada didalamnya. Fungsi penilaian komitmen kerja memainkan peran yang cukup penting dalam menentukan kuantitas komitmen kerja.

Studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti di SMP Negeri 1 Panyabungan Kabupaten Mandailing Natal melihat bahwa setiap guru di sekolah ini memiliki komitmen kerja yang berbeda-beda. Hal ini disebabkan karena setiap individu memiliki kemampuan yang berbeda dalam hal menangkap suatu pengetahuan dan keterampilan. Selain sifat individu guru itu sendiri banyak berpengaruh dalam tingkat kemampuan dan sifat individual¹¹ Disiplin kerja berkaitan dengan komitmen pengembangan sumber daya manusia yang merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi. Sumber daya manusia yang berkualitas akan mampu meningkatkan komitmen kerja, sehingga disiplin kerjanya pun akan tinggi pula.

Banyak hal yang dapat menyebabkan terjadinya peningkatan komitmen kerja dalam suatu organisasi antara lain: lingkungan kerja,

¹¹Hasil Observasi Peneliti Di SMP Negeri 1 Panyabungan Pada Tanggal 09 Januari 2018.

efektivitas kerja, minat, sikap, pengetahuan, perhatian, tanggung jawab, kepuasan kerja dan lain sebagainya. Namun yang menjadi sasaran utama dalam penelitian ini adalah efektivitas kerja guru seberapa besar kekuatannya dengan komitmen kerja guru untuk dikaji dalam suatu penelitian. Timbulnya komitmen kerja disetiap sekolah dalam diri guru untuk bekerja, banyak dipengaruhi oleh faktor dari dalam dan luar dirinya. Komitmen kerja yang berasal dari dalam diri disebut motif internal, sedangkan komitmen kerja yang berasal dari luar diri dikenal dengan motif eksternal.

Komitmen kerja guru pendidikan agama Islam di SMP Negeri 1 Panyabungan Kabupaten Mandailing Natal dalam bekerja memiliki berbagai macam tingkatan. Guru yang memiliki komitmen kerja yang tinggi akan mengerjakan segala tugas yang dibebankan kepadanya. Guru juga akan datang tepat waktu dan pulang sesuai dengan jam kerja, sehingga pada akhirnya akan mampu mengerjakan semua tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kenyataannya guru ada yang memiliki komitmen kerja yang rendah, malas untuk bekerja sehingga akan berpengaruh juga terhadap disiplin kerja.¹²

Keberadaan efisiensi internal pada diri guru tentunya harus didukung oleh efisiensi eksternal yang berada diluar guru, misalnya suasana kerja yang ada dalam sekolah dimana guru itu bekerja. Suasana kerja menyenangkan, komitmen kerja yang tinggi akan dapat meningkatkan manajemen berbasis sekolah di SMP Negeri 1 Panyabungan Kabupaten Mandailing Natal.

¹²Abdul Jalil, Wakil Kepala Sekolah Bagian Kurikulum, *Wawancara*, Pada Hari Senin Tanggal 09 Januari 2018.

Kebutuhan dan keinginan yang ada dalam diri seorang guru akan menimbulkan efisiensi internalnya. Sebagai contoh seorang guru yang ingin berdisiplin dalam kerjanya maka dirinya akan rajin, berusaha menyelesaikan semua pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan baik dan tepat waktunya.

Seorang guru yang berusaha bekerja dengan baik, akan mencapai hasil kerja yang baik pula bila didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai. Disamping itu gaji yang memadai bagi setiap guru haruslah benar-benar sesuai dengan beban kerja yang diberikan sehingga guru akan tetap terdorong untuk giat bekerja dan berkonsentrasi penuh dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal-hal yang telah disebutkan di atas baik secara langsung maupun tidak langsung dapat berpengaruh terhadap disiplin kerja. Oleh karena itu keberadaannya perlu mendapat perhatian dari manajemen sekolah.

Untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal dari guru tidaklah mudah, karena banyak guru yang kurang memahami bidang pekerjaannya. Selain itu juga faktor komitmen kerja menjadi perhatian dalam rangka peningkatan efektivitas Manajemen Berbasis Sekolah (MBS). Manajemen Sekolah perlu mencari cara agar guru bekerja lebih efektif supaya antara biaya yang dikeluarkan dengan hasil kerja optimal. Efektivitas Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) di SMP Negeri 1 Panyabungan Kabupaten Mandailing Natal akan tercapai apabila guru melakukan pekerjaannya masing-masing sesuai dengan target dan didukung dengan kelengkapan sarana prasarana yang ada, karena jika ada target yang ditetapkan dalam suatu

proses dan didukung dengan kelengkapan fasilitas akan menunjang tercapainya tujuan yang dimaksud.

Berdasarkan kenyataan di atas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan mengangkat judul **“Komitmen Kerja Guru Pendidikan Agama Islam dalam Peningkatan Efektivitas Manajemen Berbasis Sekolah di SMP Negeri 1 Panyabungan Kabupaten Mandailing Natal”**.

B. Fokus Masalah

Untuk memudahkan dalam mengadakan penelitian ini, untuk itu peneliti membuat fokus masalah dalam penelitian ini. Fokus masalah penelitian ini adalah komitmen kerja guru pendidikan agama Islam dalam peningkatan efektivitas manajemen berbasis sekolah di SMP Negeri 1 Panyabungan Kabupaten Mandailing Natal.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Bagaimana komitmen kerja guru pendidikan agama Islam dalam peningkatan efektivitas Manajemen Berbasis Sekolah di SMP Negeri 1 Panyabungan?
2. Bagaimana bentuk-bentuk komitmen kerja guru pendidikan agama Islam dalam peningkatan efektivitas Manajemen Berbasis Sekolah di SMP Negeri 1 Panyabungan?

3. Bagaimana peningkatan efektivitas Manajemen Berbasis Sekolah di SMP Negeri 1 Panyabungan Kabupaten Mandailing Natal?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan umum penelitian ini adalah untuk mengetahui komitmen kerja guru dalam rangka peningkatan efektivitas manajemen berbasis sekolah di SMP Negeri 1 Panyabungan Kabupaten Mandailing Natal Secara khusus penelitian ini dilakukan untuk mengetahui :

1. Komitmen kerja guru pendidikan agama Islam dalam peningkatan efektivitas Manajemen Berbasis Sekolah di SMP Negeri 1 Panyabungan.
2. Bentuk-bentuk komitmen kerja guru pendidikan agama Islam dalam peningkatan efektivitas Manajemen Berbasis Sekolah di SMP Negeri 1 Panyabungan.
3. Peningkatan efektivitas Manajemen Berbasis Sekolah di SMP Negeri 1 Panyabungan Kabupaten Mandailing Natal.

E. Manfaat Penelitian

Sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai di atas, maka hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat secara:

1. Secara Teoretis
 - a. Sebagai bahan kajian lebih lanjut dalam rangka pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang ilmu manajemen pendidikan.
 - b. Untuk menemukan informasi tentang pengaruh komitmen tugas guru dalam upaya peningkatan efektivitas manajemen berbasis sekolah.

2. Secara Praktis

- a. Sebagai bahan masukan bagi Dinas Pendidikan Kabupaten Mandailing Natal tentang komitmen tugas guru di lingkungannya.
- b. Sebagai bahan masukan bagi kepala SMP Negeri 1 Panyabungan Kabupaten Mandailing Natal untuk memperbaiki komitmen tugas guru guna meningkatkan efektivitas manajemen berbasis sekolah pada masa yang akan datang.
- c. Sebagai bahan masukan bagi peneliti berikutnya.

F. Batasan Istilah

Agar penelitian memiliki arah yang jelas, maka perlu dilakukan penjelasan istilah yang digunakan dalam penelitian ini:

1. Komitmen kerja guru adalah suatu keterkaitan antara diri dan tugas yang diembannya secara tersadar sebagai seorang guru dan dapat melahirkan tanggung jawab yang dapat mengarahkan serta membimbing dalam kegiatan pembelajaran¹³ Komitmen kerja guru yang tinggi sangat diperlukan dalam sebuah organisasi sekolah, karena terciptanya komitmen yang tinggi akan mempengaruhi situasi kerja yang profesional.
2. Guru Pendidikan Agama Islam adalah guru atau tenaga pendidik yang secara berkelanjutan mentransformasikan ilmu dan pengetahuannya terhadap siswa di sekolah, dengan tujuan agar para siswa tersebut menjadi

¹³Toto Tasmara, *Membudayakan etos Kerja Islami* (Jakarta : Gema Insani Press, 2006), hlm. 26.

pribadi-pribadi yang berjiwa Islami dan memiliki sifat, karakter dan perilaku yang di dasarkan pada nilai-nilai ajaran Islam.¹⁴

3. Efektivitas adalah mengacu kepada ukuran keberhasilan pencapaian suatu tujuan, atau apa yang dicapai dibandingkan apa yang direncanakan”.¹⁵ Jadi efektivitas merupakan suatu ukuran keberhasilan atau kesuksesan dalam melakukan tugas-tugas sesuai dengan perencanaannya, baik dilakukan atas nama perorangan, organisasi maupun lembaga atau instansi, yang dalam pelaksanaannya didukung oleh tenaga profesional, berpengalaman dan memiliki pengetahuan serta dana yang memadai.
4. Manajemen Berbasis Sekolah adalah suatu pendekatan politis untuk mendesain ulang organisasi sekolah dengan memberikan kewenangan dan kekuasaan kepada sekolah untuk berpartisipasi guna memajukan sekolahnya. Dari berbagai konsep ini dapat disarikan bahwa manajemen berbasis sekolah adalah suatu pendekatan dalam mengelola sekolah dengan melibatk-an pasrtisipasi aktif semua komponen sekolah dan masyarakat dalam rang-ka meningkatkan produktivitas dan mutu pendidikan melalui pemberian otonomi dan pemberdayaan sekolah secara sungguh-sungguh.

Dari batasan istilah di atas, dapat dianalisis bahwa yang menjadi pokok bahasan pada penelitian ini adalah terkait tentang komitmen kerja guru yang dikhususkan pada guru pendidikan agama Islam dalam peningkatan efektivitas manajemen berbasis sekolah. Dengan komitmen kerja guru secara teorinya akan dapat mrningkatkan efektivitas manajemen berbasis sekolah di setiap

¹⁴ Zuhairini, dkk. *Filsafat Pendidikan Islam* (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), hlm. 152

¹⁵ Suryadi Prawirosantono, *Kebijakan Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta: BPFE, 1999) hlm.

lembaga pendidikan, khususnya pada pada tempat penelitian ini yaitu SMP Negeri 1 Panyabungan.

G. Sistematika Pembahasan

Pembahasan proposal penelitian ini dibagi kepada lima bab, dimana setiap bab berikan hal-hal berikut ini:

Bab Satu, merupakan pendahuluan yang terdiri dari latar belakang masalah, fokus masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan batasan istilah.

Bab kedua, membahas tentang kajian teori yang mencakup komitmen kerja guru, guru pendidikan agama Islam, efektivitas manajemen berbasis sekolah dan penelitian terdahulu yang relevan.

Bab tiga, membahas tentang metodologi penelitian yang mencakup lokasi dan waktu penelitian, jenis penelitian, subjek penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, teknik mengolah dan menganalisis data, dan teknik pengecekan keabsahan data penelitian.

Bab empat, membahas tentang temuan umum dan temuan khusus. Temuan umum membahas tentang letak geografis SMP Negeri 1 Panyabungan Kabupaten Mandailing Natal, visi dan misi, keadaan tenaga pendidik, kondisi sarana dan prasaran, keadaan pendidik dan pegawai, keadaan siswa SMP Negeri 1 Panyabungan. Temuan khusus membahas tentang komitmen kerja guru pendidikan agama Islam dalam peningkatan efektivitas manajemen berbasis sekolah di SMP Negeri 1 Panyabungan, bentuk-bentuk komitmen kerja guru pendidikan agama Islam dalam peningkatan efektivitas manajemen

berbasis sekolah di SMP Negeri 1 Panyabungan, dan peningkatan efektivitas manajemen berbasis sekolah di SMP Negeri 1 Panyabungan Kabupaten Mandailing Natal.

Bab kelima, membahas tentang penutup yang mencakup kepada kesimpulan penelitian dan saran-saran untuk kepala dan guru SMP Negeri 1 Panyabungan Kabupaten Mandailing Natal.



BAB II

KAJIAN KONSEPTUAL

A. Kajian Teoretis

1. Komitmen Kerja Guru

a. Pengertian Komitmen Kerja Guru

Kata komitmen berasal dari bahasa latin *commitere, to connect, entrust the state of being obligated or emotionally, impelled* yaitu keyakinan yang mengikat sedemikian kukuhnya sehingga membelenggu seluruh hati nuraninya dan kemudian menggerakkan perilaku menuju arah yang diyakininya. Komitmen kerja guru adalah suatu keterkaitan antara diri dan tugas yang diembannya secara tersadar sebagai seorang guru dan dapat melahirkan tanggung jawab yang dapat mengarahkan serta membimbing dalam kegiatan pembelajaran. Komitmen kerja guru yang tinggi sangat diperlukan dalam sebuah organisasi sekolah, karena terciptanya komitmen yang tinggi akan mempengaruhi situasi kerja yang profesional. Berbicara mengenai komitmen kerja guru tidak dapat dilepaskan dari sebuah istilah loyalitas yang sering mengikuti kata komitmen.¹

Keberhasilan seorang guru dalam pekerjaannya banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme juga komitmen terhadap bidang yang ditekuninya. Komitmen seseorang terhadap organisasi tempat dia bekerja menunjukkan suatu daya dari seseorang

¹Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami* (Jakarta : Gema Insani Press, 2006), hlm. 26.

dalam mengidentifikasi keterlibatan dalam organisasi tersebut. Hal tersebut sesuai dengan ungkapan yang menyatakan bahwa komitmen organisasional sebagai suatu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari karyawan terhadap organisasi.

Komitmen adalah perasaan identifikasi, loyalitas dan keterlibatan yang ditunjukkan oleh pekerja terhadap organisasi atau unit organisasi. Komitmen pada organisasi menyangkut tiga sikap yaitu: (1) perasaan identifikasi dengan tujuan organisasi, (2) perasaan keterlibatan dalam tugas organisasi, dan (3) perasaan loyalitas untuk organisasi. Mowday dalam Sopiah menyebut “komitmen kerja sebagai istilah lain dari komitmen organisasional.”²

Dalam susunan ilmiah ini, mengenai komitmen kerja yang akan dibahas yaitu komitmen kerja guru yang bekerja di sebuah lembaga pendidikan. Seorang guru yang diberikan tanggung jawab untuk mendidik serta mengajari peserta didik tentunya harus dilengkapi dengan komitmen guru dalam melaksanakan tugasnya.

Komitmen kerja guru adalah suatu sikap (*attitude*) seorang anggota kepada pekerjaan yaitu kemauan untuk menerima dan mempertahankan. Sangat penting untuk membedakan antara komitmen sikap dengan komitmen perilaku, karena perbedaan pengertian ini akan membawa konsekuensi pada cara pengukurannya³.

²Sopiah, *Perilaku Organisasional* (Yogyakarta: Andi Offset, 2008), hlm. 155.

³N.J Allen & P.J. Meyer, *Commitment in the Workplace; Theory, Research and Application*,. (London: Sage Publication, 1991), hlm. 8-10.

Komitmen sikap lebih difokuskan untuk menjelaskan tentang proses di mana orang-orang yang akan bergabung dengan suatu organisasi, dan memikirkan hubungan mereka dengan organisasi. Studi tentang komitmen sikap secara khusus mengukur suatu sikap atau persepsi (*mind set*) dengan berbagai variabel penyebab atau konsekuensi dari komitmen. Tujuan dari pemahaman tentang komitmen sikap adalah (a) mendemonstrasikan komitmen yang kuat terhadap organisasi dengan hasil yang diinginkan; seperti kehadiran yang cukup, dan produksi yang tinggi, dan (b) menentukan karakteristik pribadi dalam situasi dan kondisi-kondisi apa yang mendukung pengembangan dari komitmen tinggi.

Komitmen kerja guru merupakan faktor penting karena menentukan kualitas hubungan antara seorang individu sebagai anggota sekolah dengan sekolahnya, fokus pada penelitian ini komitmen kerja yang dimaksudnya adalah komitmen kerja guru pendidikan agama Islam. Lindsay menyebutkan bahwa komitmen kerja guru juga berarti dukungan (*support*) guru dan keinginan untuk mengimplementasikan tujuan dan rencana serta keputusan sekolah.⁴

Sedangkan pendapat Steers yang juga dikutip Thomas mengatakan bahwa komitmen kerja guru adalah kekuatan individu dalam mengidentifikasi diri dengan sekolah, dan ketertibannya dalam tugas-

⁴ William M Lindsay dan Joseph A Petriek, *Total Quality and Organization Development* (USA: St. Lucie Press. 1997), hlm.32.

tugas sekolah.⁵ Faktor-faktor yang merupakan karakteristik dari komitmen sekolah yaitu percaya dan mau menerima nilai-nilai sekolah yang ada, keinginan untuk berusaha atas nama sekolah, dan hasrat untuk tetap menjadi anggota sekolah.

Newstrom dan Davis menyatakan bahwa komitmen kerja guru disebut pula sebagai loyalitas guru (*employee loyalty*) yaitu suatu tingkat atau derajat identifikasi diri guru terhadap sekolah dan keinginannya untuk berpartisipasi aktif dalam sekolah.⁶ Komitmen kerja diibaratkan sebagai kekuatan magnet untuk menarik atau mengikat benda yang lain ke dalam magnet yang merupakan keinginan guru untuk tetap tinggal dalam ruang lingkup sekolahan. Selanjutnya Newstrom dan Davis juga mengatakan bahwa apabila guru memiliki komitmen kerja yang rendah, maka dapat menyebabkan terjadinya *psychological withdrawal* sebagai contoh melamun pada waktu bekerja, dan *physical withdrawal* sebagai contoh absensi tidak tertib, cepat pulang kantor, sering istirahat, jarang mengajar, dan bekerja lambat.⁷

Simon mengatakan bahwa loyalitas guru mencakup keterkaitan guru terhadap pelestarian serta pengembangan sekolah.⁸ Dengan demikian sekolah itu memiliki peranan untuk menetapkan nilai-nilai (*values*), fakta-fakta (*facts*), dan alternatif-alternatif tertentu yang

⁵ Gerald Smith Thomas, *Organizational Commitment: Sources and Implications For The Development of Middle Managers* (Michigan : University Microfilms International, 1982), hlm.27.

⁶ John W. Newstrom dan Keith Davis, *Organizational Behavior: Human Behavior at Work*, (New Delhi: Tata McGraw-Hill, 1998), hlm. 259.

⁷ John W. Newstrom dan Keith Davis, *Organizational Behavior...*, hlm. 260.

⁸ G. Simon Devung, *Pengantar Ilmu Administrasi dan Manajemen.....*, 1988, hlm. 43.

menjadi landasan dalam pengambilan keputusan. Dalam komitmen terhadap pekerjaan guru mengandung faktor-faktor yaitu kepercayaan dan penerimaan guru terhadap tujuan dan nilai-nilai sekolah, keamanan guru untuk berusaha sekeras mungkin bagi kepentingan sekolah, dan kekuatan guru untuk tetap menjaga diri sebagai anggota sekolah. Komitmen memiliki kebanggaan terhadap sekolah, memberikan dukungan kepada sekolah, dan bekerja berdasarkan nilai-nilai yang ada di sekolah.⁹

Komitmen juga merupakan masalah yang penting dan menentukan serta perlu diperhatikan oleh setiap sekolah yang ingin berhasil dalam mencapai tujuan. Komitmen terhadap pekerjaan dan disiplin merupakan salah satu faktor dalam keberhasilan suatu kegiatan.¹⁰ Perlu diketahui bahwa berhasilnya suatu usaha sangat ditentukan oleh tiga faktor, yaitu: tekad, perbuatan dan tanggungjawab. Salah satu faktor tidak ada maka hasil kegiatannya akan menurun baik kualitas maupun kuantitasnya. Oleh karena itu komitmen kerja guru pendidikan agama Islam dalam bertugas harus mendapat perhatian yang sungguh-sungguh dan adanya kerja sama antar sesama guru dalam melaksanakan tugas.

b. Bentuk Komitmen Kerja Guru

Kanter dalam Sopiah mengemukakan tiga bentuk komitmen kerja guru atau organisasional, antara lain:

⁹ Paul Hersey Kenneth H. Blanchard dan Dewey E. Johnson, *Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources*, (New Jersey: Prentice-Hall, Inc., 1996), hlm. 446.

¹⁰ A.S. Moenir, *Pendekatan Manusia dan Sekolah terhadap Pembinaan Keguruan*, (Jakarta: Gunung Agung, 1991), hlm. 182.

- 1) Komitmen berkesinambungan (*continuance commitment*), yaitu komitmen yang berhubungan dengan dedikasi guru dalam melangsungkan kehidupan organisasi sekolah dan menghasilkan orang yang mau berkorban dan berinvestasi pada organisasi sekolah.
- 2) Komitmen terpadu (*cohesion commitment*), yaitu komitmen guru terhadap organisasi sekolah sebagai akibat adanya hubungan sosial dengan anggota lain di dalam organisasi sekolah. Ini terjadi karena guru percaya bahwa norma-norma yang dianut organisasi merupakan norma-norma yang bermanfaat.
- 3) Komitmen terkontrol (*control commitment*), yaitu komitmen guru pada norma organisasi sekolah yang memberikan perilaku ke arah yang diinginkannya. Norma-norma yang dimiliki organisasi sekolah sesuai dan mampu memberikan sumbangan terhadap perilaku yang diinginkannya.¹¹

Dari beberapa bentuk komitmen kerja yang dijelaskan di atas, juga merupakan bagian dari bentuk komitmen kerja guru pendidikan agama Islam. Dalam hal komitmen, pada hakikatnya masih bersifat umum yang setiap orang berhak memiliki komitmen dalam mengerjakan tugasnya. Oleh karena itu, guru pendidikan agama Islam yang merupakan tenaga kerja disebuah lembaga pendidikan yang sangat dituntut untuk mampu menerapkan karakter ataupun sikap yang layak untuk ditiru oleh

¹¹ Sopiah, *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi Offset, 2008), hlm. 158.

peserta didik, seperti halnya dalam memiliki komitmen kerja dalam mengajar.

c. Aspek-aspek Komitmen Kerja Guru

Soegeng mengemukakan komitmen merupakan suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban.¹² Sikap dan perilaku yang demikian ini tercipta melalui proses binaan melalui keluarga, pendidikan dan pengalaman atau pengenalan dari keteladanan dari lingkungannya. Komitmen terhadap pekerjaan juga akan membuat dirinya tahu membedakan hal-hal apa yang seharusnya dilakukan, yang wajib dilakukan, yang boleh dilakukan, yang tak sepatutnya dilakukan (karena merupakan hal-hal yang terlarang). Lebih lanjut, Soegeng menyatakan bahwa komitmen mempunyai tiga aspek, yaitu :

- 1) Tekad yang merupakan sikap taat dan tertib sebagai hasil atau pengembangan dari latihan, pengendalian pikiran dan pengendalian watak.
- 2) Perbuatan yang baik mengenai sistem aturan perilaku, norma, kriteria dan standar yang sedemikian rupa, sehingga paham untuk menumbuhkan pengertian yang mendalam atau kesadaran, bahwa ketaatan akan aturan; norma, kriteria dan standar tadi merupakan syarat mutlak untuk mencapai keberhasilan.

¹² Soegeng Prijodanminto, *Disiplin Kiat Menuju Sukses* (Jakarta: Pradnya Paramita, 1992), hlm. 23.

- 3) Sikap tanggungjawab yang secara wajar menunjukkan kesungguhan hati, untuk mentaati segala hal secara cermat dan tertib.¹³

Sikap komitmen dapat tumbuh dan berkembang dari sikap seseorang di dalam sistem nilai budaya yang telah ada di dalam masyarakat. Terdapat unsur pokok yang membentuknya, pertama sikap yang telah ada pada diri manusia dan sistem nilai budaya yang ada pada masyarakat. Sikap atau *attitude* tadi merupakan unsur yang hidup di dalam jiwa manusia yang harus mampu bereaksi terhadap lingkungannya, dapat berupa tingkah laku atau pemikiran. Sedangkan sistem nilai budaya (*Cultural value system*) merupakan bagian dari budaya yang berfungsi sebagai petunjuk atau pedoman atau penuntun bagi kelakuan manusia.

Perpaduan antara tekad untuk komitmen dengan sistem nilai budaya yang menjadi pengaruh dan pedoman tadi mewujudkan sikap mental berupa perbuatan atau tingkah laku. Hal inilah yang disebut tanggung jawab. Sikap mental seseorang terhadap nilai budaya menurut Soegeng yang ada di sekitarnya dapat dibentuk dan dikembangkan dengan berbagai cara, yaitu melalui jalur-jalur :

- 1) Pendidikan informal di dalam keluarga, pendidikan formal di sekolah dan atau pendidikan non formal yang ada di dalam masyarakat.
- 2) Latihan-latihan yang terutama menekankan pada pembentukan kebiasaan untuk bersikap patuh dan taat, yang dapat membentuk semangat penguasaan diri dan pengendalian diri.
- 3) Penanaman pengaruh dalam bentuk pemberian keteladanan atau panutan, koreksi, ganjaran, pujian atau penghargaan, serta pengendalian.¹⁴

¹³ Soegeng Prijodanminto, *Disiplin Kiat Menuju Sukses...*, hlm. 25.

Komitmen terhadap pekerjaan yang mantap pada hakekatnya akan tumbuh dan terpancar dari hasil kesadaran manusia. Tekad komit yang tidak bersumber dari hati nurani manusia akan menghasilkan disiplin yang lemah dan tidak bertahan lama. Disiplinnya tidak hidup tetapi mati. Disiplin tidak menjadi langgeng dan akan lekas pudar. Disiplin yang tumbuh dari atas kesadaran diri, yang demikian itulah yang diharapkan selalu tertanam dalam setiap diri guru.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa komitmen terhadap pekerjaan adalah suatu sikap seseorang yang patuh dan taat terhadap norma dan peraturan yang telah ditetapkan. Komitmen melatih sikap mental yang mengandung kerelaan untuk mematuhi segala peraturan dan ketentuan yang berlaku dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab. Komitmen terhadap pekerjaan merupakan ekspresi kedewasaan sebagai suatu sikap tanggung jawab terhadap tingkah laku sendiri.

Komitmen terhadap pekerjaan pada dasarnya menunjukkan suatu sikap seseorang yang menjadi anggota sekolah. Sikap tersebut berupa ketaatan terhadap ketentuan dan aturan yang ada, seperti yang dikemukakan Atmosu'dirdjo bahwa komitmen terhadap pekerjaan adalah suatu sikap ketaatan kepada lembaga atau sekolah beserta apa yang menjadi ketentuan-ketentuannya tanpa memakai atau menggunakan pemaksaan hanya berdasarkan keinsyafan dan kesadaran bahwa adanya

¹⁴ Soengng Prijodanminto, *Disiplin Kiat Menuju Sukses...*, hlm. 27.

ketaatan semacam itu sudah merupakan ketentuan dari tujuan suatu sekolah dan perusahaan.¹⁵

Komitmen terhadap pekerjaan merupakan suatu cara dan gaya hidup yang tertib dan teratur yang dikasiatkan oleh pengendalian diri sebagai kenampakkan dari kesadaran dan keyakinan, identitas dan tujuan serta sebagai kenampakkan diri terhadap penghayatan dan nilai-nilai tertentu yang telah membudaya dalam diri. Komitmen terhadap pekerjaan erat kaitannya dengan moral yang melekat pada diri seseorang, untuk mewujudkannya perlu peraturan yang harus ditaati dan dilaksanakan dengan perlu peraturan yang harus ditaati dan dilaksanakan dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab tanpa adanya paksaan dari pihak atasan.

Dalam rangka meningkatkan komitmen terhadap pekerjaan diperlukan suatu kesadaran dari para anggota sekolah, seperti yang dikemukakan oleh Moenir, bahwa dalam hal komitmen terhadap pekerjaan apa pun obyeknya terdapat tiga faktor yang berfungsi menumbuhkan dan selanjutnya memelihara komitmen terhadap pekerjaan ialah tekad, perbuatan dan tanggung jawab terhadap tugas.¹⁶ Faktor kesadaran disini merupakan faktor utama, sedangkan keteladanan dan keketatan pengaturan merupakan faktor penyerta dan penguat terhadap faktor utama. Keteladanan dan pengaturan tidak akan mampu

¹⁵ Prajudi Atmosudirdjo, *Dasar-dasar Administrasi dan Manajemen*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1990.), hlm.24.

¹⁶ A.S. Moenir, *Pendekatan Manusia dan Sekolah terhadap Pembinaan Keguruan*, (Jakarta: Gunung Agung, 1991), hlm. 182.

bertahan tanpa dilandasi oleh kesadaran, sebaiknya jika sudah ada kesadaran maka keteladanan dan keketatan pengaturan akan memperkuat sikap komitmen terhadap pekerjaannya. Seseorang atau sesuatu kelompok dapat dipaksakan untuk komitmen berdisiplin namun yang lebih baik adalah komitmen terhadap pekerjaan yang timbul dari tekad, perbuatan dan tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas serta loyal kepada atasan.

Peningkatan Komitmen terhadap pekerjaan yang positif adalah komitmen yang konstruktif, sehingga merupakan satu kebiasaan yang baik, suatu reaksi terhadap nilai-nilai serta norma yang berlaku dalam masyarakat. Komitmen terhadap pekerjaan yang positif ini dapat terwujud dalam suatu sekolah apabila di dalamnya terdapat suasana yang memungkinkan guru dapat menyesuaikan diri dengan keadaan yang sebenarnya. Komitmen terhadap pekerjaan yang baik tidak hanya diarahkan untuk penghukuman saja atau dengan ketentuan yang kaku, karena paksaan dan tekanan dengan mempergunakan hukuman. Melainkan memungkinkan guru dalam suatu sekolah untuk menikmati kebebasan baik kebebasan untuk mengeluarkan pendapat, berpartisipasi secara maksimal, maupun berimprovisasi dalam proses produksi untuk mencapai tujuan. Hal ini akan membuat guru merasakan bahwa tujuan dan kepentingan sekolah juga sebagai kepentingan dirinya.

Usaha menciptakan peningkatan komitmen terhadap pekerjaan dapat dilakukan melalui bimbingan atau pengarahan. Bimbingan bagi

guru akan menanamkan kebiasaan yang baik, kesadaran diri tanpa adanya paksaan sehingga guru, khususnya guru pendidikan agama Islam komitmen dalam berdisiplin dari keyakinan diri dan terwujud dalam sikap, tingkah laku dan tindakan nyata dalam bekerja. Untuk menjaga konsistensi komitmen terhadap pekerjaan perlu adanya keteladanan, yakni kepala sekolah datang tepat pada waktu, patuh terhadap peraturan sekolah, berdedikasi tinggi. Dengan keteladanan pihak kepala sekolah, guru dapat dibina sehingga tidak sekedar takut akan tetapi muncul atas kesadaran, merasa malu terhadap kepala sekolah untuk selalu mengikuti dan meneladaninya.

d. Unsur-unsur Komitmen Kerja Guru

Komitmen kerja guru terhadap organisasi sekolah merupakan sebuah proses berkesinambungan dan merupakan sebuah pengalaman individu ketika bergabung dalam sebuah organisasi sekolah. Komitmen organisasional timbul secara bertahap dalam diri pribadi guru itu sendiri. Berawal dari kebutuhan pribadi terhadap organisasi kemudian beranjak menjadi kebutuhan bersama dan rasa memiliki dari para guru terhadap organisasi sekolah. Komitmen kerja guru dapat dilihat dari beberapa unsur-unsur berikut ini:

- 1) Adanya loyalitas dari para guru terhadap guru lainnya.
- 2) Adanya loyalitas para guru terhadap sekolah.
- 3) Kesiediaan berkorban secara ikhlas dari para guru baik moril maupun material demi kemajuan sekolahnya.

- 4) Adanya rasa bangga dari para guru apabila sekolah tersebut mendapat nama baik dari masyarakat.
- 5) Adanya niat baik (*good will*) dari para guru untuk tetap menjaga nama baik sekolahnya dalam keadaan apapun.¹⁷

Wursanto mengemukakan kesepakatan bersama yang merupakan komitmen dari guru itu meliputi (1) tujuan yang akan dicapai, (2) menetapkan berbagai jenis kegiatan yang harus dilakukan dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan, (3) menetapkan ketentuan-ketentuan atau norma-norma yang harus ditaati oleh seluruh anggota organisasi sekolah, (4) menetapkan berbagai sarana yang diperlukan dalam usaha mencapai tujuan tersebut, dan (5) menetapkan cara atau metode yang paling baik untuk mencapai tujuan tersebut.¹⁸

Spector at. al dalam Sardiman mengemukakan bahwa terdapat tiga komponen komitmen kerja guru, yaitu:

- 1) *Affective commitment*, terjadi apabila guru ingin menjadi bagian dari organisasi sekolah karena adanya ikatan emosional.
- 2) *Continuance commitment*, muncul apabila guru tetap bertahan pada suatu organisasi sekolah karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, atau karena guru tersebut tidak menemukan pekerjaan lain.
- 3) *Normative commitment*, timbul dari nilai-nilai dalam diri guru. Guru bertahan menjadi anggota organisasi sekolah karena adanya kesadaran

¹⁷Wursanto, *Manajemen Personalia* (Jakarta: Pustaka Dian, 1999), hlm. 15.

¹⁸Wursanto, *Manajemen Personalia...*, hlm. 16.

bahwa komitmen terhadap organisasi sekolah merupakan hal yang seharusnya dilakukan.¹⁹

e. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Kerja Guru

Faktor-faktor pembentuk komitmen organisasional akan berbeda antara guru baru dan guru yang bekerja dalam tahapan lama yang menganggap sekolah atau organisasi tersebut sudah menjadi bagian dalam hidupnya. Komitmen kerja guru pada organisasi sekolah tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap.

Komitmen kerja guru pada organisasi sekolah juga ditentukan oleh sejumlah faktor. Steers dalam Sopiah mengidentifikasi ada tiga faktor yang mempengaruhi komitmen guru pada organisasi sekolah, antara lain: (1) ciri pribadi kinerja, termasuk masa jabatannya dalam organisasi sekolah, dan variasi kebutuhan serta keinginan yang berbeda dari tiap guru, (2) ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan sesama guru. (3) pengalaman kerja, seperti keterandalan organisasi di masa lampau dan cara guru-guru lain mengutarakan dan membicarakan perasaannya mengenai organisasi sekolah.

Winardi mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen kerja guru pada organisasi sekolah, yaitu: (1) Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja,

¹⁹Sardiman. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar* (Jakarta: Rajawali Pers, 2005), hlm. 77.

kepribadian, dan lain-lain, (2) Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik organisasi, tingkat kesulitan dalam pekerjaan, dan lain-lain, (3) Karakteristik struktur, misalnya besar/kecilnya organisasi sekolah, bentuk organisasi seperti sentralisasi atau desentralisasi, kehadiran serikat guru dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi sekolah terhadap guru.²⁰

Berdasarkan kajian di atas, maka yang dimaksud dengan komitmen kerja guru adalah keinginan guru untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi sekolah dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi sekolah dan kualitas pendidikan yang lebih baik, dengan indikator afektif, kontinuitas (kesinambungan) dan normatif.

2. Guru Pendidikan Agama Islam

a. Pengertian Guru Pendidikan Agama Islam

Dalam Kamus Bahasa Indonesia, dinyatakan bahwa pendidik adalah orang yang mendidik. Sedangkan mendidik itu sendiri artinya memelihara dan memberi latihan mengenai akhlak dan kecerdasan pikiran.²¹ Sebagai kosa kata yang bersifat umum, pendidik mencakup pula guru, dosen, dan guru besar. Guru adalah pendidik profesional, karena secara implisit ia telah merelakan dirinya menerima dan memikul

²⁰Winardi, *Motivasi Pemotivasian Dalam Manajemen* (Jakarta: Grafindo, 2004), hlm. 73.

²¹Poerwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 2006), hlm. 291.

sebagian tanggung jawab para orang tua. Dan tidak sembarang orang dapat menjabat guru.²²

Guru adalah orang yang memberikan ilmu pengetahuan kepada anak didik. Guru dalam pandangan masyarakat adalah orang yang melaksanakan pendidikan di tempat-tempat tertentu, tidak mesti di lembaga pendidikan formal, tetapi bisa juga di masjid, di surau/mushalla, di rumah, dan sebagainya.²³ Menurut pandangan tradisional guru adalah seorang yang berdiri di depan kelas untuk menyampaikan ilmu pengetahuan.²⁴

Berdasarkan Undang-undang R.I. No. 14/2005 pasal 1 (1) “Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah”.²⁵

Hadari Nawawi mengatakan, secara etimologis atau dalam arti sempit guru adalah orang yang kerjanya mengajar atau memberikan pelajaran di sekolah/kelas. Secara lebih luas guru berarti orang yang bekerja dalam bidang pendidikan dan pengajaran yang ikut bertanggung

²²Zakiah Daradjat, dkk, *Ilmu Pendidikan Islam* (Jakarta: Bumi Aksara, 1992), hlm. 39 .

²³Syaful Bahri Djamarah, *Guru dan Anak Didik dalam Interaksi Edukatif* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2000), hlm. 31.

²⁴H. Syaifuddin Nurdin, *Guru Profesional & Implementasi kurikulum* (Jakarta : Quantum Teaching, 2005), hlm. 7.

²⁵Undang-undang R.I. Nomor 14 Tahun 2005, *Guru dan Dosen*, Pasal 1, Ayat (1) .

jawab dalam membantu anak-anak mencapai kedewasaan masing-masing.²⁶

Menurut Mahmud, istilah yang tepat untuk menyebut guru adalah mu'allim. Arti asli kata ini dalam bahasa arab adalah menandai. Secara psikologis pekerjaan guru adalah mengubah perilaku murid. Pada dasarnya mengubah perilaku murid adalah memberi tanda, yaitu tanda perubahan.²⁷ Sedangkan menurut Muri Yusuf, pendidik adalah individu yang mampu melaksanakan tindakan mendidik dalam satu situasi pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan.²⁸ Syaiful Bahri mengungkapkan, guru adalah semua orang yang berwenang dan bertanggung jawab untuk membimbing dan membina anak didik, baik secara individual maupun klasikal, di sekolah maupun di luar sekolah.²⁹

Menurut Burlian Somad, guru atau pendidik adalah orang yang ahli dalam materi yang akan diajarkan kepada peserta didik dan ahli dalam cara mengajarkan materi itu.³⁰ Mu'arif mengungkapkan, guru adalah sosok yang menjadi suri tauladan, guru itu sosok yang di-gugu (dipercaya) dan di-tiru (dicontoh), mendidik dengan cara yang harmonis diliputi kasih sayang. Guru itu teman belajar siswa yang memberikan

²⁶ Hadari Nawawi, *Organisasi Sekolah dan Pengelolaan Kelas sebagai Lembaga Pendidikan* (Jakarta: Haji Masagung, 1989), hlm. 123.

²⁷ Mahmud, *Psikologi Pendidikan*, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2010), hlm. 289 .

²⁸ Muri Yusuf, *Pengantar Ilmu Pendidikan* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1986), hlm. 53-54.

²⁹ Syaiful Bahri Djamarah, *Guru dan Anak Didik dalam Interaksi Edukatif* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2000), hlm. 31-32 .

³⁰ Burlian somad, *Beberapa Persoalan dalam Pendidikan Islam* (Bandung: PT Al-Ma'arif, 1981), hlm. 18.

arahan dalam proses belajar, dengan begitu figur guru itu bukan menjadi momok yang menakutkan bagi siswa.³¹

Tidak jauh berbeda, dengan pendapat di atas, seorang guru mempunyai peran yang sangat besar dalam pembentukan karakter anak didik. A. Qodri memaknai guru adalah contoh (*role model*), pengasuh dan penasehat bagi kehidupan anak didik. Sosok guru sering diartikan sebagai *digugu lan ditiru* artinya, keteladanan guru menjadi sangat penting bagi anak didik dalam pendidikan nilai.³²

Pendidikan Agama Islam dibakukan sebagai nama kegiatan mendidikan agama Islam. Pendidikan Agama Islam sebagai mata pelajaran seharusnya dinamakan “Agama Islam”, karena yang diajarkan adalah agama Islam bukan pendidikan agama Islam. Nama kegiatannya atau usaha-usaha dalam mendidikan agama Islam disebut sebagai pendidikan agama Islam. Kata “pendidikan” ini ada pada dan mengikuti setiap mata pelajaran. Pendidikan agama Islam merupakan salah satu bagian dari pendidikan Islam.³³

Menurut Zakiah Daradjat, Pendidikan Agama Islam adalah pendidikan dengan melalui ajaran agama Islam, pendidik membimbing dan mengasuh anak didik agar dapat memahami, menghayati dan mengamalkan ajaran agama Islam secara menyeluruh, serta menjadikan

³¹Mu‘arif, *Wacana Pendidikan Kritis Menelanjangi Problematika, Meretus Masa Depan Pendidikan Kita* (Jogjakarta: Ircisod, 2005), hlm. 198-199.

³²A. Qodri A Azizy, *Pendidikan (Agama) untuk Membangun Etika Sosial* (Semarang: CV. Aneka Ilmu, 2003), hlm. 72.

³³Muhaimin, *Pemikiran dan Aktualisasi Pengembangan Pendidikan Islam* (Jakarta: Rajawali Press, 2012), hlm. 163.

ajaran agama Islam sebagai pandangan hidup untuk mencapai keselamatan dan kesejahteraan di dunia maupun di akhirat.³⁴

Pendapat yang lain mengatakan, bahwa Pendidikan Agama Islam dapat diartikan sebagai program yang terencana dalam menyiapkan peserta didik untuk mengenal, memahami, menghayati, hingga mengimani ajaran agama Islam serta diikuti tuntunan untuk menghormati penganut agama lain dalam hubungannya dengan kerukunan antar umat beragama hingga terwujud kesatuan dan persatuan bangsa.³⁵

Berdasarkan UU R.I. No.20/ 2003 dan Peraturan Pemerintah R.I. No.19/2005 pasal 6 (1) pendidikan agama dimaksudkan untuk membentuk peserta didik menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa serta berakhlak mulia. Pendidikan agama (Islam) sebagai suatu tugas dan kewajiban pemerintah dalam mengemban aspirasi rakyat, harus mencerminkan dan menuju ke arah tercapainya masyarakat pancasila dengan warna agama. Agama dan pancasila harus saling isi mengisi dan saling menunjang.

Wahab dkk, memaknai Guru PAI adalah guru yang mengajar mata pelajaran Akidah akhlak, Al-Qur'an dan Hadis, Fiqih atau Sejarah Kebudayaan Islam (SKI) di Madrasah.³⁶ Hal ini sesuai dengan Peraturan Menteri Agama R.I. No.2/2008, bahwa mata pelajaran PAI di Madrasah

³⁴Zakiah Daradjat, dkk, *Ilmu Pendidikan Islam...*, hlm. 86.

³⁵ Muhammad Alim, *Pendidikan Agama Islam Upaya Pembentukan Pemikiran dan Kepribadian Muslim* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2006), hlm. 6.

³⁶Wahab dkk, *Kompetensi Guru Agama Tersertifikasi* (Semarang: Robar Bersama, 2011), hlm. 63.

Tsanawiyah terdiri atas empat mata pelajaran, yaitu: Al-Qur'an-Hadis, Akidah-Akhlak, Fiqih, dan Sejarah Kebudayaan Islam.³⁷

Banyak sekali pengertian yang dikemukakan oleh para pakar pendidikan tentang pendidikan agama Islam, singkatnya pengertian guru PAI adalah guru yang mengajar mata pelajaran Akidah akhlak, Al-Qur'an dan Hadis, Fiqih atau Sejarah Kebudayaan Islam (SKI) di sekolah/ madrasah, tugasnya membentuk anak didik menjadi manusia beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, membimbing, mendidik dan memberikan ilmu pengetahuan kepada anak didik, ahli dalam materi dan cara mengajar materi itu, serta menjadi suri tauladan bagi anak didiknya.

b. Tugas Guru Pendidikan Agama Islam

Menurut al-Ghazali dalam bukunya Muhaimin, tugas pendidik yang utama adalah menyempurnakan, membersihkan, menyucikan, serta membawakan hati manusia untuk mendekatkan diri (taqarrub) kepada Allah SWT. Hal tersebut karena tujuan pendidikan Islam yang utama adalah upaya untuk mendekatkan diri kepada-Nya.³⁸

Menurut Ibnu Khaldun dalam bukunya Moh Haitami salim dan Syamsul Kurniawan fungsi dan tugas pendidik dalam pendidikan dapat disimpulkan menjadi tiga bagian, yaitu:

³⁷Peraturan Menteri Agama R.I. Nomor 02 Tahun 2008, *Standar Kompetensi Lulusan dan Standar Isi Pendidikan Agama Islam dan Bahasa Arab di Madrasah*, Bab II.

³⁸Abdul Mujib dan Jusuf Mudzakkir, *Ilmu Pendidikan Islam* (Jakarta : Kencana Prenada Media, 2006), hlm. 90.

- 1) Sebagai pengajar (*instruksional*), yang bertugas merencanakan program pengajaran dan melaksanakan program yang telah disusun serta mengakhiri dengan pelaksanaan penilaian setelah program dilakukan.
- 2) Sebagai pendidik (*educator*), yang mengarahkan peserta didik pada tingkatan kedewasaan dan kepribadian kamil seiring dengan tujuan Allah SWT menciptakannya.
- 3) Sebagai pemimpin (*managerial*), yang memimpin, mengendalikan kepada diri sendiri, peserta didik dan masyarakat yang terkait, terhadap berbagai masalah yang menyangkut upaya pengarahannya, pengawasan, pengorganisasian, pengontrolan, dan partisipasi atas program pendidikan yang dilakukan.³⁹

Menurut Uzer Utsman dalam bukunya Moh Haitami Salim dan Syamsul Kurniawan tugas Guru itu di kelompokkan menjadi tiga jenis, yaitu: tugas dalam bidang profesi, tugas dalam bidang kemanusiaan, tugas dalam bidang kemasyarakatan.

- 1) Tugas dalam bidang profesi. Tugas pendidik sebagai profesi mencakup mendidik, mengajar, dan melatih. Mendidik dan mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi, sementara melatih berarti mengembangkan ketrampilan-ketrampilan pada peserta didik.

³⁹Abdul Mujib dan Jusuf Mudzakkir, *Ilmu Pendidikan Islam,...*, hlm. 91,

- 2) Tugas dalam bidang kemanusiaan. Pendidikan yang bersifat membantu mengembangkan potensi peserta didik, meletakkan pendidik pada sosok yang berperan sebagai fasilitator, dinamisator, dan mobilisator.
- 3) Tugas dalam bidang kemasyarakatan. Masyarakat menempatkan pendidik pada tempat yang lebih terhormat di lingkungannya karena dari seorang pendidik diharapkan masyarakat dapat memperoleh ilmu pengetahuan. Ini berarti pendidik berkewajiban mencerdaskan bangsa menuju pembentukan manusia seutuhnya (insan kamil). Tugas dan peran pendidik tidaklah terbatas di dalam masyarakat, bahkan guru pada hakikatnya merupakan komponen strategis yang memilih peran yang penting dalam menentukan gerak maju bangsa.⁴⁰

Secara khusus tugas guru dalam proses pembelajaran tatap muka sebagai berikut:

- 1) Tugas pengajar sebagai pengelola pembelajaran
 - a) Tugas *manajerial*, yaitu menyangkut fungsi administrasi (memimpin kelas), baik internal maupun eksternal.
 - b) Tugas *edukasional*, yaitu menyangkut fungsi mendidik, bersifat: Motivasional, pendisiplinan, sanksi sosial (tindakan hukuman).
 - c) Tugas *instruksional*, yaitu menyangkut fungsi mengajar, bersifat : menyampaikan materi, pemberian tugas pada peserta didik, mengawasi dan memeriksa tugas.

⁴⁰Moh Haitami salim dan Syamsul Kurniawan, *Studi Pendidikan Islam* (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2012), hlm. 152.

2) Tugas pengajar sebagai pelaksana (*Executive Teacher*).

Secara umum tugas guru sebagai pengelola pembelajaran adalah menyediakan dan menggunakan fasilitas kelas yang kondusif bagi bermacam-macam kegiatan belajar mengajar agar mencapai hasil yang baik. Sedangkan tugas guru sebagai pengelola proses pembelajaran sebagai berikut:

- a) Menilai kemajuan program pembelajaran.
- b) Mampu menyediakan kondisi yang memungkinkan peserta didik belajar sambil bekerja (*learning by doing*).
- c) Mampu mengembangkan kemampuan peserta didik dalam menggunakan alat-alat belajar.
- d) Mengkoordinasi, mengarahkan, dan memaksimalkan kegiatan kelas.
- e) Mengkomunikasikan semua informasi dari dan atau ke peserta didik.⁴¹

Menurut Roestiyah N.K dalam bukunya Syaful Bahri Djamarah bahwa guru dalam mendidik anak bertugas untuk:

- a) Menyerahkan kebudayaan kepada anak didik berupa kepandaian kecakapan, dan pengalaman-pengalaman.
- b) Membentuk kepribadian anak yang harmonis, sesuai cita-cita dan dasar negara kita pancasila.

⁴¹Hamzah B Uno, *Profesi Kependidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), hlm. 21.

- c) Menyiapkan anak menjadi warga negara yang baik sesuai Undang-Undang Pendidikan yang merupakan keputusan MPR No. II Tahun 1983.⁴²

Dari poin-poin diatas, dapat diketahui bahwa tugas guru tidaklah mudah. Menjadi seorang guru harus berdasarkan panggilan jiwa, sehingga dapat menunaikan tugas dengan baik, dan ikhlas. Dan juga pendidik tidak hanya diperlukan oleh para peserta didik di ruangan kelas, tetapi juga diperlukan oleh masyarakat lingkungannya dalam menyelesaikan aneka ragam permasalahan yang dihadapi masyarakat.

c. Karakteristik Guru Pendidikan Agama Islam

Dalam arti sederhana kepribadian berarti sifat hakiki individu yang tercermin pada sikap dan perbuatannya yang membedakan dirinya dari yang lain. Kata lain yang sangat dekat artinya dengan kepribadian adalah karakter dan identitas. Kepribadian adalah faktor yang sangat berpengaruh terhadap keberhasilan seorang guru sebagai pengembang sumber daya manusia. Oleh karena itu, setiap calon guru dan guru profesional sangat diharapkan memahami karakteristik (ciri khas) kepribadian diri yang diperlukan sebagai panutan anak didiknya.

Karakteristik kepribadian yang berkaitan dengan keberhasilan guru meliputi :

⁴²Moh Haitami salim dan Syamsul Kurniawan, *Studi Pendidikan Islam...*, hlm. 145.

1) Fleksibilitas kongnitif guru

Fleksibilitas kongnitif (keluwesan ranah cipta) merupakan kemampuan berpikir yang di ikuti dengan tindakan yang memadai dalam situasi tertentu. Guru yang fleksibel pada umumnya di tandai dengan keterbukaan berpikir dan beradaptasi, ketika mengamati dan mengenali suatu objek atau situasi tertentu. Seorang guru yang fleksibel selalu berpikir kritis.⁴³

2) Keterbukaan psikologis pribadi guru

Hal lain yang juga menjadi faktor yang turut menentukan keberhasilan tugas seorang guru adalah keterbukaan psikologis guru itu sendiri.⁴⁴ Khalifah dan Quthub mengungkapkan tentang karakter guru muslim sebagai berikut:

- a) *Rohiah dan akhlakiah*. Hal ini diejawantahkan dengan beriman kepada Allah, beriman kepada kada dan kadar Allah, beriman dengan nilai-nilai islam yang abadi, melakukan perintah-perintah yang diwajibkan agama dan menjahui yang dilarang agama, baik dalam perkataan maupun dalam perbuatan.
- b) Asas dan penopang anda dalam mengajar adalah untuk menyebarkan ilmu dan demi merengkuh pahala akhirat.
- c) Tidak emosional. Yang di maksud dengan sifat ini adalah mampu mengekang diri, meredam kemarahan teguh pendirian, jauh dari

⁴³Muhibbin Syah, *Psikologi Pendidikan* (Bandung : Rosda, 2013), hlm. 225.

⁴⁴Muhibbin Syah, *Psikologi Pendidikan...*, hlm. 227.

sikap sembrono, sikap yang tidak didasari dengan pemikiran yang matang.

- d) Rasional. Sifat ini seperti pandai, Mampu menyelesaikan permasalahan dengan baik, cerdas dan cekatan, serta kuat daya ingatnya.
- e) Sosial. Yang termasuk dalam sifat ini adalah menjalin hubungan baik dengan orang lain, baik dikala senang maupun susah, khususnya dengan orang-orang yang bertanggung jawab dalam dunia pendidikan.
- f) Fisik yang sehat. Yang dimaksud dengan sifat ini adalah kesehatan badan, ketangkasan tubuh, dan keindahan fisik.
- g) Profesi. Yang termasuk dalam sifat ini adalah keiginan dan kecintaan yang tulus untuk mengajar, serta yakin atas manfaat dan pengabdianya terhadap masyarakat.⁴⁵

Dari paparan di atas Guru yang terbuka secara psikologis di tandai dengan kesediannya yang relatif tinggi untuk mengkomunikasikan dirinya dengan teman sejawatnya, serta lingkungan tempatnya bekerja. Ia mau menerima kritik dengan ikhlas, di samping itu dia juga memiliki empati. jika salah seorang siswanya sedang mengalami kemandulan, maka ia turut bersedih dan menunjukkan simpati dan berusaha mencari jalan keluarnya. Keterbukaan psikologis sangat penting bagi guru, mengingat posisinya sebagai panutan. Selain itu keterbukaan psikologis di perlukan

⁴⁵Sofyan Sauri & Herlan Firmansyah, *Meretas Pendidikan Nilai* (Bandung : CV. Arfino Raya, 2010), hlm. 59.

untuk menciptakan suasana hubungan antar pribadi guru dan siswa agar terjalin hubungan yang harmonis. Sehingga mendorong siswa untuk mengembangkan dirinya secara bebas dan tanpa ganjalan.

Karakteristik yang baiklah yang mengantarkan siswa menuju kepribadian, sikap, akhlak yang baik yaitu dekat dengan nilai-nilai religius serta dapat menciptakan suasana kelas yang nyaman yang pada akhirnya memudahkan siswa untuk meningkatkan prestasi belajar siswanya.

d. Kedudukan Guru Pendidikan Agama Islam

Guru Pendidikan Agama Islam mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan anak usia dini pada jalur pendidikan formal yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan, yang memiliki konsentraai pada kegiatan pembelajaran pendidikan agama Islam.⁴⁶

Pendidikan Islam sarat dengan konsepsi keTuhanan yang memiliki berbagai keutamaan. Seseorang yang berilmu diberikan kekuasaan untuk menundukkan alam semesta demi kemaslahatan manusia. Oleh karena itu, dalam kehidupan sosial masyarakat, para ilmuwan (pendidik atau guru) dipandang memiliki harkat dan martabat yang tinggi.⁴⁷

⁴⁶ Samsul Nizar, *Filsafat Pendidikan Islam Pendekatan Historis; Teoritis dan Praktis* (Jakarta: Ciputat. Pers, 2002), hlm. 34.

⁴⁷ Ramayulis, *Ilmu Pendidikan Islam* (Jakarta: Kalam Mulia, 2008), cet. 7, hlm. 54.

Salah satu hal yang amat menarik pada ajaran Islam ialah penghargaan Islam yang sangat tinggi terhadap seorang guru. Begitu tingginya penghargaan itu sehingga menempatkan kedudukan guru setingkat dibawah kedudukan nabi dan rasul. Karena guru selalu terkait dengan ilmu (pengetahuan), sedangkan Islam sangat menghargai pengetahuan.⁴⁸

Imam Al-Ghazali menjelaskan kedudukan yang tinggi ini dengan ucapannya sebagai berikut: Maka seorang yang ‘alim mau mengamalkan apa yang diketahuinya, maka ialah yang dinamakan dengan seorang besar disemua kerajaan langit. Dia adalah seperti matahari yang menerangi alam-alam lain, dia mempunyai cahaya dalam dirinya, dan dia adalah seperti minyak wangi yang mewangikan orang lain, karena ia memang wangi. Siapa-siapa yang memilih pekerjaan mengajar ia telah memilih pekerjaan yang besar dan penting. Disamping itu, beliau juga melatakan posisi seorang pendidik atau guru pada posisi yang penting, dengan keyakinan bahwa pendidik yang benar merupakan jalan untuk mendekati diri kepada Allah dan demi mencapai kebahagiaan hidup di dunia dan akhirat. Dan oleh sebab itu, hendaklah ia menjaga tingkah lakunya dan kewajiban- kewajibannya.⁴⁹

Tingginya kedudukan guru dalam Islam masih dapat disaksikan secara nyata pada zaman sekarang. Itu dapat kita lihat terutama di

⁴⁸Hery Noer Aly & Munzier, *Watak Pendidikan Islam* (Jakarta:Friska Agung Insani, 2003), hlm. 24.

⁴⁹Imam Al-Ghazali, *Ihya' Ulumuddin. Jilid I.* terj. Moh. Zuhri, (Semarang: CV. Asy-Syfa'. 2003), hlm. 62.

pesantren-pesantren di Indonesia. Santri bahkan tidak berani menantang sinar mata kiainya, sebagian lagi membungkukkan badan tatkala menghadap kiainya. Bahkan konon, ada santri yang tidak berani kencing menghadap rumah kiai sekalipun ia berada dalam kamar yang tertutup. Betapa tidak, mereka silau oleh tingkah laku kiai yang begitu mulia, sinar matanya yang menembus, ilmunya yang luas dan dalam doanya yang diyakini mujarab.

Dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, guru harus memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum sehingga memiliki kesempatan untuk meningkatkan kemampuan profesionalnya. Selain itu, perlu dilakukan berbagai upaya untuk memaksimalkan fungsi dan peran strategis yang meliputi penegakan hak dan kewajiban guru, pembinaan dan pengembangan karir guru, perlindungan hukum, perlindungan profesi, serta perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja.⁵⁰

Pengakuan kedudukan guru Pendidikan Agama Islam sebagai pendidik profesional merupakan bagian dari keseluruhan upaya pembaharuan pendidikan dalam Sistem Pendidikan Nasional yang pelaksanaannya memperhatikan berbagai peraturan perundang-undangan, antara lain, tentang kepegawaian, ketenagakerjaan, keuangan, dan Pemerintah Daerah.⁵¹

⁵⁰Peraturan Pemerintah R.I Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru, (Jakarta: BP. Cipta Jaya, 2009), hlm. 48.

⁵¹Peraturan Pemerintah R.I Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru ..., hlm. 49.

Kedudukan guru Pendidikan Agama Islam adalah kedudukan terhormat dan tinggi itu, karena guru Pendidikan Agama Islam adalah bapak atau ibu spiritual atau rohani bagi seorang murid. Ia telah memberi santapan jiwa dengan ilmu, pendidikan akhlak, dan membenarkannya. Atas dasar ini, maka menghormati guru Pendidikan Agama Islam pada hakikatnya adalah menghormati anak kita sendiri. melalui guru Pendidikan Agama Islam itulah anak-anak dapat hidup dengan baik, dan menyongsong tugas hari depannya dengan gemilang. Jadi pemberian hormat dan kedudukan yang tinggi kepada guru karena jasanya yang demikian besar kepada anak- anak. Sebagaimana memuliakan Tuhan, Rasul, dan orang tua, karena jasa mereka yang luar biasa.⁵²

Dengan melihat tugas yang dilakukan oleh guru Pendidikan Agama Islam yang disertai dengan kesabaran, penuh keikhlasan tanpa pamrih itulah yang menempatkan kedudukannya menjadi orang yang dihormati. Dengan demikian secara filosofis penghormatan yang tinggi kepada guru Pendidikan Agama Islam adalah sesuatu yang logis dan secara moral dan sosial sudah selayaknya harus dilakukan.

3. Efektivitas Manajemen Berbasis Sekolah

a. Pengertian Efektivitas

Pengertian Efektivitas banyak dikemukakan oleh para ahli di antaranya Komariah dan Triatna bahwa “Efektivitas menunjukkan

⁵²Hery Noer Aly & Munzier, *Watak Pendidikan Islam...*, hlm. 53.

ketercapaian tujuan/sasaran yang telah ditetapkan”⁵³. Menurut Siagian ”Efektivitas berarti penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditetapkan”.⁵⁴ Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan suatu pekerjaan dinilai baik atau tidak apabila dapat menjawab pertanyaan kapan pekerjaan tersebut dapat diselesaikan. Pendapat di atas sejalan dengan Mulyasa yang mengartikan efektivitas adalah ”adanya kesesuaian antara orang yang melaksanakan tugas dengan sasaran yang dituju, bagaimana suatu organisasi berhasil mendapatkan dan memanfaatkan sumber daya dalam usaha mewujudkan tujuan operasional”.⁵⁵

Pandangan yang berbeda dikemukakan Robbins yang menyatakan bahwa efektivitas diartikan “sebagai tingkat keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya”.⁵⁶ Sedangkan Davis dan Wether mengartikan efektivitas adalah “menghasilkan sesuatu dan melayani masyarakat dengan tepat”.⁵⁷ Adapun Prawirosantono mengartikan “efektivitas adalah mengacu kepada ukuran keberhasilan pencapaian satu tujuan, atau apa yang dicapai dibandingkan apa yang direncanakan”.⁵⁸

⁵³ Aan Komariah dan Cegi Triatna, *Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), hlm.8.

⁵⁴ Sondang. P. Siagian, *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*, (Jakarta: Gunung Agung, 1995) hlm. 151.

⁵⁵E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah Konsep, Strategi dan Implementasi*. (Bandung : Remaja Rosdakarya. 2003), hlm.82.

⁵⁶ Stephen P. Robbins, *Teori Organisasi: Struktur, Disain dan Aplikasi*, terjemahan Yusuf Udaya. (Jakarta: Arcan, 1995), hlm. 49.

⁵⁷ William B. Werther and Keith Davis, *Human Resources Management...*, hlm. 7.

⁵⁸ Suyadi Prawirosantono, *Kebijakan Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta: BPFE, 1999) hlm. 27.

Konsep di atas merupakan pendekatan *total quality* manajemen yang menyarankan bahwa efektivitas yang dilakukan pemimpin dalam kepemimpinan manajemen kualitas bukan hanya untuk menemukan atau mencata kegagalan yang dibuat pekerja dan memberikan hukuman atas kegagalannya. Tetapi yang paling esensi adalah menghilangkan penyebab kegagalan dan mencari solusinya dengan membantu pekerja untuk lebih baik dalam mengerjakan pekerjaannya dengan memperhatikan pencapaian tujuan.

Jadi efektivitas merupakan suatu ukuran keberhasilan/kesuksesan dalam melakukan tugas-tugas sesuai dengan perencanaannya, baik dilakukan atas nama perorangan, organisasi maupun lembaga atau instansi, yang dalam pelaksanaannya didukung oleh tenaga profesional, berpengalaman dan memiliki pengetahuan serta dana yang memadai. Dalam perkembangan selanjutnya, efektivitas menjadi isu sentral baik secara implisit maupun eksplisit, dalam semua pekerjaan pakar dan peneliti yang melakukan kajian tentang organisasi, karena efektivitas sesuatu dapat dijadikan sebagai tolak ukur dalam menilai keberhasilan sesuatu pekerjaan maupun keadaan. Dengan demikian, penggambaran variasi efektivitas merupakan salah satu tema abadi dalam studi kinerja organisasi.

Dari pengertian tersebut di atas dapat dikemukakan bahwa efektivitas adalah tingkat keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuan dalam melayani masyarakat sesuai dengan apa yang telah direncanakan.

b. Pengertian Manajemen Berbasis Sekolah

Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) yang dalam bahasa Inggris disebut *School Based Management (SBM)*. Nurhartati dkk menyebutkan bahwa Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) yang secara terminologi bahasa Inggris disebut *School Based Management (SBM)*, yaitu model pengelolaan yang memberikan otonom atau kemandirian kepada madrasah dalam mendorong pengambilan keputusan partisipatif yang melibatkan secara langsung semua warga sekolah sesuai dengan standar pelayanan yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat, Provinsi, Kabupaten dan Kota.⁵⁹

Hadiyanto memandang Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) sebagai alat untuk “menekan” sekolah mengambil tanggung jawab apa yang terjadi terhadap anak didiknya. Dengan kata lain, sekolah mempunyai kewenangan untuk mengembangkan program pendidikan yang sesuai dengan kebutuhan anak didik di sekolah tersebut.⁶⁰ Fattah juga menegaskan bahwa Manajemen Berbasis Sekolah dimaknai sebagai sebagai pengalihan dalam pengambilan keputusan dari tingkat pusat sampai ke tingkat sekolah. Pemberian kewenangan dalam pengambilan keputusan dipandang sebagai otonomi di tingkat sekolah dalam pemanfaatan semua sumber daya (*resources*) sehingga sekolah mampu secara mandiri menggali, mengalokasikan, menentukan prioritas,

⁵⁹ Nurhartati dkk. *Pedoman Implementasi Manajemen Berbasis Madrasah*, (Jakarta : Puslitbang Pendidikan Agama dan Keagamaan, 2003), hlm. 2.

⁶⁰ Hadiyanto, *Mencari Sosok Desentralisasi Manajemen Pendidika di Indonesia*, (Jakarta:Rineka Cipta, 2004), hlm. 67.

memanfaatkan, mengendalikan dan mempertanggungjawabkan (*accountability*) kepada setiap yang berkepentingan (*stakeholders*).⁶¹

Menurut Mulyasa Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) merupakan paradigma baru pendidikan, yang memberikan otonomi luas pada tingkat sekolah (pelibatan masyarakat) dalam kerangka kebijakan pendidikan nasional. Otonomi diberikan agar sekolah leluasa mengelola sumber daya dan sumber dana dengan mengalokasikannya sesuai dengan prioritas kebutuhan, serta lebih tanggap terhadap kebutuhan setempat. Pada sistem MBS, sekolah dituntut secara mandiri menggali, mengalokasikan, menentukan prioritas, mengendalikan dan mempertanggung-jawabkan pemberdayaan sumber-sumber, baik kepada masyarakat maupun pemerintah.⁶²

Lebih lanjut Mulyasa menyatakan bahwa MBS merupakan salah satu wujud dari reformasi pendidikan, yang menawarkan kepada sekolah untuk menyediakan pendidikan yang lebih baik dan memadai bagi para peserta didik. Otonomi dalam manajemen merupakan potensi bagi sekolah untuk meningkatkan kinerja para staf, menawarkan partisipasi langsung kelompok-kelompok terkait, dan meningkatkan pemahaman masyarakat terhadap pendidikan.⁶³

Nurkholis merumuskan bahwa MBS adalah model pengelolaan sekolah dengan memberikan kewenangan yang lebih besar pada tingkat

⁶¹ Nanang Fattah, *Manajemen Berbasis Sekolah*, (Bandung: Andira, 2000), hlm. 8.

⁶² E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi, dan Implementasi* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2007), hlm. 24.

⁶³ E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi, dan Implementasi...*, hlm. 24.

sekolah untuk mengelola sekolahnya sendiri secara langsung. Dikatakan selanjutnya bahwa dengan kewenangan yang lebih besar berada pada tingkat sekolah memiliki beberapa keuntungan seperti: (a) kebijakan dan kewenangan sekolah memiliki pengaruh langsung kepada siswa, orang tua, dan guru; (b) bertujuan untuk memanfaatkan sumber daya dan pendayagunaan sumber internal sekolah; (c) efektif dalam melakukan pembinaan siswa seperti kehadiran, hasil belajar, moral guru dan iklim sekolah, dan (d) adanya perhatian bersama untuk mengambil keputusan, memberdayakan guru, manajemen sekolah, rancang ulang sekolah dan perubahan perencanaan.⁶⁴

Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) telah dianggap sebagai salah satu cara untuk mengembangkan partisipasi lokal dalam pengambilan keputusan yang relevan di sekolah dan sebagai salah satu cara untuk mengembangkan pendidikan dan meningkatkan kualitas sekolah.

Berdasarkan pendapat di atas dapat dinyatakan bahwa Manajemen Berbasis sekolah adalah manajemen sekolah yang dilaksanakan dengan memberikan kewenangan kepada sekolah untuk memanfaatkan seluruh sumberdaya sekolah untuk mencapai tujuan pendidikan secara optimal. Jadi MBS dapat dimanfaatkan kepala sekolah dalam era otonomi pendidikan dalam mengantisipasi kompetisi pengembangan SDM antar daerah dan antar sekolah. Sekolah memiliki

⁶⁴Nurkholis, *Manajemen Berbasis Sekolah: Teori, Model, dan Aplikasi* (Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, 2003), hlm. 11.

otonomi yang lebih besar, partisipasi masyarakat ditingkatkan melalui kepemimpinan kepala sekolah bekerjasama dengan Komite sekolah.

c. Model Manajemen Berbasis Sekolah

Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) adalah bentuk alternatif sekolah sebagai hasil dari desentralisasi dalam bidang pendidikan. Sebagai wujud dari reformasi pendidikan. Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) pada prinsipnya bertumpu pada sekolah dan masyarakat serta jauh dari birokrasi yang sentralistik. Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) berpotensi meningkatkan partisipasi masyarakat, pemerataan, efisiensi, serta menjamin yang bertumpu ditingkat sekolah. Model ini dimaksudkan untuk menjamin semakin rendahnya control pemerintah pusat dan dipihak lain semakin meningkatnya otonomi sekolah untuk menentukan sendiri apa yang perlu diajarkan dan mengelola sumber daya yang ada untuk berinovasi.

Di samping itu model pengelolaan sekolah ini juga memiliki potensi yang besar untuk menciptakan kepala sekolah, guru dan administrator yang professional. Dengan demikian sekolah akan bersifat responsive terhadap kebutuhan masing-masing siswa dan masyarakat sekolah. Prestasi belajar siswa dapat dioptimalkan melalui partisipasi langsung dari orang tua dan masyarakat. Dengan demikian kalangan professional, orang tua, dan masyarakat dapat saling melengkapi untuk meningkatkan mutu penyelenggaraan pendidikan ditingkat sekolah.

Pernyataan Dirjen Pendidikan Australia, Roger Scott yang dikutip oleh Nanang Fattah mempercayai bahwa:

Dalam model sekolah ini, guru dan staf lainnya dapat menjadi lebih efektif karena partisipasi mereka dalam membuat keputusan. Dengan demikian rasa kepemilikan mereka terhadap sekolah menjadi lebih tinggi dan penggunaan sumber daya pendidikan lebih baik sehingga diperoleh hasil yang lebih baik. Selanjutnya kepala sekolah akan mempunyai control yang lebih besar terhadap lingkungan sekolah. Sedangkan beban kerja kantor pusat dan daerah dapat dikurangi untuk hanya berkonsentrasi pada peranan mereka dalam melayani sekolah.⁶⁵

Dalam MBS delegasi tanggungjawab dan wewenang akan berbeda antara satu sekolah dengan sekolah yang lainnya. Alasannya adalah MBS menawarkan kebebasan yang sangat besar kepada sekolah. Namun hal ini disertai seperangkat tanggungjawab yang harus dipikul oleh sekolah. Tanggungjawab tersebut adalah terjaminnya partisipasi masyarakat, pemerataan, efektivitas, serta manajemen yang bertumpu ditingkat sekolah. Oleh karena itu, tidak dapat dihindarkan perlunya ada seperangkat peraturan yang memberikan peran tertentu kepada pemerintah pusat dan daerah dalam melaksanakan model ini.

d. Tujuan Manajemen Berbasis Sekolah

Dalam implementasinya, Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) dimaksudkan sebagai pemberian otonomi sekolah dan peningkatan partisipasi masyarakat yang tinggi untuk mencapai efisiensi, mutu dan pemerataan pendidikan. Efisiensi dicapai melalui keleluasaan mengelola

⁶⁵Nanang fatah, *Konsep Manajemen Berbasis Sekolah dan Dewan Sekolah* (Bandung: Pustaka Bani Qurasy. 2004), hlm. 160.

sumber daya sekolah, partisipasi masyarakat dan penyederhanaan birokrasi (*debirokratisasi*).

Menurut Departemen Pendidikan Nasional Republik Indonesia, tujuan manajemen berbasis sekolah, sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan mutu pendidikan melalui kemandirian dan inisiatif sekolah dalam mengelola dan memberdayakan sumber daya yang tersedia.
- 2) Meningkatkan kepedulian warga sekolah dan masyarakat dalam penyelenggaraan pendidikan melalui pengambilan keputusan bersama.
- 3) Meningkatkan tanggung jawab kepala sekolah kepada sekolahnya.
- 4) Meningkatkan kompetisi yang sehat antar sekolah tentang mutu pendidikan yang akan dicapai.⁶⁶

Umaedi berpendapat Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) bertujuan untuk memandirikan dan memberdayakan sekolah melalui pemberian kewenangan, pemberian tanggung jawab, pekerjaan yang bermakna, pemecahan masalah sekolah secara *team work*, variasi tugas, hasil kerja yang terukur, kemampuan untuk mengukur kinerjanya sendiri, tantangan, kepercayaan, didengar, ada pujian, menghargai ide-ide, mengetahui bahwa ia adalah bagian penting bagi sekolah, kontrol luwes, dukungan, komunikasi efektif, umpan balik yang bagus, sumber daya

⁶⁶ Depdiknas, *Manajemen Berbasis Sekolah* (Jakarta: Direktorat Jenderal Manajemen Pendidikan Dasar dan Menengah, 2007), hlm. 14.

yang dibutuhkan ada, warga sekolah diberdayakan sebagai makhluk ciptaan-Nya yang memiliki martabat tinggi.⁶⁷

Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) bertujuan untuk meningkatkan kinerja sekolah melalui pemberian kewenangan dan tanggung jawab yang lebih besar kepada sekolah yang dilaksanakan berdasarkan prinsip-prinsip tata kelola sekolah yang baik yaitu partisipasi, transparansi, dan akuntabilitas. Dengan MBS, sekolah diharapkan makin berdaya dalam mengurus dan mengatur sekolahnya dengan tetap berpegang pada koridor-koridor kebijakan pendidikan nasional.⁶⁸

Selain itu, manajemen berbasis sekolah memiliki potensi untuk meningkatkan prestasi siswa dikarenakan adanya peningkatan efisiensi penggunaan sumber daya dan personel, peningkatan profesionalisme guru, penerapan reformasi kurikulum serta meningkatkan keterlibatan masyarakat dalam pendidikan.⁶⁹

Mulyasa menyebutkan tujuan utama manajemen berbasis sekolah adalah meningkatkan efisiensi, mutu, dan pemerataan pendidikan. Peningkatan efisiensi diperoleh melalui keleluasaan mengelola sumber daya yang ada, partisipasi masyarakat, dan penyederhanaan birokrasi. Peningkatan mutu diperoleh melalui partisipasi orang tua, kelenturan pengelolaan sekolah, peningkatan

⁶⁷ Umaedi, *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah: Dinamika Pendidikan No.1/Th.VII/2000, Maret 2000* (Yogyakarta: FIP UNY, 2000), hlm. 5.

⁶⁸ Depdiknas, *Manajemen Berbasis Sekolah...*, hlm. 16.

⁶⁹ Nurkolis, *Manajemen Berbasis Sekolah...*, hlm.27.

profesionalisme guru, adanya hadiah dan hukuman sebagai kontrol, serta hal lain yang dapat menumbuhkembangkan suasana yang kondusif. Pemerataan pendidikan nampak pada tumbuhnya partisipasi masyarakat terutama yang mampu dan peduli, sementara yang kurang mampu akan menjadi tanggung jawab pemerintah.⁷⁰

Menurut Supriono dan Sapari tujuan utama manajemen berbasis sekolah adalah untuk meningkatkan efisiensi pengelolaan serta mutu dan relevansi pendidikan di sekolah. Dengan adanya wewenang/otonomi yang lebih besar dan lebih luas bagi sekolah untuk mengelola urusannya, efisiensi pemanfaatan sumber daya pendidikan akan lebih tinggi, karena sekolah yang lebih mengetahui keperluan dan kondisinya”.⁷¹

Pada intinya tujuan Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) adalah mendorong sekolah melakukan perubahan ke arah yang bermutu dan kompetitif. Untuk itu perlu pembenahan dukungan sumber daya manusia seperti kepala sekolah, guru, dan tenaga kependidikan lainnya di sekolah. Seiring dengan pembenahan sumber daya manusia juga dibenahi sarana dan fasilitas yang mendukung penguatan terhadap layanan belajar.

Dari uraian di atas, terlihat bahwa Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) bertujuan untuk membuat sekolah dapat lebih mandiri dalam memberdayakan sekolah melalui pemberian kewenangan (otonomi), fleksibilitas yang lebih besar terhadap sekolah dalam mengelola sumber

⁷⁰ E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah*, (Bandung : Remaja Rosdakarya, 2004), hlm. 13.

⁷¹ Subakir, Supriono dan Achmad Sapari, *Manajemen Berbasis Sekolah*, (Surabaya: SIC, 2001). hlm. 5

daya dan mendorong partisipasi warga sekolah dan masyarakat untuk meningkatkan mutu pendidikan.

e. Prinsip Manajemen Berbasis Sekolah

Menurut Nurkholis teori yang digunakan MBS untuk mengelola didasarkan pada empat prinsip, yaitu prinsip fleksibilitas, prinsip desentralisasi, prinsip sistem pengelolaan mandiri, dan prinsip inisiatif sumber daya manusia.⁷²

1) Prinsip Fleksibilitas

Prinsip ini didasarkan pada teori manajemen modern yang berasumsi bahwa terdapat beberapa cara yang berbeda untuk mencapai suatu tujuan. Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) menekankan fleksibilitas sehingga sekolah harus dikelola oleh warga sekolah menurut kondisi mereka masing-masing. Karena kompleksnya pekerjaan sekolah saat ini dan adanya perbedaan yang besar antara sekolah yang satu dengan yang lain, misalnya perbedaan tingkat akademik siswa dan situasi komunitasnya, sekolah tidak dapat dijalankan dengan struktur yang standar di seluruh kota, provinsi maupun negara.

2) Prinsip Desentralisasi

Desentralisasi adalah gejala yang penting dalam reformasi manajemen sekolah modern. Prinsip desentralisasi ini konsisten dengan prinsip fleksibilitas. Prinsip desentralisasi dilandasi oleh teori

⁷² Nurkholis, *Manajemen Berbasis Sekolah...*, hlm. 52.

dasar bahwa pengelolaan sekolah dan aktifitas pengajaran tidak dapat dielakkan dari kesulitan dan permasalahan. Pendidikan adalah masalah yang rumit dan kompleks sehingga memerlukan desentralisasi dalam pelaksanaannya. Prinsip fleksibilitas yang dikemukakan sebelumnya mendorong adanya desentralisasi kekuasaan dengan mempersilahkan sekolah memiliki ruang yang lebih luas untuk bergerak dan berkembang, dan bekerja menurut strategi-strategi untuk menjalani dan mengelola sekolahnya secara efektif.

Oleh karena itu, sekolah harus diberi kekuasaan dan tanggung jawab untuk memecahkan masalah secara efektif dan secepat mungkin ketika masalah itu muncul. Dengan kata lain, tujuan prinsip desentralisasi adalah efisiensi dalam pemecahan masalah, bukan menghindari masalah. Oleh sebab itu Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) harus mampu menemukan masalah, memecahkan masalah tepat waktu dan memberi sumbangan yang lebih besar terhadap efektivitas aktivitas pendidikan dan pembelajaran.

3) Prinsip Sistem Pengelolaan Mandiri

Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) tidak mengingkari bahwa sekolah perlu mencapai tujuan berdasarkan kebijakan yang telah ditetapkan, tetapi terdapat berbagai cara yang berbeda dalam pencapaiannya. MBS menyadari pentingnya untuk mempersilahkan sekolah menjadi sistem pengelolaan secara mandiri di bawah kebijakannya sendiri. Sekolah memiliki otonomi tertentu untuk

mengembangkan tujuan pengajaran, strategi manajemen, distribusi SDM dan sumber daya lainnya, memecahkan masalah, dan mencapai tujuan berdasarkan kondisi masing-masing. Karena dikelola secara mandiri maka mereka lebih memiliki inisiatif dan tanggung jawab.

4) Prinsip Inisiatif Manusia

Prinsip ini mengakui bahwa manusia bukanlah sumber daya yang statis, melainkan dinamis. Oleh karena itu, potensi sumber daya manusia harus selalu digali, ditemukan dan kemudian dikembangkan. Sekolah dan lembaga pendidikan yang lebih luas tidak dapat lagi menggunakan istilah *staffing* yang konotasinya hanya mengelola manusia sebagai barang yang statis.⁷³ Lembaga pendidikan harus menggunakan pendekatan *human resources development* yang memiliki konotasi dinamis dan menganggap serta memperlakukan manusia di sekolah sebagai aset yang amat penting dan memiliki potensi untuk terus dikembangkan.

f. Karakteristik Manajemen Berbasis Sekolah

Menurut Mulyasa karakteristik manajemen berbasis sekolah antara lain:

1) Pemberian Otonomi Luas Kepada Sekolah

Manajemen berbasis sekolah memberikan otonomi luas kepada sekolah, disertai seperangkat tanggung jawab. Dengan adanya otonomi yang memberikan tanggung jawab pengelolaan sumber daya

⁷³ Nurkholis, *Manajemen Berbasis Sekolah...*, hlm. 54.

dan pengembangan strategi sesuai dengan kondisi setempat, sekolah dapat lebih memberdayakan tenaga kependidikan guru agar lebih berkonsentrasi pada tugas utamanya mengajar. Sekolah sebagai lembaga pendidikan diberi kewenangan dan kekuasaan yang luas untuk mengembangkan program-program kurikulum dan pembelajaran sesuai dengan kondisi dan kebutuhan peserta didik sesuai tuntutan masyarakat.⁷⁴

2) Partisipasi Masyarakat dan Orangtua

Dalam manajemen berbasis sekolah, pelaksanaan program-program sekolah didukung oleh partisipasi masyarakat dan orang tua peserta didik yang tinggi. Orang tua peserta didik dan masyarakat tidak hanya mendukung sekolah melalui bantuan keuangan, tetapi melalui komite sekolah dan dewan pendidikan merumuskan serta mengembangkan program-program yang dapat meningkatkan kualitas sekolah. Masyarakat dan orang tua menjalin kerja sama untuk membantu sekolah sebagai nara sumber berbagai kegiatan sekolah untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.

3) Kepemimpinan yang Demokratis dan Profesional

Dalam manajemen berbasis sekolah, pelaksanaan program-program sekolah didukung oleh adanya kepemimpinan sekolah yang demokratis dan profesional. Kepala sekolah dan guru-guru sebagai tenaga pelaksana inti program sekolah merupakan orang-orang yang

⁷⁴ E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi, dan Implementasi...*, hlm. 35.

memiliki kemampuan dan integritas profesional. Kepala sekolah adalah manajer pendidikan profesional yang direkrut komite sekolah untuk mengelola segala kegiatan sekolah berdasarkan kebijakan yang ditetapkan.

4) *Team Work* yang Kompak dan Transparan

Dalam manajemen berbasis sekolah, keberhasilan program-program sekolah didukung oleh kinerja team work yang kompak dan transparan dari berbagai pihak yang terlibat dalam pendidikan di sekolah. Keberhasilan manajemen berbasis sekolah merupakan hasil sinergi dari kolaborasi tim yang kompak dan transparan.⁷⁵

Manajemen berbasis sekolah merupakan salah satu wujud dari reformasi pendidikan yang menawarkan kepada sekolah untuk menyediakan pendidikan yang lebih baik dan memadai bagi para peserta didik. Otonomi dalam manajemen merupakan potensi bagi sekolah untuk meningkatkan kinerja para staf, menawarkan partisipasi langsung kelompok-kelompok yang terkait, dan meningkatkan pemahaman masyarakat terhadap pendidikan. Sejalan dengan jiwa dan semangat desentralisasi serta otonomi dalam bidang pendidikan, kewenangan sekolah juga berperan dalam menampung konsensus umum yang menyakini bahwa sedapat mungkin keputusan seharusnya dibuat oleh mereka yang memiliki akses paling baik terhadap informasi setempat,

⁷⁵ E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi, dan Implementasi...*, hlm. 36.

yang bertanggungjawab terhadap pelaksanaan kebijakan dan yang terkena akibat-akibat dari kebijakan tersebut.

Suryosubroto mengemukakan bahwa karakteristik MBS antara lain adalah: (a) lingkungan sekolah yang aman dan tertib, (b) sekolah memiliki visi dan target yang ingin dicapai, (c) sekolah memiliki kepemimpinan yang kuat, (d) adanya harapan yang tinggi dari personil sekolah, (e) adanya pengembangan staf sesuai kemajuan IPTEK, (f) adanya evaluasi yang terus menerus guna perbaikan mutu pendidikan, dan (g) adanya komunikasi dan dukungan intensif dari orang tua murid dan masyarakat.⁷⁶

Menurut Depdiknas dalam rangka peningkatan mutu melalui implementasi Manajemen Berbasis Sekolah (MBS), ada sejumlah karakteristik yang perlu dipahami dan dilaksanakan oleh sekolah. Sekolah yang akan menerapkan MBS perlu memiliki dan sekaligus memahami karakteristik program tersebut. Membahas masalah karakteristik MBS tentunya tidak lepas dari karakteristik sekolah yang efektif. MBS merupakan wadah atau kerangka, sedangkan sekolah yang efektif merupakan isinya. Dengan demikian, karakteristik MBS secara inklusif memuat suatu elemen-elemen sekolah efektif yang dikategorikan menjadi *input*, proses, dan *output*.⁷⁷

Lebih lanjut Depdiknas menguraikan karakteristik MBS, pendekatan sistem *input*, proses, dan *output* digunakan untuk

⁷⁶ Suryosubroto, *Manajemen Pendidikan di Sekolah* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2010), hlm. 197.

⁷⁷ Depdiknas, *Manajemen Berbasis Sekolah...*, hlm. 16.

memandunya. Hal ini didasari oleh pengertian bahwa sekolah merupakan sebuah sistem, sehingga penguraian karakteristik mendasarkan pada *input*, proses, dan *output*. *Output* memiliki tingkat kepentingan tertinggi, sedangkan proses memiliki tingkat kepentingan satu tingkat lebih rendah dari *output* dan *input* memiliki tingkat kepentingan dua tingkat lebih rendah dari *output*.⁷⁸ Untuk selanjutnya dapat dijelaskan lebih lanjut sebagai berikut:

1) *Input* Pendidikan

Input pendidikan adalah segala sesuatu yang harus tersedia, karena dibutuhkan untuk berlangsungnya proses pendidikan yaitu berupa sumber daya dan perangkat lunak serta harapan-harapan sebagai pemandu bagi berlangsungnya proses pendidikan. *Input* sumber daya pendidikan meliputi sumber daya manusia yaitu kepala sekolah, guru, karyawan, dan sumber daya lainnya yaitu peralatan, perlengkapan, dana, dan sebagainya. *Input* perangkat pendidikan meliputi struktur organisasi sekolah, peraturan perundang-undangan, kurikulum, dan sebagainya. *Input* harapan berupa visi, misi, tujuan serta sasaran yang ingin dicapai oleh sekolah.

Menurut Depdiknas ada beberapa karakteristik *input* pendidikan yang diharapkan yaitu; (1) memiliki kebijakan, tujuan, dan sasaran mutu yang jelas, (2) sumber daya tersedia dan siap, (3) staf yang kompeten dan berdedikasi tinggi, (4) memiliki harapan prestasi

⁷⁸ Depdiknas, *Manajemen Berbasis Sekolah...*, hlm. 17.

yang tinggi, (5) fokus pada pelanggan khususnya siswa, (6) *input* manajemen.⁷⁹

2) Proses

Proses merupakan berubahnya sesuatu menjadi sesuatu yang lain, dan hasil proses ini yang nantinya mempengaruhi *output*. Dalam pendidikan, yang dimaksud dengan proses adalah proses pengambilan keputusan, proses pengelolaan kelembagaan, proses pengelolaan program, proses belajar mengajar, proses monitoring dan evaluasi dengan menekankan bahwa proses belajar mengajar memiliki tingkat kepentingan tertinggi dibandingkan dengan proses-proses lainnya.

Sekolah yang melaksanakan Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) memiliki sejumlah karakteristik proses yaitu; (1) proses belajar mengajar yang efektivitasnya tinggi, (2) kepemimpinan sekolah yang kuat, (3) lingkungan sekolah yang aman dan tertib, (4) pengelolaan tenaga kependidikan yang efektif, (5) sekolah memiliki budaya mutu, (6) sekolah memiliki *teamwork* yang kompak, cerdas, dan dinamis, (7) sekolah memiliki kewenangan/kemandirian, (8) partisipasi yang tinggi dari warga sekolah dan masyarakat, (9) sekolah memiliki keterbukaan/transparansi manajemen, (10) sekolah memiliki kemampuan untuk berubah baik psikologis maupun fisik, (11) sekolah melakukan evaluasi dan perbaikan secara berkelanjutan, (12) sekolah responsif dan antisipatif terhadap kebutuhan, (13) memiliki

⁷⁹ Depdiknas, *Manajemen Berbasis Sekolah...*, hlm. 23.

komunikasi yang baik, (14) sekolah memiliki akuntabilitas, (15) manajemen lingkungan hidup sekolah bagus, dan (16) sekolah memiliki kemampuan menjaga sustainabilitas.⁸⁰

3) *Output* yang diharapkan

Sekolah memiliki *output* yang diharapkan. *Output* sekolah adalah prestasi sekolah yang dihasilkan dari proses pembelajaran dan manajemen di sekolah. Pada umumnya, *output* dapat diklarifikasikan menjadi dua, yaitu *output* berupa prestasi akademik dan prestasi non akademik. *Output* prestasi akademik misalnya, NEM, lomba karya ilmiah remaja, lomba (bahasa inggris, matematika, fisika), cara-cara berpikir (kritis, kreatif, nalar, rasional, induktif, deduktif, dan ilmiah). *Output* non akademik misalnya keingintahuan yang tinggi, harga diri, perilaku sosial yang baik, dan sebagainya.⁸¹

Berdasarkan uraian tentang karakteristik Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) di atas dapat disimpulkan bahwa sekolah yang menerapkan Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) hendaknya selalu berorientasi pada beberapa hal yang menyangkut *input*, proses, dan *output* dalam hal pengelolaan pendidikan sebagai dasar dalam proses pengambilan kebijakan agar pelaksanaan Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) berjalan dengan baik.

⁸⁰ Depdiknas, *Manajemen Berbasis Sekolah...*, hlm. 17.

⁸¹ Depdiknas, *Manajemen Berbasis Sekolah...*, hlm. 16.

g. Indikator Manajemen Berbasis Sekolah

Manajemen berbasis sekolah merupakan alternatif baru dalam pengelolaan pendidikan yang lebih menekankan kepada kemandirian dan kreatifitas sekolah. Konsep ini diperkenalkan oleh teori "*effective school*" yang lebih memfokuskan diri pada perbaikan proses pendidikan untuk mencapai hasil pendidikan yang bermutu.⁸² Beberapa indikator yang menunjukkan karakter dari konsep manajemen berbasis sekolah antara lain sebagai berikut :

1) Lingkungan sekolah yang aman dan tertib

Suasana dan lingkungan sekolah, baik fisik maupun psikologis merupakan prasyarat utama terlaksananya suatu proses belajar mengajar secara optimal, Iklim sekolah yang kondusif memberikan perlindungan kepada siswa dan warga sekolah lainnya untuk melaksanakan kegiatan pendidikan sesuai target rencana yang ditetapkan. Karena itu, salah satu ciri utama sekolah efektif terlihat dari lingkungan sekolah yang menyenangkan, aman, dan tertib, sehingga siswa merasa betah belajar dan bersosialisasi dengan warga sekolah dalam kegiatan sehari-hari.

2) Perumusan visi, misi, dan target mutu yang jelas.

Sekolah efektif mempunyai visi dan misi lembaga yang akan dicapai secara jelas dan lugas. Visi ini merupakan pandangan masa depan lembaga tentang keberadaan dirinya dalam memberikan layanan

⁸²Umaedi, *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*, (Jakarta:Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, 2000), hlm. 37.

kepada masyarakat. Sedangkan, misi merupakan tugas-tugas yang harus dilaksanakan untuk mewujudkan visi lembaga. Untuk mencapai visi dan misi ini, sekolah juga menetapkan target-target mutu yang akan dicapai baik jangka pendek maupun jangka panjang. Dengan demikian arah kebijakan dan penyelenggaraan pendidikan disekolah ini selalu berpegang kepada visi dan misi lembaga melalui upaya-upaya mencapai target-target mutu yang telah ditetapkan.⁸³

3) Kepemimpinan sekolah yang kuat.

Dalam sekolah efektif kepala sekolah mempunyai peran yang sangat sentral dalam mengelola dan menggerakkan semua sumber daya pendidikan yang tersedia. Kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang mendorong sekolah untuk dapat mewujudkan visi dan misi lembaganya melalui pencapaian target-target pendidikan secara terencana dan bertahap. Oleh karena itu, kepala sekolah dituntut mempunyai kemampuan manajemen dan kepemimpinan yang memadai agar mampu mengambil inisiatif untuk memperbaiki kinerja sekolah.

4) Harapan prestasi yang tinggi.

Sekolah efektif mempunyai dorongan dan harapan yang tinggi untuk meningkatkan prestasi siswa dan lembaganya. Kepala sekolah mempunyai komitmen dan motivasi yang kuat untuk meningkatkan kinerja sekolah secara optimal. Guru mempunyai harapan yang tinggi

⁸³Umaedi, *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah...*, hlm. 38.

bahwa anak didiknya dapat mencapai tingkat prestasi yang maksimal, walaupun dengan segala keterbatasan sumberdaya pendidikan yang ada disekolah. Sedangkan murid mempunyai motivasi untuk selalu meningkatkan diri untuk berprestasi sesuai dengan bakat dan kemampuannya. Harapan tinggi dari ketiga unsur ini merupakan salah satu faktor yang menyebabkan sekolah selalu dinamis untuk selalu menjadi lebih baik dari keadaan sebelumnya.

5) Pengembangan staf sekolah secara terus menerus.

Pengembangan staf sekolah baik tenaga kependidikan maupun administratif merupakan salah satu usaha sekolah efektif untuk dapat meningkatkan kualitas pembelajaran siswa disekolah. Pengembangan staf ini berupa *in service* atau *on service training* dilaksanakan berdasarkan kebutuhan para guru dan tenaga lainnya. Bukan berdasarkan permintaan pihak luar sekolah. Karena itu, kepala sekolah secara terus menerus melakukan pengamatan, supervisi, dan peninjauan kebutuhan dan kemampuan setiap staf pengajar dan tenaga lainnya, sehingga mereka mendapatkan *training* yang sesuai dengan kebutuhan individu masing-masing.

6) Evaluasi belajar untuk penyempurnaan PBM.

Evaluasi belajar secara teratur bukan hanya ditujukan untuk mengetahui tingkat daya serap dan kemampuan anak didik, tetapi yang terpenting adalah bagaimana memanfaatkan hasil evaluasi belajar tersebut untuk memperbaiki dan menyempurnakan proses

belajar mengajar di sekolah. Oleh karena itu, fungsi evaluasi menjadi sangat penting dalam rangka meningkatkan kemampuan dan prestasi siswa dan kinerja sekolah secara keseluruhan.⁸⁴

7) Komunikasi dan dukungan orang tua dan masyarakat.

Peran serta dan dukungan orang tua dan masyarakat dalam penyelenggaraan pendidikan memberi andil yang besar bagi efektivitas suatu sekolah. Dukungan ini bukan hanya dalam bentuk sumbangan dana pendidikan, tetapi yang paling penting adalah sumbangan pemikiran untuk memperbaiki kinerja sekolah dan prestasi siswa. Karena itu sekolah efektif selalu melakukan komunikasi intensif dengan orang tua, tokoh masyarakat dan lembaga sosial kemasyarakatan lainnya dalam perencanaan target mutu, pengambilan keputusan, dan monitoring penyelenggaraan pendidikan secara umum.⁸⁵

Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) merupakan bentuk alternatif sekolah dalam program desentralisasi bidang pendidikan, yang ditandai dengan adanya otonomi luas ditingkat sekolah, partisipasi masyarakat yang tinggi, dan dalam rangka kebijakan pendidikan nasional. Otonomi diberikan agar sekolah dapat leluasa mengelola sumber daya dengan mengalokasikannya sesuai dengan prioritas kebutuhan dan agar sekolah lebih tanggap terhadap kebutuhan setempat. Masyarakat dituntut partisipasinya agar mereka lebih memahami pendidikan. Sedangkan

⁸⁴Umaedi, *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah...*, hlm. 37.

⁸⁵Umaedi, *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah...*, hlm. 40.

kebijakan nasional yang menjadi prioritas pemerintah harus pula dilakukan oleh sekolah. Dalam manajemen ini sekolah dituntut memiliki *accountability* (pertanggung jawaban) baik kepada masyarakat maupun pemerintah.

Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) menawarkan kepala sekolah untuk menyediakan pendidikan yang lebih memadai bagi para siswa. Adanya otonomi dalam pengelolaan merupakan potensi bagi sekolah untuk meningkatkan kinerja para staf, menawarkan partisipasi langsung kelompok-kelompok yang terkait, dan meningkatkan pemahaman masyarakat terhadap pendidikan. Otonomi sekolah juga berperan dalam menampung konsensus umum yang meyakini bahwa sedapat mungkin, keputusan seharusnya dibuat oleh mereka yang memiliki akses paling baik terhadap informasi setempat, mereka yang bertanggung jawab terhadap pelaksanaan kebijakan, dan mereka yang terkena akibat-akibat dari kebijakan tersebut.

Pertanyaan selanjutnya, apakah pemberian otonomi tersebut akan menyelesaikan semua persoalan pendidikan? Jawabnya tidak, bahkan mungkin menimbulkan masalah baru, sepanjang kriteria yang ditetapkan tidak dilaksanakan sebagaimana seharusnya. Manajemen berbasis sekolah yang sedang dikembangkan di Indonesia lebih menekankan pada pemberian kewenangan, kepercayaan, dan kemandirian kepada sekolah untuk mengelola dan mengembangkan sumberdaya pendidikan dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan di

sekolah masing-masing serta mempertanggungjawabkan hasilnya kepada orang tua siswa, masyarakat, pemerintah dalam koridor kebijakan pendidikan nasional.

Menurut Umaedi target utama manajemen peningkatan mutu berbasis sekolah di Indonesia adalah “pemberdayaan sekolah untuk secara mandiri dapat meningkatkan mutu pendidikan masing-masing. Oleh karena itu, kemampuan *leadership* dan manajemen sekolah dan ketersediaan *resources* yang memadai merupakan persyaratan bagi keberhasilan pelaksanaan manajemen ini”.⁸⁶

Fenomena pemberian kemandirian kepada sekolah ini memperlihatkan suatu perubahan cara berpikir dari sifat rasional normatif dan pendekatan preskriptif di dalam pengambilan keputusan pendidikan pada suatu kesadaran akan kompleksnya pengambilan keputusan di dalam sistem pendidikan dan organisasi yang mungkin tidak dapat mengapresiasi secara utuh oleh birokrat pusat. Hal inilah yang kemudian mendorong munculnya pemikiran untuk beralih kepada konsep manajemen peningkatan mutu berbasis sekolah sebagai pendekatan baru di Indonesia, yang merupakan bagian dari desentralisasi pendidikan yang tengah dikembangkan.

Efektivitas Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) sesungguhnya berelasi dengan implementasiannya, efektivitas MBS dapat dilihat dari kemampuan sekolah mengelola dirinya berkaitan dengan permasalahan

⁸⁶ Umaedi, *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah...*, hlm. 43.

adminstrasi, keuangan dan fungsi setiap personel didalam kerangka arah dan kebijakan-kebijakan yang telah dirumuskan oleh pemerintah. Bersama-sama dengan orang tua dan masyarakat, sekolah mampu membuat keputusan, mengatur skala prioritas disamping harus menyediakan lingkungan kerja yang lebih profesional bagi guru, dan meningkatkan pengetahuan dan kemampuan serta keyakinan masyarakat tentang sekolah atau pendidikan.

Kepala sekolah harus tampil sebagai koordinator dari sejumlah orang yang mewakili bergai kelompok berbeda di dalam masyarakat sekolah dan secara profesional harus terlibat dalam setiap proses perubahan di sekolah melalui penerapan prinsip pengelolaan kualitas total dengan menciptakan kompetisi dan penghargaan di dalam sekolah untuk terus meningkatkan diri. Sedangkan penghargaan akan dapat memberikan motivasi dan meningkatkan kepercayaan diri setiap personel sekolah, khususnya siswa. Jadi sekolah harus mengontrol semua sumber daya tersebut untuk hal-hal yang bermanfaat bagi peningkatan mutu khususnya. Sementara itu, kebijakan makro yang dirumuskan oleh pemerintah atau otoritas pendidikan lainnya masih diperlukan dalam rangka menjamin tujuan-tujuan yang bersifat nasional dan akuntabilitas yang berlingkup nasional.

Manajemen berbasis sekolah merujuk kepada suatu sistem pengelolaan sekolah yang berorientasi pada pencapaian mutu dan efektifitas pendidikan melalui pedelegasian wewenang dan tanggung

jawab kepada sekolah untuk menetapkan kebijakan dan prioritas-prioritas programnya sendiri sesuai dengan kondisi dan kebutuhan setempat, namun tetap dalam kerangka kebijakan pendidikan nasional. Dengan sistem manajemen yang berbasis sekolah, sekolah tidak lagi hanya berperan sebagai pelaksana teknis operasional kebijakan-kebijakan pusat, tapi justru memegang kendali utama dalam pengambilan berbagai keputusan strategis sekolah sepanjang selaras dengan koridor kebijaksanaan pusat.

Ringkasnya, efektivitas Manajemen Berbasis Sekolah adalah Kesesuaian antara hasil yang diharapkan dengan hasil kenyataan tentang otonomi sekolah dalam pemanfaatan semua sumber daya (*resources*) sehingga sekolah mampu secara mandiri menggali, mengalokasikan, menentukan prioritas, memanfaatkan, mengendalikan dan mempertanggungjawabkannya.

Secara sederhana efektivitas Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) itu berkaitan dengan terlaksanakannya tugas pokok sekolah dan tercapainya tujuan. Hal ini sejalan dengan Mulyasa yang mengemukakan bahwa “efektivitas itu berkaitan dengan terlaksananya semua tugas pokok, tercapainya tujuan, ketepatan waktu dan adanya partisipasi aktif dari anggota. Dengan demikian efektivitas MBS adalah bagaimana MBS berhasil melaksanakan semua tugas pokok sekolah menjalin partisipasi masyarakat, mendapatkan serta memanfaatkan sumber daya, sumber

dana, dan sumber belajar untuk mewujudkan tujuan sekolah”.⁸⁷

Efektivitas Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) adalah keberhasilan sekolah dalam memanfaatkan sumber daya dan menjalin partisipasi masyarakat dalam mewujudkan tujuan sekolah.

B. Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Beberapa hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini adalah :

1. Joko Purwono, Judul Penelitian “Efektivitas Pelaksanaan Manajemen Berbasis Sekolah pada Gugus Ki Hajar Dewantoro Kecamatan Banyubiru Kabupaten Semarang”. Masalah yang ditemukan pada judul penelitian ini yaitu tentang pelaksanaan manajemen berbasis sekolah di beberapa sekolah Kecamatan Banyubiru. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan deskriptif kualitatif. Data diperoleh dengan menggunakan wawancara mendalam didukung dengan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara umum, Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) belum dapat dilaksanakan dengan efektif. Prinsip transparansi dilaksanakan dengan baik pada salah satu sekolah objek amatan (SD Imbas) tetapi belum pada sekolah lain. Prinsip akuntabilitas telah dilaksanakan dengan cukup efektif dengan adanya pertanggungjawaban secara tertulis kepada pihak terkait dan diperolehnya prestasi di beberapa sekolah.⁸⁸

⁸⁷E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah*, (Bandung : Remaja Rosdakarya, 2004), hlm. 82.

⁸⁸Joko Purwono, Tesis, “Efektivitas Pelaksanaan Manajemen Berbasis Sekolah pada Gugus Ki Hajar Dewantoro Kecamatan Banyubiru Kabupaten Semarang”. hlm. i.

2. Iwayan Suditha, Judul Penelitian “Studi Evaluasi Efektivitas Penerapan Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) pada SMP Saraswati 1 Tabanan”. Masalah yang ditemukan pada penelitian ini yaitu terkait tentang efektivitas penerapan manajemen berbasis sekolah ditinjau dari variabel konteks, input, proses, dan produk, dan kendalakendala yang dihadapi dalam penerapan manajemen berbasis sekolah di SMP Saraswati 1 Tabanan. Penelitian ini menggunakan dua pendekatan penelitian yakni kuantitatif dan kualitatif. Pendekatan kuantitatif dipergunakan untuk mengungkap efektivitas penerapan manajemen berbasis sekolah (MBS) di SMP Saraswati 1 Tabanan. Sedangkan pendekatan kualitatif dipergunakan untuk mendeskripsikan kendala-kendala dari penerapan manajemen berbasis sekolah dan alternatif pemecahannya. Dari penelitian ini ditemukan. 1) Hasil evaluasi terhadap penerapan manajemen berbasis sekolah (MBS) pada SMP Saraswati 1 Tabanan dengan menggunakan evaluasi program model CIPP diperoleh hasil sangat efektif. 2) Kendala-kendala yang dihadapi dalam penerapan manajemen berbasis sekolah (MBS) pada SMP Saraswati 1 Tabanan adalah rendah dan kurangnya hal-hal berikut yaitu; aspirasi masyarakat terhadap pendidikan, status sosial ekonomi masyarakat, sasaran sekolah, keberadaan siswa, sikap kemandirian, proses pengelolaan program, proses kerjasama dan partisipasi, kemandirian sekolah dan sustainabilitas.⁸⁹
3. Sukat, Judul Penelitian, “Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah /Madrasah (MBS/M) Dalam Upaya Peningkatan Mutu Pendidikan Di MIN

⁸⁹ Iwayan Suditha, Tesis, “*Studi Evaluasi Efektivitas Penerapan Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) pada SMP Saraswati 1 Tabanan*”. hlm. i.

Hadiluwih Kabupaten Sragen Tahun Ajaran 2013/2014". Masalah yang ditemukan pada judul ini yaitu terkait tentang manajemen Berbasis Sekolah merupakan suatu konsep pengelolaan yang menawarkan otonomi kepada sekolah untuk pengambilan keputusan dalam upaya melibatkan seluruh komponen sekolah secara efektif dan efisien sebagai upaya peningkatan mutu pendidikan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui implementasi manajemen berbasis sekolah (MBS) di MIN Hadiluwih Sumberlawang tahun ajaran 2013/2014 dalam upaya peningkatan mutu pendidikan. Jenis Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan strategi penelitian tunggal terpancang. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa implementasi Manajemen Berbasis Sekolah/Madrasah di MIN Hadiluwih dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan berpedoman pada PP No 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan pada BAB II pasal 2 ayat (1) mengenai 8 standar pendidikan. Berdasarkan Hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa : (1) Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) di MIN Hadiluwih Sumberlawang tahun ajaran 2013/2014 mencakup komponen- komponen , yaitu: Standar Isi ,Standar Proses ,Standar Kompetensi Lulusan, Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan, Standar Sarana dan Prasarana ,Standar Pengelolaan, Standar Pembiayaan ,Standar Penilaian. (2) Proses penyusunan program sekolah dalam konteks MBS di MIN Hadiluwih Sumberlawang mengedepankan adanya komunikasi terbuka dan pengambilan keputusan bersama dalam memutuskan suatu kebijakan sekolah. (3) Implementasi

Manajemen Berbasis Sekolah di MIN Hadiluwih Sumberlawang terbukti memberikan pengaruh terhadap peningkatan mutu pendidikan, hal tersebut dapat dilihat dari input, proses, dan output serta prestasinya.⁹⁰

4. Arif Wiyanto, Judul Penelitian: “Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Madrasah Ibtidaiyah Swasta (Studi Multi Kasus Di MI At Taqwa Dan Mi Muhammadiyah Kedungwinong Kecamatan Nguter Kabupaten Sukoharjo Tahun 2011)”. Adapun rumusan masalah yang dijadikan pijakan dalam melakukan langkah-langkah penelitian adalah :1.Strategi Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah pada MI At Tagwa dan MIM Kedungwinong Sukoharjo.2.Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di MI At-Taqwa dan MIM Kedungwinong Sukoharjo. Metode Penelitian yang digunakan adalah penelitian lapangan dengan pendekatan kualitatif. Hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat diketahui bahwa dengan adanya Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) di MI At-Taqwa dan MIM Kedungwinong Sukoharjo menunjukkan bahwa strategi perencanaan yang diterapkan sudah baik terbukti tercapainya hasil MBS sesuai hasil yang direncanakan. Implementasi MBS yang diterapkan di MI sudah bisa dilaksanakan hal tersebut dapat dilihat dengan pola kerja Kepala Sekolah, Guru, Karyawan yang meningkat,kreatif,inovatif dalam menyelesaikan permasalahan yang terjadi serta pengambilan keputusan selalu melibatkan partisipasi setiap konstituen seperti Guru Siswa, Karyawan, Tokoh

⁹⁰Sukat, *Tesis*, “Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah /Madrasah (MBS/M) Dalam Upaya Peningkatan Mutu Pendidikan Di MIN Hadiluwih Kabupaten Sragen Tahun Ajaran 2013/2014”. hlm. i.

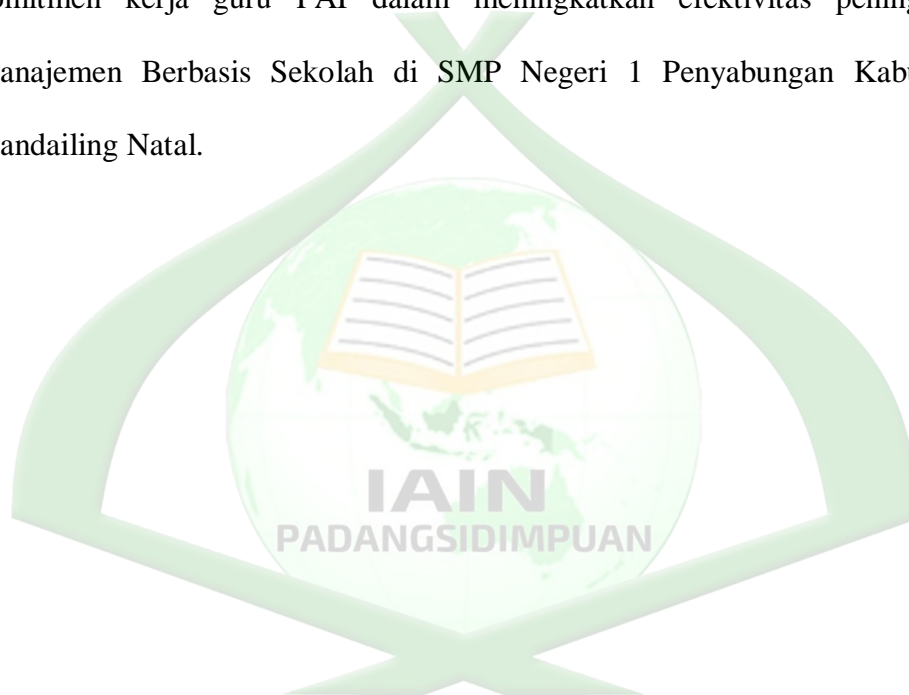
Masyarakat. Hasil Implementasi MBS menunjukkan hasil yang signifikan diberbagai bidang dari mutu pendidikan, jumlah siswa, kebijakan Kepala Sekolah peran guru dan masyarakat Kegiatan Belajar Mengajar, Kurikulum, dan Sarana dan Prasarana.⁹¹

5. Gatot Kuncoro, Judul Penelitian “Peran Kepala Sekolah dalam Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah di MTs. Negeri Piyungan”. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh otonomi daerah yang merambat pada otonomi pendidikan dan lebih spesifik lagi pada otonomi sekolah. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mendeskripsikan peran kepala sekolah dalam implementasi MBS di Madrasah Tsanawiyah Negeri Piyungan. Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kualitatif yang mengkaji fenomena-fenomena di lapangan di MTs Negeri Piyungan. Metode-metode untuk melakukan riset ini adalah metode dokumentasi, metode wawancara mendalam, dan metode observasi partisipan. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini bahwa implementasi MBS di MTs Negeri Piyungan dapat dikategorikan masih dalam periode jangka pendek. Pada tahap ini kepala sekolah mengajak seluruh staf dan komite sekolah untuk merumuskan visi dan misi madrasah dan bertanggung jawab terhadap kemajuan madrasah secara bersama-sama. Namun demikian, kepala madrasah tidak tegas dalam mensosialisasikan implementasi MBS sehingga

⁹¹Arif Wiyanto, *Tesis* “Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Madrasah Ibtidaiyah Swasta (Studi Multi Kasus Di MI At Taqwa Dan Mi Muhammadiyah Kedungwinong Kecamatan Nguter Kabupaten Sukoharjo Tahun 2011)”. hlm. i.

banyak stakeholder madrasah yang tidak memahami Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) secara detail.⁹²

Jika memperhatikan dari hasil penelitian di atas, terlihat bahwa implementasi Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) cenderung menitik beratkan pada fokus pengelolaan dan pengambilan keputusan, dan menjadi menarik jika fokus penelitian yang akan dilakukan ini dengan melihat bentuk komitmen kerja guru PAI dalam meningkatkan efektivitas peningkatan Manajemen Berbasis Sekolah di SMP Negeri 1 Penyabungan Kabupaten Mandailing Natal.



⁹²Gatot Kuncoro, *Tesis*, "Peran Kepala Sekolah dalam Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah di MTs. Negeri Piyungan". hlm. i.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di SMP Negeri 1 Panyabungan Kabupaten Mandailing Natal dengan para guru sebagai subjek penelitiannya. Pemilihan tempat ini didasarkan atas pertimbangan kemudahan dalam memperoleh data, peneliti lebih memfokuskan pada masalah yang akan diteliti karena lokasi penelitian dekat dengan peneliti dan sesuai dengan kemampuan, baik waktu dan juga keterbatasan dana. Pelaksanaan penelitian ini direncanakan mulai bulan Desember 2017 hingga Bulan Juni 2018.

B. Jenis dan Metode Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan penelitian kualitatif deskriptif, hal itu didasarkan pada maksud untuk mendeskripsikan perilaku informan yaitu Kepala sekolah, tenaga administrasi sekolah dan guru sesuai situasi sosial yang ada. Menurut Bogdan dan Taylor dalam Moleong bahwa penelitian kualitatif menghasilkan deskripsi/uraian berupa kata-kata tertulis atau lisan dari perilaku para aktor yang dapat diamati dalam suatu situasi sosial.¹ Dalam konteks ini peneliti berusaha memahami Komitmen kerja guru dalam rangka peningkatan efektivitas Manajemen Berbasis Sekolah di SMP Negeri 1 Panyabungan Kabupaten Mandailing Natal.

¹ Lexy. J. Moleong. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. (Bandung: Remaja Rosdakarya, 1989), hlm. 52.

C. Subjek Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana komitmen kerja guru PAI, apa saja unsur-unsur komitmen kerja guru PAI dan bagaimana tekad guru PAI dalam mencapai peningkatan efektivitas manajemen berbasis sekolah di SMP Negeri 1 Panyabungan. Sejalan dengan hal tersebut, maka yang menjadi subjek penelitian ini adalah guru Pendidikan Agama Islam yang mengajar di SMP Negeri 1 Panyabungan yang berjumlah 4 orang.

D. Sumber Data Penelitian

Dalam kegiatan penelitian ini yang menjadi sumber informasi adalah para subjek yang terlibat dalam penelitian ini. Sumber data penelitian ini terdiri dari data primer dan sekunder.

1. Sumber data primer, yaitu data pokok penelitian berupa hasil penelitian dilapangan dalam bentuk tertulis maupun secara lisan yang bersumber dari subjek penelitian ini. Adapun yang menjadi sumber data primer ini adalah guru pendidikan agama Islam.
2. Sumber data skunder, yaitu data pelengkap yang diperoleh dari hasil pengamatan peneliti sendiri dilapangan yang dibutuhkan dalam penelitian ini selain guru yakni kepala sekolah, tata usaha dan guru serta dokumen pendukung lainnya.

E. Teknik Pengumpulan Data Penelitian

Instrumen pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Observasi

Sering kali orang mengartikan observasi sebagai suatu aktifitas yang sempit, yakni memperhatikan sesuatu dengan mata, di dalam pengertian psikologik, observasi disebut dengan pengamatan meliputi kegiatan pemusatan perhatian terhadap suatu objek dengan menggunakan alat indra.² Observasi dalam penelitian ilmiah bukanlah sekedar meninjau atau melihat-lihat saja, tetapi haruslah mengamati secara cermat dan sistematis sesuai dengan panduan yang telah dibuat.³ Adapun observasi yang penulis lakukan untuk melihat secara pasti bagaimana komitmen kerja guru PAI dalam peningkatan efektifitas manajemen berbasis sekolah di SMP Negeri 1 Panyabungan.

2. Wawancara

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu, percakapan itu dilakukan oleh 2 pihak yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan yang diwawancarai (*interviewee*) yang memberikan jawaban atas pertanyaan.⁴ Wawancara adalah suatu bentuk komunikasi verbal jadi semacam percakapan yang bertujuan memperoleh informasi.⁵

Sesuai dengan uraian Suharsimi Arikunto, bahwa mewawancarai informasi peneliti langsung ke lokasi penelitian untuk menemui

²Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta : Rineka Cipta, 1993), hlm.101.

³Syukur Kholil, *Metodologi Penelitian Komunikasi* (Bandung: Citapustaka Media, 2006). hlm.103.

⁴Lexy J.Moelong, *Metode Penelitian Kualitatif ...*, hlm.135.

⁵S. Nasution, *Metode Research* (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), hlm. 113.

informasinya. Adapun wawancara yang dilakukan adalah wawancara terpimpin, yaitu yang dilakukan pewawancara dengan membawa pertanyaan lengkap dan terperinci. Di sini penulis mengadakan tanya jawab secara langsung, teknik yang dilakukan pihak sekolah komitmen kerja guru PAI dalam peningkatan efektifitas manajemen berbasis sekolah di SMP Negeri 1 Panyabungan.

3. Dokumentasi

Dokumentasi dari asal katanya dokumen, yang artinya barang-barang tertulis. Di dalam melaksanakan metode dokumentasi, peneliti menyelidiki benda-benda tertulis seperti buku-buku majalah, dokumen peraturan-peraturan, notulen rapat, catatan harian dan sebagainya.⁶ Sekarang ini dokumentasi sudah lebih banyak dipakai sebagai alat untuk keperluan penelitian kualitatif, karena dapat dipakai dalam berbagai keperluan. Foto menghasilkan data deskriptif yang cukup berharga dan sering digunakan untuk menelaah segi-segi subjektif dan hasilnya sering dianalisis secara induktif.⁷

Jadi dokumentasi yaitu mengumpulkan dan meneliti setiap bahan tertulis yang digunakan dalam penelitian ini sebagai sumber data yang di manfaatkan untuk menguji, menafsirkan bahkan untuk meramalkan hal ini dilakukan peneliti pada data yang diperoleh dari berbagai sumber data dalam penelitian ini.

⁶Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek...*, hlm. 132.

⁷Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek...*, hlm. 132.

F. Teknik Pengecekan Keabsahan Data Penelitian

Keabsahan data merupakan konsep penting yang diperbaharui dari konsep kesahihan (validitas) dan keandalan (reliabilitas) menurut persi “positivisme” dan disesuaikan dengan tuntutan pengetahuan, kriteria dan pardigmanya sendiri. Mula-mula hal itu harus dilihat dari segi kriteria yang digunakan oleh nonkualitatif. Istilah yang digunakan oleh mereka antara lain adalah “validitas internal, validitas eksternal dan reliabilitas”.

Validasi temuan menurut Creswell berarti bahwa peneliti menentukan keakuratan dan kredibilitas temuan melalui beberapa strategi, antara lain memberi *checking*. *tringulasi*.

1. Memberi *checking*, peneliti perlu mengecek temuannya dengan partisipan demi keakuratan temuan. Memberi *checking* adalah proses peneliti mengajukan pertanyaan pada satu atau lebih partisipan untuk tujuan seperti yang telah dijelaskan di atas. Aktivitas ini juga dilakukan untuk mengambil temuan kembali pada partisipan dan menanyakan pada mereka baik lisan maupun tertulis tentang keakuratan laporan penelitian. Pertanyaan dapat meliputi berbagai aspek dalam penelitian tersebut, misalnya apakah deskripsi data telah lengkap, apakah interpretasi bersifat resrepresentatif dan dilakukan tanpa kecenderungan.
2. *Triangulasi* adalah tehnik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap suatu data.⁸ Teknik

⁸Lexy J. Moelong, *Metode Penelitian Kualitatif ...*, hlm.138.

triangulasi yang dipakai pada penelitian ini dengan sumber Menurut Patton, Triangulasi dengan sumber berarti membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda dalam metode kualitatif .

- a. Membandingkan data hasil pengamatan dengan hasil wawancara.
- b. Membandingkan apa yang dikatakan orang di depan umum dengan apa yang dikatakannya secara pribadi.
- c. Membandingkan apa yang dikatakan orang-orang tentang situasi penelitian dengan apa yang dikatakannya sepanjang waktu.
- d. Membandingkan keadaan dan perspektif seseorang dengan berbagai pendapat dan pandangan orang.
- e. Membandingkan hasil wawancara dengan isu suatu dokumen yang berkaitan.⁹

Dengan demikian data yang diperoleh dengan lebih dahulu membandingkan dari apa yang dikatakan orang, persepsi orang, observasi dan wawancara.

G. Teknik Mengolah dan Menganalisis Data Penelitian

Setelah data selesai dikumpulkan maka dilakukan pengolahan dan analisis data, maka data perlu dicek apakah data sudah lengkap atau belum. Penelitian yang menggunakan observasi dan interview sebagai teknik pengumpul data, harus memastikan apakah data yang diperlukan sudah lengkap sesuai dengan pertanyaan penelitian. Apabila sudah lengkap barulah data diolah dan dianalisis secara kualitatif.¹⁰

Langkah-langkah yang dilaksanakan dalam pengelolaan data secara kualitatif adalah:

⁹Syukur Kholil, *Metodologi Penelitian Komunikasi...*, hlm. 178.

¹⁰Syukur Kholil, *Metodologi Penelitian Komunikasi* (Bandung : Citapustaka Media, 2006), hlm. 20

1. Menyusun dan mengorganisasikan data yang terkumpul dari catatan lapangan dan komentar peneliti, gambar, foto, dokumen berupa laporan dan sebagainya.¹¹
2. Penyeleksi data dari berbagai alternatif yang telah ditentukan, kemudian memberikan kode serta mengelompokkannya sesuai dengan topik-topik pembahasan.
3. Mendeskripsikan data secara sistematis, kemudian menarik kesimpulan.

Pengolahan dan pengumpulan data di dalam penelitian ini disesuaikan dengan sifat data yang diperoleh dari lapangan penelitian ini, diolah dan dianalisis dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Klasifikasi data, yaitu mengelompokkan data primer dan skunder dengan topik pembahasan.
2. Memeriksa kelengkapan data yang diperoleh untuk mencari kembali data yang masih kurang dan mengesampingkan data yang tidak dibutuhkan.
3. Deskripsi data, yaitu menguraikan data yang telah terkumpulkan dalam rangkaian kalimat yang sistematis sesuai dengan sistematika pembahasan.
4. Menarik kesimpulan dengan merangkum pembahasan sebelumnya dalam beberapa poin yang ringkas dan padat.¹²

Berdasarkan langkah-langkah yang dilaksanakan dalam pengolahan data dan analisis data, maka pengolahan data dan analisis data yang dilaksanakan dalam pembahasan penelitian ini adalah pengolahan dan analisis data kualitatif.

¹¹Lexi J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2000), hlm. 6.

¹²Syukur Kholil, *Metodologi Penelitian Komunikasi*, hlm. 21.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Temuan Umum

1. Letak SMP Negeri 1 Panyabungan

SMP Negeri 1 Panyabungan, yang beralamat di Jl. Abri Ujung Kecamatan Panyabungan Kabupaten Mandailing Natal, sekolah ini merupakan sekolah menengah pertama yang tertua di Kabupaten Mandailing Natal yang didirikan Tahun 1951, dengan Akreditasi A, dan Sekolah Berstandar Nasional.¹

Letak Geografis SMP Negeri 1 Panyabungan sebagai berikut:

- a. Arah Timur Berbatasan dengan TK Model Negeri
- b. Arah Barat berbatasan dengan Perumahan Penduduk Panyabungan Tonga
- c. Arah Utara berbatasan dengan Proyek Irigasi
- d. Arah Selatan berbatasan dengan Jalan Abri Ujung

2. Visi dan Misi SMP Negeri 1 Panyabungan

a. Visi

“Unggul dalam Dsiplin, Prestasi yang berwawasan IPTEK dan berdasarkan IMTAQ”

Indikator Visi SMP Negeri 1 Panyabungan sebagai berikut :

- 1) Unggul dalam peningkatan rata-rata nilai Ujian Nasional (UN).
- 2) Unggul dalam lomba cepat tepat.
- 3) Unggul dalam prestasi olahraga, pramuka, dan seni.

¹Dokumen I SMP Negeri 1 Panyabungan, *Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan*, Tahun Pelajaran 2017/2018, hlm. 40.

- 4) Unggul dalam disiplin waktu.
- 5) Unggul dan aktif disetiap kegiatan keagamaan.

b. Misi

Berdasarkan Visi yang dikembangkan melalui indikator-indikator tersebut diatas, maka Misi SMP Negeri 1 Panyabungan adalah sebagai berikut :

- 1) Meningkatkan efektivitas dan efisiensi proses pembelajaran dan bimbingan secara maksimal sesuai dengan kondisi dan potensi sekolah.
- 2) Mengupayakan lulusan yang dapat bersaing pada sekolah unggulan diluar Madina.
- 3) Memotivasi semangat kompetitif agar siswa trampil dan berprestasi dalam bidang olahraga dan seni.
- 4) Menumbuhkan penghayatan dan pengamalan terhadap ajaran agama yang dianut sehingga menjadi sumber kearifan dalam berbuat dan bertindak.
- 5) Menerapkan manajemen partisipatif dan transparansi dengan melibatkan warga sekolah.
- 6) Meningkatkan disiplin guru dan siswa sesuai dengan peraturan yang berlaku.
- 7) Membudidayakan wawasan Wiyata Mandala bagi seluruh warga sekolah.

3. Keadaan Tenaga Pendidik SMP Negeri 1 Panyabungan

TABE 1
NAMA-NAMA PEJABAT DAN GURU
SMP NEGERI 1 PANYABUNGAN

NO	NAMA	JABATAN	JURUSAN
1	Bahrim Lubis	Kepala Sekolah	Biologi
2	Abdul Naim	Tenaga Administrasi	lainnya
3	Abidah	Guru Mapel	Matematika
4	Ahd. Afandi	Guru Mapel	IPS
5	Ahmad Samsi	Guru Mapel	Bahasa Indonesia
6	Ahmad Yusuf	Guru Mapel	Bahasa Inggris
7	Aisah	Guru Mapel	Matematika
8	Akhmad Ukeil	Guru Mapel	IPS
9	Alamria	Guru Mapel	Bahasa Indonesia
10	Amri	Guru Mapel	Matematika
11	Asrul Azis	Petugas Keamanan	Umum
12	Aswin	Guru Mapel	Seni Budaya
13	Bastiah Lubis	Guru Mapel	IPA
14	Dahlan	Penjaga Sekolah	lainnya
15	Desi Khairani	Guru Mapel	Bahasa Indonesia
16	Elfi Angraini	Guru Mapel	Fisika
17	Elide	Guru Mapel	Bahasa Indonesia
18	Elita Sastra	Guru Mapel	PAI
19	Erniza	Guru Mapel	PAI
20	Fitri Riskina	Guru Mapel	Biologi
21	Fitri Wahyuni	Guru Mapel	Bahasa Inggris
22	Hazairin	Tenaga Administrasi	lainnya
23	Hermawan	Guru Mapel	Pendidikan J & K
24	Hery Sundany	Guru Mapel	Pendidikan J & K
25	Irma Syahara	Guru Mapel	Matematika
26	Isma Fitriani	Guru Mapel	Bahasa Inggris
27	Ita Juliana	Guru Mapel	Bahasa Indonesia
28	Jernilam	Guru Mapel	Sejarah
29	Katerine Sianggur	Guru Mapel	PAI
30	Khalijah	Guru Mapel	Bahasa Inggris
31	Khoirul Asri	Guru Mapel	PAI
32	Lannora Daulay	Guru Mapel	IPA
33	Leli Agustina Nst	Guru Mapel	Bahasa Inggris

34	Linda Sari	Guru Mapel	Bahasa Inggris
35	Linda Sari Harahap	Guru Mapel	IPA
36	Martina Andriani	Guru Mapel	Umum
37	Melpy Yanti	Tenaga Administrasi	lainnya
38	Mhd Ikbal Hsb	Guru Mapel	Matematika
39	Misdaryani Hasibuan	Guru Mapel	Bahasa Indonesia
40	Mislan	Guru Mapel	Bahasa Inggris
41	Moh. Habib	Guru Mapel	PKn
42	Muhammad Ali	Tenaga Administrasi	BK
43	Murniati Harahap	Guru Mapel	Matematika
44	Murniati Siregar	Guru Mapel	Geografi
45	Nasrul Hakim	Guru Mapel	IPA
46	Nimaken	Guru Mapel	Pendidikan J & K
47	Noras	Guru Mapel	IPS
48	Novita	Guru Mapel	Biologi
49	Nur Ainun Siregar	Guru BK	BK
50	Nur Saidah	Guru Mapel	Matematika
51	Nurhamidah	Guru Mapel	
52	Nurmadingin Nst	Guru Mapel	Bahasa Indonesia
53	Nursailah	Guru Mapel	IPS
54	Parlindungan	Guru Mapel	Pendidikan J & K
55	Pitri Hayleani	Guru BK	Bahasa Indonesia
56	Purnama Sari	Guru Mapel	Bahasa Indonesia
57	Putri Handayani	Guru Mapel	Bahasa Inggris
58	Putri Ramadhani	Guru Mapel	PKn
59	Rika Novriani	Guru Mapel	Matematika
60	Riska Rahmadani Lbs	Guru Mapel	Bahasa Indonesia
61	Riski Amalia	Guru Mapel	BK
62	Rita Efrida	Guru Mapel	Umum
63	Rizki Fitria Jambak	Guru Mapel	Fisika
64	Ropikoh	Guru Mapel	BK
65	Salimah Lubis	Guru Mapel	PAI
66	Seri Gemita	Guru Mapel	lainnya
67	Sirun	Tenaga Administrasi	IPS
68	Siti Adan	Guru Mapel	Bahasa Indonesia
69	Siti Khairani	Guru Mapel	PPKN
70	Sri Erlika Daulay	Guru Mapel	Biologi
71	Subaidah Lubis	Guru Mapel	PAI
72	Suriana Sianturi	Guru Mapel	IPA

73	Suryani	Guru BK	BK
74	Widya Reza Desfita	Guru Mapel	Fisika
75	Zahara Nasution	Guru Mapel	lainnya
76	Zuraidah	Guru Mapel	Bahasa Indonesia

(Sumber : Dokumen SMP Negeri 1 Panyabungan)

4. Kondisi Sarana dan Prasarana di SMP Negeri 1 Panyabungan

a. Prasarana

TABEL 2
PRASARANA SMP NEGERI 1 PANYABUNGAN

No	Nama Prasarana	Persentase Tingkat Kerusakan (%)	Status Kepemilikan	Lebar
1	Ruang Kelas 7	0	Milik	8
2	Gudang	1,6	Milik	3
3	Kamar Mandi Guru Laki-Laki	1,45	Milik	2
4	Kamar Mandi Guru Perempuan	2,05	Milik	2
5	Kamar Mandi Siswa Laki-Laki	6,03	Milik	2
6	Kamar Mandi Siswa Perempuan	7,6	Milik	2
7	Lab IPA	2,7	Milik	8
8	Laboratorium Komputer	0,25	Milik	8
9	Osis	1,25	Milik	3
10	Perpustakaan	4,23	Milik	8
11	Ruang Kelas 6	0	Milik	8
12	Ruang BP	0,5	Milik	2
13	Ruang Guru	0	Milik	8
14	Ruang Ibadah	3,2	Milik	5
15	Ruang Kelas 12	0	Milik	8
16	Ruang Kelas 15	1,51	Milik	8
17	Ruang Kelas 17	1,2	Milik	8
18	Ruang Kelas 2	3,6	Milik	8
19	Ruang Kelas 9	0,28	Milik	8
20	Ruang Kelas 1	2,73	Milik	8
21	Ruang Kelas 10	0,36	Milik	8

22	Ruang Kelas 11	0,6	Milik	8
23	Ruang Kelas 13	2,4	Milik	8
24	Ruang Kelas 14	1,8	Milik	8
25	Ruang Kelas 16	5,6	Milik	8
26	Ruang Kelas 18	1,2	Milik	8
27	Ruang Kelas 19	2,63	Milik	8
28	Ruang Kelas 20	1,38	Milik	8
29	Ruang Kelas 21	2,8	Milik	8
30	Ruang Kelas 22	2,55	Milik	5
31	Ruang Kelas 3	3,6	Milik	8
32	Ruang Kelas 4	0	Milik	8
33	Ruang Kelas 5	2,9	Milik	8
34	Ruang Kelas 8	0,38	Milik	8
35	Ruang Kepala Sekolah	0	Milik	4
36	Rumah Penjaga Sekolah	9,18	Milik	5

(Sumber : Dokumen SMP Negeri 1 Panyabungan)

b. Sarana

TABEL 3
SARANA SMP NEGERI 1 PANYABUNGAN

No	Jenis Sarana	Letak	Kepemilikan	Jumlah	Status
1	Kursi Siswa	Ruang Kelas 22	Milik	23	Baik
2	Meja Siswa	Ruang KELAS 6	Milik	14	Baik
3	Kursi Siswa	Ruang Kelas 6	Milik	28	Baik
4	Kursi Siswa	Ruang Kelas 17	Milik	30	Baik
5	Papan Tulis	Ruang Kelas 17	Milik	15	Baik
6	Meja Siswa	Ruang Kelas 16	Milik	20	Baik
7	Kursi Siswa	Ruang Kelas 16	Milik	30	Baik
8	Papan Tulis	Ruang Kelas 16	Milik	2	Baik
9	Meja Siswa	Ruang Kelas 2	Milik	15	Baik
10	Kursi Siswa	Ruang Kelas 2	Milik	30	Baik
11	Papan Tulis	Ruang Kelas 2	Milik	2	Baik
12	Meja TU	Ruang Kelas 19	Milik	10	Baik
13	Kursi TU	Ruang Kelas 19	Milik	1	Baik
14	Lemari	Ruang Kelas 19	Milik	1	Baik
15	Komputer TU	Ruang Kelas 19	Milik	5	Baik
16	Mesin Ketik	Ruang Kelas 19	Milik	9	Tidak Baik
17	Printer	Ruang Kelas 19	Milik	2	Baik

18	Rak hasil karya peserta didik	OSIS	Milik	1	Baik
19	Meja Kerja / sirkulasi	Osisi	Milik	1	Baik
20	Kursi Kerja	Ruang BP	Milik	1	Baik
21	Meja Kerja / sirkulasi	Ruang BP	Milik	1	Baik
22	Rak hasil karya peserta didik	Perpustakaan	Milik	5	Baik
23	Tempat Sampah	Perpustakaan	Milik	1	Baik
24	Jam Dinding	Perpustakaan	Milik	2	Baik
25	Rak Buku	Perpustakaan	Milik	10	Baik
26	Meja Baca	Perpustakaan	Milik	20	Baik
27	Kursi Baca	Perpustakaan	Milik	20	Baik
28	Rak hasil karya peserta didik	Lab IPA	Milik	1	Baik
29	Tempat cuci tangan	LAB IPA	Milik	2	Baik
30	Termometer Badan	LAB IPA	Milik	3	Baik
31	Meja Siswa	Ruang kelas 12	Milik	14	Baik
32	Kursi Siswa	Ruang kelas 12	Milik	28	Baik
33	Kloset Jongkok	Kamar mandi siswa laki-laki	Milik	2	Tidak Baik
34	Tempat Air (Bak)	Kamar mandi siswa laki-laki	Milik	2	Tidak Baik
35	Gayung	Kamar mandi siswa laki-laki	Milik	1	Baik
36	Meja Siswa	Ruang kelas 5	Milik	14	Baik
37	Kursi Siswa	Ruang kelas 5	Milik	29	Baik
38	Komputer	Ruang kepala sekolah	Milik	5	Baik
39	Printer	Ruang kepala sekolah		1	Baik
40	Kursi Kerja	Ruang kepala sekolah	Milik	1	Baik
41	Meja Kerja / sirkulasi	Ruang kepala sekolah	Milik	1	Baik
42	Kursi dan Meja	Ruang kepala	Milik	1	Baik

	Tamu	sekolah			
43	Filling Cabinet	Ruang kepala sekolah	Milik	2	Baik
44	Meja Siswa	Ruang kelas 14	Milik	14	Baik
45	Kursi Siswa	Ruang kelas 14	Milik	30	Baik
46	Meja Siswa	Ruang kelas 18	Milik	30	Baik
47	Kursi Siswa	Ruang kelas 18	Milik	30	Baik
48	Meja Siswa	Ruang kelas 9	Milik	14	Baik
49	Kursi Siswa	Ruang kelas 9	Milik	26	Baik
50	Kloset Jongkok	Kamar mandi guru perempuan	Milik	1	Baik
51	Tempat Air (Bak)	Kamar mandi guru perempuan	Milik	1	Baik
52	Gayung	Kamar mandi guru perempuan	Milik	1	Baik
53	Meja Siswa	Laboratorium komputer	Milik	8	Baik
54	Kursi Siswa	Laboratorium komputer	Milik	10	Baik
55	Komputer	Laboratorium komputer	Milik	5	Baik
56	Meja Siswa	Ruang kelas 20	Milik	12	Baik
57	Kursi Siswa	Ruang kelas 20	Milik	19	Baik
58	Meja Guru	Ruang kelas 20	Milik	1	Baik
59	Papan Tulis	Ruang kelas 20	Milik	2	Baik
60	Meja Siswa	Ruang kelas 8	Milik	15	Baik
61	Kursi Siswa	Ruang kelas 8	Milik	30	Baik
62	Kursi Siswa	Ruang kelas 21	Milik	21	Baik
63	Papan Tulis	Ruang kelas 21	Milik	1	Baik
64	Jam Dinding	Ruang ibadah	Milik	2	Baik
65	Perlengkapan Ibadah	Ruang ibadah	Milik	10	Baik
66	Pengeras Suara	Ruang ibadah	Milik	1	Baik
67	Meja Siswa	Ruang kelas 1	Milik	15	Baik
68	Kursi Siswa	Ruang kelas 1	Milik	30	Baik
69	Papan Tulis	Ruang kelas 1	Milik	2	Baik
70	Meja Siswa	Ruang kelas 11	Milik	14	Baik
71	Kursi Siswa	Ruang kelas 11	Milik	28	Baik
72	Meja Siswa	Ruang kelas 15	Milik	14	Baik
73	Kursi Siswa	Ruang kelas 15	Milik	26	Baik
74	Kloset Jongkok	Kamar mandi guru laki-laki	Milik	1	Baik

75	Tempat Air (Bak)	Kamar mandi guru laki-laki	Milik	1	Baik
76	Gayung	Kamar mandi guru laki-laki	Milik	1	Baik
77	Meja Siswa	Ruang Kelas 7	Milik	15	Baik
78	Kursi Siswa	Ruang Kelas 7	Milik	28	Baik
79	Meja Siswa	Ruang Kelas 10	Milik	14	Baik
80	Kursi Siswa	Ruang Kelas 10	Milik	28	Baik
81	Meja Siswa	Ruang Kelas 13	Milik	14	Baik
82	Kursi Siswa	Ruang Kelas 13	Milik	30	Baik
83	Jam Dinding	Rumah Penjaga Sekolah	Milik	1	Baik
84	Gayung	Rumah Penjaga Sekolah	Milik	2	Baik
85	Gantungan Pakaian	Rumah Penjaga Sekolah	Milik	5	Baik
86	Meja Siswa	Ruang Kelas 3	Milik	15	Baik
87	Kursi Siswa	Ruang Kelas 3	Milik	28	Baik
88	Papan Tulis	Ruang Kelas 3	Milik	1	Baik
89	Meja Guru	Ruang Guru		50	Baik
90	Kursi Guru	Ruang Guru		50	Baik
91	Jam Dinding	Ruang Guru	Milik	2	Baik
92	Papan pengumuman	Ruang Guru	Milik	2	Baik
93	Kloset Jongkok	Kamar Mandi Siswa Perempuan	Milik	2	Tidak Baik
94	Tempat Air (Bak)	Kamar Mandi Siswa Perempuan	Milik	2	Tidak Baik
95	Gayung	Kamar Mandi Siswa Perempuan	Milik	1	Baik
96	Kursi Siswa	Gudang	Milik	40	Baik
97	Papan Tulis	Gudang	Milik	3	Tidak Baik
98	Mesin Ketik	Gudang	Milik	9	Tidak Baik
99	Meja Siswa	Ruang Kelas 4	Milik	15	Baik
100	Kursi Siswa	Ruang Kelas 4	Milik	30	Baik
101	Papan Tulis	Ruang Kelas 4	Milik	1	Baik

(Sumber : Dokumen SMP Negeri 1 Panyabungan)

B. Deskripsi Data Khusus

Kualitas proses pembelajaran sangat erat kaitannya dengan komitmen kerja guru di sekolah, karena guru secara langsung berhadapan dengan siswa dalam pelaksanaan pendidikan. Guru adalah salah satu komponen manusiawi dalam proses belajar mengajar yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial di bidang pembangunan, oleh karena itu, guru harus berperan secara aktif dan dapat menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang.

Komitmen kerja guru tercermin dalam perilakunya pada pelaksanaan tugas pokoknya sebagai guru dan keterlibatan pada kegiatan sekolah. Apakah dengan bangga, terpaksa atau hanya pemenuhan tanggungjawab secara moral saja. Jika setiap guru mempunyai komitmen yang kuat pada sekolah maka apa yang terjadi di sekolah baik berupa kendala, tantangan tidak akan menyurutkan semangat untuk mempersembahkan yang terbaik, mewujudkan tujuan dan nilai sekolah yang diyakininya serta cenderung tinggal dalam sekolah.

Menurut realitanya, Komitmen kerja guru dapat mempengaruhi beberapa bentuk peningkatan di sekolah, antara lain yaitu peningkatan efektivitas manajemen berbasis sekolah. Dengan komitmen kerja guru yang tinggi akan mampu menciptakan suasana belajar yang lebih kondusif, karena disamping semangat guru dalam mengajar juga dilengkapi dengan sumber belajar serta media pembelajaran yang relevan akan memacu guru untuk menciptakan proses belajar yang aktif, kreatif, dan inovatif.

Salah satu lembaga pendidikan umum yang berdomisili di Panyabungan Kabupaten Mandailing Natal yaitu SMP Negeri 1 Panyabungan, resmi menjadi lokasi penelitian yang terkait tentang komitmen kerja guru pendidikan agama Islam dalam peningkatan efektivitas manajemen berbasis sekolah. Peneliti mengadakan penelitian ini untuk mengetahui lebih lanjut tentang peningkatan efektivitas manajemen berbasis sekolah yang didasari dengan komitmen kerja guru PAI tersebut. Hasil penelitian ini dapat dirumuskan lebih lanjut, sebagai berikut:

1. Komitmen Kerja Guru Pendidikan Agama Islam dalam Peningkatan Efektifitas Manajemen Berbasis Sekolah di SMP Negeri 1 Panyabungan.

Selain tingkat berfikir abstrak, guru juga harus memiliki tingkat komitmen. Guru merupakan faktor yang pertama dan utama yang mempengaruhi pelaksanaan kegiatan pembelajaran. Oleh karena itu, dalam pelaksanaan pembelajaran di sekolah harus diawali dengan adanya komitmen guru untuk menjalankan tugas yang aktif, kreatif dan inovatif. Terkait dengan tugas guru tersebut, bahwa dasar komitmen adalah komunikasi dan peran serta. Adanya komunikasi dan peran guru ditentukan oleh komitmen guru itu sendiri. Untuk itu, diperlukan komitmen kerja guru untuk mewujudkan proses komunikasi dan peran guru dalam mengarahkan dan membimbing kegiatan belajar siswa sehingga proses pembelajaran dapat berlangsung efektif.

Komitmen kerja guru merupakan kekuatan bathin yang datang dari dalam hati seorang guru dan kekuatan dari luar itu sendiri tentang tugasnya yang dapat memberi pengaruh besar terhadap sikap guru berupa tanggungjawab dan inavotif terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Dari pernyataan tersebut, dapat dipahami bahwa komitmen kerja guru adalah suatu keterkaitan antara diri dan tugas yang di embannya secara tersadar sebagai seorang guru dan dapat melahirkan tanggungjawab yang dapat mengarahkan serta membimbing dalam kegiatan pembelajaran.

Hasil observasi peneliti di SMP Negeri 1 Panyabungan melihat bahwa guru pendidikan agama Islam khususnya masih dapat dikatakan dengan jelas bahwa mereka masih memiliki komitmen kerja. Melihat dari semangat serta partisipasi guru PAI dalam proses pembelajaran, yang mampu menciptakan ruangan yang kondusif, aman dan nyaman ketika pelaksanaan proses pembelajaran. Salah satu tolak ukur yang dijadikan oleh peneliti, sehingga guru dapat dikatakan dengan memiliki komitmen, yaitu keterlibatan guru PAI dalam melaksanakan tugas-tugas pokok sekolah, dan kemampuan guru PAI dalam memahami pola berfikir setiap siswanya di dalam kelas, dan kemampuan guru PAI untuk membangkitkan semangat belajar siswa.²

Hasil wawancara dengan Bapak Abdul Naim, sebagai berikut:

“Setiap guru pada umumnya memiliki komitmen kerja dalam melaksanakan tugasnya. Khususnya di sekolah ini, guru pendidikan agama Islam dinyatakan dengan berkomitmen dalam kerja, karena para guru tersebut mampu melaksanakan tugasnya semaksimal

²Hasil Observasi Peneliti Pada Tanggal 15 April 2018

mungkin, dan guru pendidikan agama Islam berperan aktif dalam mendidik dan membimbing peserta didik khususnya dibidang keagamaan. Hal tersebut terlaksana, karena guru PAI masih memiliki perasaan keterlibatan akan tugas-tugas pokok yang harus dikerjakan”.³

Seorang guru yang sama sekali tidak memiliki rasa keterlibatan dalam setiap pekerjaan, akan menimbulkan minimnya semangat untuk bekerja, karena dengan dasar rasa keterlibatan inilah semua manusia yang bekerja sesuai dengan profesinya mampu memiliki komitmen kerja yang baik, seperti itu juga halnya dengan yang berprofesi sebagai guru.

Sejalan dengan hasil wawancara dengan Ibu Elita Sastra, yaitu:

“Seorang guru yang memiliki komitmen kerja akan mampu menciptakan proses belajar yang aktif, kreatif dan inovatif, karena komitmen kerja itu akan melahirkan kesadaran dan rasa tanggungjawab seorang guru akan tugas yang embannya, sehingga mampu menjadikan sikap loyalitas setiap guru dalam melaksanakan tugas menjadi lebih maksimal. Guru yang berkomitmen dalam bekerja akan memiliki sikap yang sejalan dengan pekerjaannya”.⁴

Mengamati tentang cara kerja guru PAI khususnya di sekolah ini, terlihat masih tergolong sebagai guru yang memiliki kedisiplinan. Kedisiplinan guru PAI yang terlihat dari disiplin waktu, administrasi dan disiplin proses pembelajaran. Guru PAI di sekolah ini, terlihat sangat menginginkan agar siswa mampu memperoleh hasil belajar yang memuaskan.⁵ Oleh karena itu, guru PAI di sekolah ini menumbuhkan tekad yang kuat dalam melaksanakan tugasnya sebagai guru.

³Abdul Naim, Tenaga Administrasi, *Wawancara*, Di SMP Negeri 1 Panyabungan Pada Tanggal 15 April 2018.

⁴Elita Sastra, Guru PAI, *Wawancara*, Di SMP Negeri 1 Panyabungan Pada Tanggal 16 April 2018.

⁵Hasil Observasi Peneliti. di SMP Negeri 1 Panyabungan Pada Tanggal 16 April 2018

Ada kesamaan hasil wawancara dengan Ibu Salimah Lubis, yaitu:

“Untuk menjadikan sosok guru yang inspiratif, guru harus mampu memberikan perhatian pada siswa dari latar belakang yang berbeda. Guru harus bisa merangkul, memberi semangat, dan memotivasi siswa di kelas. Guru juga harus mampu membagi ilmu yang dimiliki dengan menciptakan suasana pembelajaran yang kreatif, inovatif, dan menantang bagi siswa. Lain dari itu guru juga harus mampu merancang strategi pembelajaran, metode, dan media yang menarik bagi siswa. Guru harus bisa menjadi sosok yang dapat dipercaya, dan bisa memberi teladan, serta menanamkan karakter yang baik bagi siswa di sekolah. Merealisasikan dengan keadaan di sekolah ini, bahwa guru pendidikan agama Islam khususnya masih mampu untuk bertindak sesuai dengan ungkapan di atas. Oleh karena itu, guru PAI di sekolah ini masih dapat dikatakan sebagai guru yang memiliki komitmen kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya”.⁶

Tidak dapat dipungkiri, bahwa dengan komitmen kerja guru yang tinggi akan menghasilkan dampak yang positif terhadap peningkatan efektivitas manajemen berbasis sekolah di setiap lembaga pendidikan. Oleh karena itu, sudah selayaknya setiap guru harus memiliki komitmen kerja. Hasil pengamatan peneliti di lokasi penelitian bahwa peningkatan efektivitas manajemen berbasis sekolah yang dipengaruhi komitmen kerja guru pendidikan agama Islam dapat dikategorikan dengan baik. Hal yang demikian, terlihat dari keaktifan guru dalam memanfaatkan fasilitas sebagai alat pendukung dalam pelaksanaan proses pembelajaran, sehingga proses pembelajaran dapat berjalan dengan lancar.⁷

Komitmen kerja guru sangat erat kaitannya dengan efektivitas manajemen berbasis sekolah. Seorang guru yang sama sekali tidak memiliki komitmen kerja tidak akan mampu untuk meningkatkan efektivitas

⁶Salimah Lubis, Guru PAI, *Wawancara*, Di SMP Negeri 1 Panyabungan, Pada Tanggal 15 April 2018.

⁷Hasil Observasi Peneliti. di SMP Negeri 1 Panyabungan Pada Tanggal 16 April 2018.

manajemen berbasis sekolah, karena dengan adanya komitmen kerjalah seorang menjadi salah satu kompas untuk menemukan solusi dalam upaya peningkatan efektifitas manajemen berbasis sekolah.

Hasil wawancara dengan Ibu Melpy Yanti sebagai berikut:

“Menilai akan meningkat atau tidaknya efektivitas manajemen berbasis sekolah dapat diamati dari kemampuan guru dalam mempersiapkan rencana pembelajaran, yakni dengan kesiapan guru untuk mempersiapkan rencana pelaksanaan pembelajaran tersebut menjadi sebuah titik terang yang menyatakan bahwa dilatar belakangi dengan komitmen kerja guru akan menciptakan semangat yang tinggi untuk melaksanakan tugasnya. Dengan komitmen kerja guru itu, timbul rasa tanggungjawab yang besar akan peningkatan efektivitas manajemen berbasis sekolah”⁸.

Manajemen berbasis sekolah diidentik dengan model pengelolaan yang memberikan otonom atau kemandirian kepada piha sekolah dalam mendorong pengambilan keputusan partisipatif yang melibatkan secara langsung semua warga sekolah sesuai dengan standar pelayanan yang ditetapkan oleh pemerintah pusat. Untuk itu, pihak sekolah memiliki wewenang untuk memberikan masukan kepada guru-guru secara umum untuk meningkatkan efektivitas manajemen berbasis sekolah ditiap lembaga peendidikan. Hal ini dapat dikaitkan dengan komitmen kerja guru, karena komitmen kerja ini dapat memacu kepada meningkatnya efektivitas manajemen berbasis sekolah.

Hasil wawancara dengan Bapak Kepala sekolah, sebagai berikut:

“Melihat dari cara kerja guru PAI dalam melaksanakan tugasnya sebagai guru, tidak semuanya dapat dinilai sebagai guru yang memiliki komitmen kerja yang baik, karena guru itu pada

⁸Melpy Yanti, Tenaga Adminitrasi, *Wawancara*, Di SMP Negeri 1 Panyabungan, Pada Tanggal 16 April 2018.

umumnya selalu ada sikap yang berubah-ubah, seperti ketika ada hal penting yang harus diselesaikan, guru-guru itu pun akan bergegas cepat untuk menyelesaikan tugasnya. Namun, kalau melihat dari peningkatan efektivitas manajemen berbasis sekolah yang didasari dengan komitmen kerja guru belum sepenuhnya dapat dikatakan meningkat, karena sistem manajemen yang masih diterapkan di lingkungan sekolah ini masih berpihak kepada peraturan dari pusat pemerintahan yaitu kementerian pendidikan dan kebudayaan.⁹

Berdasarkan temuan-temuan di atas, dapat disimpulkan bahwa guru PAI di sekolah ini masih memiliki komitmen kerja, yang dilihat dari kemampuan guru PAI dalam melaksanakan tugasnya dengan baik dan gurun PAI di sekolah ini memiliki perasaan keterlibatan akan tugas-tugas pokok yang harus dikerjakan. Dengan komitmen kerja yang dimiliki oleh guru PAI sangat berdampak positif terhadap peningkatan efektivitas manajemen berbasis sekolah, karena dengan komitmen kerja itu guru PAI mampu untuk mempersiapkan rencana pembelajaran, dan timbul rasa tanggungjawab yang besar dan semangat yang kuat dalam melaksanakan tugasnya sebagai guru, dan dapat melaksanakan proses belajar yang sesuai dengan sistem manajemen berbasis sekolah, yaitu dengan menerapkan berbagai program yang layak untuk digunakan dalam proses pembelajaran.

2. Bentuk-bentuk Komitmen Kerja Guru Pendidikan Agama Islam dalam Peningkatan Efektifitas Manajemen Berbasis Sekolah di SMP Negeri 1 Panyabungan.

Seorang guru yang memiliki komitmen kerja yang tinggi ditandai dengan sikap serta cara bertindaknya terhadap tanggungjawab yang

⁹Bahrim Lubis, Kepala Sekolah, Wawancara di SMP Negeri 1Panyabungan, Pada Tanggal 15 April 2018.

diembannya. Seorang guru yang professional secara pasti sudah memiliki komitmen kerja yang tinggi. Dalam proses pembelajaran, seorang guru ternilai tinggi atau rendahnya komitmen kerja guru terlihat dari rasa tanggungjawabnya terhadap tugasnya. Jika memang seorang guru memiliki komitmen yang tinggi, maka tugas-tugas pokoknya sebagai guru akan terlaksana dengan baik. Namun, jika memang seorang guru itu memiliki komitmen kerja yang rendah, maka dalam melaksanakan tugas-tugasnya pun tidak akan terarah.

Sesuai dengan temuan peneliti di lokasi penelitian, bahwa ada beberapa bentuk komitmen kerja guru pendidikan agama Islam di sekolah ini yang sangat berpengaruh positif terhadap peningkatan efektivitas manajemen berbasis sekolah. Bentuk-bentuk komitmen kerja guru PAI tersebut, antara lain:

- a. Komitmen untuk menciptakan pengajaran bermutu.

Sebagaimana seperti yang diungkapkan Bapak Khoirul Asri sebagai berikut :

“Mutu pembelajaran atau mutu pendidikan akan dapat dicapai jika guru memenuhi kebutuhan siswa-siswi dan yang harus dipersiapkan oleh guru. Kemampuan guru menciptakan pembelajaran yang aktif dan menyenangkan adalah upaya positif untuk meningkatkan mutu pembelajaran. Hal yang demikian juga merupakan bentuk dari komitmen kerja guru yang berpengaruh kepada peningkatan efektivitas manajemen berbasis sekolah yang ada di sekolah ini. Meningkatnya mutu pendidikan, tidak terlepas dari efektivitas manajemen berbasis sekolah, karena penerapan manajemen berbasis sekolah merupakan salah satu pendukung tercapainya mutu pendidikan yang sebenarnya. Realitanya di sekolah ini bahwa guru PAI khususnya dapat dikatakan dengan memiliki komitmen untuk menciptakan pengajaran yang bermutu, karena guru PAI aktif

dalam melaksanakan proses belajar yang dibantu dengan alat belajar. Terlaksananya proses belajar seperti itu juga karena adanya persiapan terlebih dahulu”.¹⁰

Komitmen kerja guru untuk menciptakan pengajaran yang bermutu di sekolah ini salah satunya yaitu dengan memanfaatkan semaksimal mungkin alat pembelajaran yang tersedia. Dengan keaktifan guru PAI dalam menggunakan media pembelajaran merupakan salah satu peningkatan dibagian manajemen berbasis sekolah, karena efektivitas manajemen berbasis sekolah ini dapat ditandai dari proses pembelajaran yang aktif, kreatif dan inovatif.

Hasil wawancara dengan Bapak Abdul Naim yang berpendapat sebagai berikut:

“Peningkatan mutu pengajaran di sekolah ini merupakan salah satu hal yang sangat diharapkan dari pihak sekolah pada khususnya, utamanya pada proses pembelajaran PAI. Mutu pembelajaran PAI yang sudah seharusnya dapat ditingkatkan, karena pelajaran PAI ini sangat penting untuk dipahami setiap umat beragama Islam. Realitanya di sekolah ini tercapainya peningkatan mutu pengajaran itu, diperoleh dari adanya komitmen kerja para guru PAI khususnya, mereka juga selalu berupaya untuk mampu membuat situasi dan kondisi belajar dapat diminati oleh siswa. Dalam hal ini, guru PAI aktif menerapkan manajemen berbasis sekolah, karena dengan adanya efektivitas manajemen berbasis sekolah ini akan menjadikan proses belajar yang diinginkan oleh siswa”.¹¹

Berbicara mengenai komitmen kerja guru PAI yang tidak terlepas dengan rasa tanggungjawab yang penuh terhadap tugas yang diembannya. Berawal dari rasa tanggungjawab tersebut akan muncul

¹⁰Khoirul Asri, Guru PAI, *Wawancara*, Di SMP Negeri 1 Panyabunga, Pada Tanggal 16 April 2018.

¹¹Abdul Naim, Tenaga Administrasi, *Wawancara*, Di SMP Negeri 1 Panyabungan, Pada Tanggal 15 April 2018.

keinginan untuk dapat memperoleh hasil belajar yang maksimal. Seorang guru yang memiliki rasa tanggungjawab akan muncul berbagai bentuk dukungan secara internal. Seperti munculnya semangat yang kuat dalam melaksanakan tugas, adanya rasa peduli akan proses pembelajaran.

Ibu Subaidah Lubis mengungkapkan, yaitu:

“Guru yang professional adalah guru yang memiliki komitmen yang tinggi dalam mengemban tugas yang harus dilaksanakannya. Berkomitmen untuk menciptakan mutu pengajaran yang baik merupakan hal yang wajar ada pada diri seorang yang berprofesi sebagai guru. Menyesuaikan dengan guru-guru PAI di sekolah ini, apakah masih tergolong sebagai guru yang berkomitmen untuk menciptakan mutu pengajaran yang baik, realitanya menjawab masih tergolong, karena guru PAI di sekolah ini pada umumnya memiliki tekad yang kuat dalam melaksanakan proses pembelajarannya, dan efektivitas manajemen berbasis sekolah juga dapat dinyatakan meningkat karena didasari dengan komitmen kerja guru tersebut. Sebagai salah satu bukti meningkatnya efektivitas manajemen berbasis sekolah yaitu ditinjau dari keefektivan guru dalam menerapkan kurikulum yang berlaku, dan kompetensi guru dalam menyesuaikan proses belajar dengan strategi dan media pembelajaran. Oleh karena, dapat dinyatakan adanya peningkatan efektivitas manajemen berbasis sekolah yang didasari dengan adanya komitmen kerja guru sehingga guru-guru PAI berkomitmen untuk menciptakan mutu pengajaran yang baik”¹².

b. Komitmen terhadap kegiatan akademik sekolah

Sekolah merupakan lembaga sosial yang tumbuh dan berkembang dari dan untuk masyarakat. Lembaga sosial formal tersebut merupakan suatu organisasi yaitu terikat terhadap tata aturan formal memiliki program dan target atau sasaran yang jelas serta struktur kepemimpinan penyelenggaraan atau pengelolaan yang resmi.

¹²Subaidah Lubis, Guru PAI, *Wawancara*, Di SMP Negeri 1 Panyabungan, Pada Tanggal 16 April 2018.

Guru sebagai pendidik berkewajiban membawa anak didik ke arah kedewasaan dengan memanfaatkan pergaulan sehari-hari dalam pendidikan merupakan cara yang paling baik dan efektif dalam pembentukan pribadi anak didik. Cara ini akan menghilangkan jurang pemisah antara guru dan anak didik. Dengan kata lain guru mempunyai komitmen terhadap sekolah, bertanggungjawab terhadap sekolah dan profesinya dalam arti dengan sukarela, menciptakan iklim sekolah yang kondusif dan berusaha mewujudkan tanggungjawab dan peranan sekolah dalam mewujudkan keberhasilan pendidikan dan pengajaran.

Hasil observasi peneliti melihat bahwa guru-guru PAI di sekolah ini berkomitmen terhadap kegiatan-kegiatan akademik sekolah terlihat dari kesiapan guru membuat dan merumuskan pembelajaran, menyiapkan materi yang relevan dan dengan tujuan waktu, fasilitas, kebutuhan dan kemampuan siswa, merancang metode yang sesuai dengan situasi dan kondisi peserta didik, menyediakan sumber belajar, dalam hal ini guru berperan sebagai fasilitator dalam pengajaran, dan media, dalam hal ini guru berperan sebagai mediator dengan memperhatikan relevansi, efektifitas dan efisiensi, kesesuaian dengan metode serta pertimbangan praktis.¹³

Ungkapan Ibu Elita Sastra yang mengatakan sebagai berikut:

“Setiap guru yang hendak melaksanakan proses pembelajaran pada hakikatnya harus mempersiapkannya terlebih dahulu perencanaan. Dalam hal ini sering dikenal dengan sebutan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP). Di dalam Rencana

¹³Hasil Observasi Peneliti Di SMP Negeri 1 Panyabungan Pada Tanggal 16 April 2018.

Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) ini tertulis berbagai macam rumusan tentang proses pembelajaran yang akan dilaksanakan, yang meliputi kepada semua program dalam pembelajaran. Dengan kesiapan guru PAI membuat perencanaan pembelajaran di sekolah inilah yang menjadi tolak ukur bagi pihak sekolah untuk menilai meningkatkan atau tidaknya efektivitas manajemen berbasis sekolah, karena dengan keefektivan manajemen berbasis sekolah bisa menjadi faktor pendukung tercapainya hasil belajar yang baik. Hal yang seperti ini merupakan salah satu bentuk komitmen kerja guru yang dapat meningkatkan efektivitas manajemen berbasis sekolah”.¹⁴

Berbeda hasil wawancara dengan Bapak Khoirul Asri yang mengatakan sebagai berikut:

“Seseorang yang berprofesi sebagai guru memiliki tanggungjawab yang besar, karena dari berbagai bentuk sikap bisa menjadi faktor pengaruh kepada peserta didiknya. Oleh karena itu, sudah seharusnya seorang guru itu memiliki komitmen kerja yang tinggi. Dari pengamatan Bapak tersebut di sekolah ini, melihat bahwa guru PAI di sekolah ini dapat dikatakan sebagai guru yang memiliki komitmen kerja yang tinggi, karena mereka masih aktif dalam melakukan kegiatan-kegiatan akademik sekolah, seperti keaktifan guru PAI dalam memberikan bimbingan dan pengajaran kepada peserta didik dengan secara terprogram. Guru PAI tidak melaksanakan proses pembelajaran begitu saja tanpa ada alat belajar sebagai pendukung berlangsungnya proses pembelajaran tersebut”.¹⁵

c. Komitmen terhadap siswa sebagai individu yang unik.

Secara sederhana, proses pembelajaran bisa dikatakan sebagai proses komunikasi di mana guru dan siswa saling bertukar pesan. Proses pertukaran pesan tersebut berlangsung secara berkelanjutan melalui penggunaan simbol-simbol verbal dan nonverbal. Komunikasi dalam proses pembelajaran sangat tergantung dari atensi dan persepsi. Atensi

¹⁴Elitas Sastra, Guru PAI, *Wawancara*, Di SMP Negeri 1 Panyabungan, Pada Tanggal 17 April 2018.

¹⁵Khoirul Asri, Guru PAI, *Wawancara*, Di SMP Negeri 1 Panyabungan, Pada Tanggal 16 April 2018.

terjadi ketika guru dan siswa memusatkan pikirannya pada objek tertentu. Dengan kata lain, atensi adalah usaha guru dan siswa dalam memperhatikan sesuatu yang sedang dipelajari.

Mengamati dari proses pembelajaran yang dilaksanakan oleh guru PAI, bahwa guru PAI mampu untuk berperan aktif sebagai pendidik di dalam ruangan, dimana ketika proses pembelajaran berlangsung, seorang guru itu memusatkan fikiran siswanya kepada materi yang disampaikan, karena dengan cara seperti itu siswa akan lebih mudah untuk menerima penyampaian dari guru. Ini merupakan salah satu bukti nyata bahwa guru PAI memiliki komitmen kerja yang tinggi yang sasarannya kepada siswa sebagai individual yang unik di lingkungan sekolah.

Bapak Muhammad Ali berpendapat yaitu:

“Menurut realitanya di sekolah ini, guru PAI sangat berkomitmen terhadap siswa. Terlihat dari cara guru dalam menyampaikan materi pelajaran, seorang guru PAI masih berusaha semaksimal mungkin untuk bisa memahami karakter setiap siswa, sehingga dengan pemahaman guru tersebut akan karakter siswa menjadikan guru lebih mudah untuk menyesuaikan cara penyampaian materi yang tepat”.¹⁶

Lain dari itu, Ibu Salimah Lubis yang menyampaikan sebagai berikut:

“Terlaksananya pendidikan di setiap sekolah adalah bertujuan untuk menjadikan peserta didik cerdas dan berintelektual yang tinggi. Untuk mencapai tujuan tersebut, seorang guru semestinya memiliki komitmen yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya. Guru PAI di sekolah ini dinilai

¹⁶Muhammad Ali, Tenaga Administrasi, *Wawancara*, Di SMP Negeri 1 Panyabungan, Pada Tanggal 16 April 2018.

dengan kriteria guru yang memiliki komitmen kerja yang tinggi ditelaah dari sikap mereka terhadap siswa. Dengan sikap yang melambangkan keguruan, memunculkan komunikasi antara guru dengan murid menjadi lebih baik. Seorang guru PAI di sekolah ini juga berpersepsi bahwa siswa yang mereka didik akan menjadi generasi di masa yang akan datang, sehingga muncul semangat yang kuat dalam mendidik siswa. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa salah satu bentuk komitmen kerja guru yang dapat mempengaruhi peningkatan efektivitas manajemen berbasis sekolah yaitu guru berkomitmen terhadap siswa sebagai individual yang unik”¹⁷.

Berdasarkan hasil temuan di lapangan bahwa bentuk-bentuk komitmen kerja guru Pendidikan Agama Islam di SMP Negeri 1 Panyabungan yaitu dengan berkomitmen untuk mencapai pengajaran yang bermutu, berkomitmen terhadap kegiatan-kegiatan akademik sekolah, dan berkomitmen terhadap siswa sebagai individual yang unik. Dengan demikian dapat dipahami bahwa guru Pendidikan Agama Islam masih memiliki komitmen kerja.

3. Peningkatan Efektivitas Manajemen Berbasis Sekolah di SMP Negeri 1 Panyabungan Kabupaten Mandailing Natal.

Manajemen berbasis sekolah adalah suatu ide tentang pengambilan keputusan pendidikan yang diletakkan pada posisi yang paling dekat dengan pembelajaran, yakni sekolah. Pemberdayaan sekolah dengan memberikan otonomi yang lebih besar, di samping menunjukkan sikap tanggap pemerintah terhadap tuntutan masyarakat juga merupakan sarana peningkatan efisiensi, mutu, dan pemerataan pendidikan. Penekanan aspek-

¹⁷Salimah Lubis, Guru PAI, *Wawancara*, Di SMP Negeri 1 Panyabungan, Pada Tanggal 16 April 2018.

aspek tersebut sifatnya situasional dan kondisional sesuai dengan masalah yang dihadapi dan politik yang dianut pemerintah.

Adanya komitmen kerja guru yang baik, tentunya sangat berdampak kepada peningkatan efektivitas Manajemen Berbasis Sekolah. Hubungan antara komitmen kerja guru dengan efektivitas Manajemen Berbasis Sekolah yaitu terletak pada proses pelaksanaan suatu kegiatan. Guru berkomitmen dalam melaksanakan tugasnya, merupakan salah satu sikap yang didasari dengan kesadaran akan tanggungjawab yang diembannya. Dengan demikian, akan menumbuhkan semangat dalam melaksanakan tugas tersebut.

Hasil observasi peneliti melihat bahwa peningkatan efektivitas manajemen berbasis sekolah di SMP Negeri 1 Panyabungan terletak pada kualitas program, ketepatan penyusunan perencanaan, semangat kerja, dan ketercapaian tujuan yang diinginkan, serta ketepatan pendayagunaan sarana prasarana dan sumber belajar dalam meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah ini.¹⁸

Untuk lebih jelas mengenai temuan di atas, peneliti mengadakan secara langsung wawancara dengan salah satu guru Pendidikan Agama Islam yang mengatakan sebagai berikut:

“Sesuai dengan realita yang kami jalani di lingkungan sekolah ini bahwa proses pembelajaran pada umumnya masih berjalan sesuai dengan program yang telah ditetapkan dari pimpinan. Berbicara mengenai peningkatan efektivitas manajemen berbasis sekolah, perlu untuk diketahui peningkatannya. Tolak ukur untuk melihat meningkat atau tidaknya efektivitas manajemen berbasis sekolah

¹⁸Hasil Observasi Peneliti di SMP Negeri 1 Panyabungan.

yaitu dilihat dari ketuntasan program belajar mengajar, karena dengan mengetahui ketuntasan program belajar mengajar di sekelolah tersebut, pasti sudah mencakup kepada semangat kerja guru ataupun ketetapan pendayagunaan terhadap sarana prasarana yang tersedia. Berdasarkan ketuntasan program belajar mengajar ini, sehingga dapat dinilai adanya peningkatan efektivitas manajemen berbasis sekolah di SMP Negeri 1 Panyabungan”¹⁹.

Wawancara dengan Bapak Kepala Sekolah yang mengungkapkan sebagai berikut:

“Efektivitas manajemen berbasis sekolah memang merupakan hal yang sangat penting untuk diterapkan dan diharapkan adanya peningkatan. Karena memahami lebih lanjut akan makna efektivitas manajemen berbasis sekolah ini sangat cenderung untuk mencapai hasil pembelajaran yang baik. Namun tidak semua lembaga itu dapat memahami akan pentingnya peningkatan efektivitas manajemen berbasis sekolah, karena sebagian lembaga pendidikan itu berdiri hanya didasari dengan kemauannya saja, tanpa ada upaya yang maksimal untuk memperoleh tujuan yang diinginkan. Salah satu kriteria sekolah yang dapat dikatakan adanya peningkatan efektivitas manajemen berbasis sekolahnya yaitu dilihat dari ketepatan penyusunan perencanaan. Pada umumnya, semua lembaga pendidikan pasti mewajibkan bagi tenaga pendidiknya untuk menyiapkan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), tapi tidak semua pihak sekolah mampu menyusun perencanaan tersebut sesuai dengan sasaran yang tepat. Oleh karena itu, kalau dalam hal peningkatan efektivitas manajemen berbasis sekolah di SMP Negeri 1 Panyabungan ini dapat dikatakan meningkat, karena meninjau dari tahun-tahun ajaran sebelumnya, guru yang menyiapkan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) tidak mampu menetapkan penyusunan perencanaan atau masih bisa dikatakan dengan penyusunan RPP yang asal-asalan, sehingga proses belajar mengajar terlaksana hanya biasa saja tanpa ada perubahan yang dialami oleh siswa. Namun, pada saat sekarang ini berketepatan dengan adanya penelitian yang terkait dengan komitmen kerja guru PAI dalam meningkatkan efektivitas manajemen berbasis sekolah dapat dikatakan peningkatan dilihat dari penyusunan RPP yang tepat sesuai sasaran”²⁰.

¹⁹Khoirul Asri, Guru PAI, *Wawancara*, Di SMP Negeri 1 Panyabungan, Pada Tanggal 16 April 2018.

²⁰Bahrim Lubis, Kepala Sekolah, *Wawancara*, Di SMP Negeri 1 Panyabungan, Pada Tanggal 16 April 2018.

Sedikit ada kesamaan hasil wawancara dengan Ibu Subaidah Lubis yang mengatakan, yaitu:

“Efektivitas manajemen berbasis sekolah yang seugiyanya dapat ditingkatkan, karena dengan peningkatan manajemen berbasis sekolah ini para gurupun akan memperlihatkan kemampuan mereka lebih mendalam lagi, apalagi dikaitkan dengan komitmen kerja guru, barangkali sudah sama-sama mengetahui bahwa efektivitas manajemen berbasis sekolah ini juga dapat ditingkatkan dengan adanya komitmen kerja guru, karena komitmen kerja guru ini juga merupakan salah satu sikap yang menandakan adanya rasa tanggungjawab, sehingga munculnya semangat dalam melaksanakan tugasnya”.²¹

Ungkapan Ibu Subaidah di atas, sejalan dengan ungkapan Bapak Muhammad Ali yang mengatakan sebagai berikut:

“Guru yang ditugaskan untuk mendidik dan mengajari peserta didik di dalam ruangan, semestinya sudah dibenahi dengan kesadaran yang matang akan tanggungjawab tersebut, dengan kematangan kesadaran guru tersebut dengan sendirinya akan muncul rasa tanggungjawab yang penuh akan tugas yang diembannya. Dengan demikian akan muncul rasa semangat yang kuat dalam melaksanakan tugasnya, dari semangat kerja guru tersebut akan dapat meningkatkan efektivitas manajemen berbasis sekolah. Namun kalau menganalisis di sekolah ini bahwa peningkatan efektivitas manajemen berbasis sekolah dapat dikatakan meningkat ditinjau dari kedisiplinan para guru dalam bertugas, dan mantapnya persiapan guru untuk melaksanakan proses belajar mengajar”.²²

Memahami dari beberapa ungkapan di atas, dapat disimpulkan bahwa efektivitas manajemen berbasis sekolah di SMP Negeri 1 Panyabungan dapat dikatakan meningkat. Peningkatan tersebut dilihat dari semangat kerja guru yang didasari dengan komitmen kerja guru, ketepatan

²¹Subaidah Lubis, Guru PAI, *Wawancara*, Di SMP Negeri 1 Panyabungan, Pada Tanggal 15 April 2018.

²²Muhammad Ali, Tenaga Administrasi, *Wawancara*, Di SMP Negeri 1 Panyabungan, Pada Tanggal 16 April 2018.

guru dalam menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran, juga pendayagunaan sarana prasarana dan sumber belajar yang tersedia.

C. Analisis Hasil Penelitian

Secara teorinya dengan komitmen kerja yang dimiliki oleh guru sangat berpengaruh kepada peningkatan efektivitas manajemen berbasis sekolah, karena berdasarkan komitmen kerja, guru akan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik yaitu dengan adanya loyalitas, kesediaan berkorban secara ikhlas demi kemajuan sekolah, adanya rasa bangga apabila sekolah memperoleh nama baik, dan adanya niat yang baik untuk tetap menjaga nama baik sekolah dalam keadaan apapun.

Berdasarkan penelitian yang dilaksanakan oleh peneliti di SMP Negeri 1 Panyabungan dapat dianalisis bahwa guru Pendidikan Agama Islam menurut realitanya mempunyai komitmen kerja, karena guru Pendidikan Agama Islam di sekolah ini masih memiliki semangat yang kuat dan rasa tanggungjawab yang penuh akan tugas yang diembannya. Dari komitmen kerja guru Pendidikan Agama Islam yang tinggi mampu berdampak positif terhadap manajemen berbasis sekolah yang akhirnya dapat melahirkan peningkatan. Beberapa bentuk komitmen kerja guru yang berdampak positif akan peningkatan manajemen berbasis sekolah yaitu komitmen untuk menciptakan pengajar yang bermutu, komitmen terhadap kegiatan-kegiatan akademik sekolah, dan komitmen terhadap siswa sebagai individual yang unik.

Dari perolehan hasil penelitian ini, peneliti mengemukakan pendapat bahwa SMP Negeri 1 Panyabungan merupakan salah satu lembaga pendidikan

yang dilengkapi dengan guru yang memiliki komitmen kerja, sehingga dalam peningkatan efektivitas manajemen berbasis sekolah masih dapat dilakukan dengan efektif. Dengan demikian, dalam hal peningkatan efektivitas manajemen berbasis sekolah harus dilakukan dengan sebaik mungkin, salah satunya yang didasari dengan komitmen kerja guru Pendidikan Agama Islam.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan dari penelitian ini maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Guru PAI di SMP Negeri 1 Panyabungan masih memiliki komitmen kerja, yang dilihat dari kemampuan guru PAI dalam melaksanakan tugasnya dengan baik dan memiliki perasaan keterlibatan akan tugas-tugas pokok yang harus dikerjakan. Dengan komitmen kerja yang dimiliki oleh guru PAI di SMP Negeri 1 Panyabungan dapat meningkatkan efektivitas manajemen berbasis sekolah, karena dengan komitmen kerja itu guru PAI mampu untuk mempersiapkan rencana pembelajaran, dan timbul rasa tanggungjawab yang besar dan semangat yang kuat dalam melaksanakan tugasnya sebagai guru, dan dapat melaksanakan proses belajar yang sesuai dengan sistem manajemen berbasis sekolah, yaitu dengan menerapkan berbagai program yang layak untuk digunakan dalam proses pembelajaran.
2. Bentuk-bentuk komitmen kerja guru dalam meningkatkan efektivitas manajemen berbasis sekolah di SMP Negeri 1 Panyabungan, yaitu a) komitmen untuk mencapai pengajaran yang bermutu, b) komitmen terhadap kegiatan-kegiatan akademik sekolah, dan c) komitmen terhadap siswa sebagai individual yang unik.

3. Peningkatan efektivitas manajemen berbasis sekolah di SMP Negeri 1 Panyabungan dilihat dari ketuntasan program belajar mengajar yang dilaksanakan oleh guru PAI di dalam ruangan. Ketuntasan tersebut diperoleh karena adanya komitmen guru dalam melaksanakan tugas, sehingga para guru PAI mampu mempersiapkan secara matang tentang apa saja yang menjadi pendukung berjalan lancarnya proses pembelajaran.

B. Saran-saran

Sejalan dengan kesimpulan di atas, dapat diambil saran-saran yang dapat ditujukan kepada beberapa pihak sebagai berikut:

1. Kepada kepala SMP Negeri 1 Panyabungan di harapkan untuk :
 - a. Lebih memperhatikan guru Pendidikan Agama Islam dalam proses pembelajaran.
 - b. Lebih meningkatkan kerja sama dengan para guru yang lain dalam hal peningkatan kualitas pengajaran.
2. Kepada guru Pendidikan Agama Islam SMP Negeri 1 Panyabungan di harapkan untuk:
 - a. Lebih berkomitmen dalam melaksanakan tugasnya.
 - b. Lebih memaksimalkan upaya peningkatan efektivitas manajemen berbasis sekolah.
 - c. Lebih kreatif untuk meningkatkan motivasi siswa belajar Pendidikan Agama Islam.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Qodri A Azizy, *Pendidikan (Agama) untuk Membangun Etika Sosial*, Semarang: CV. Aneka Ilmu, 2003.
- A.S. Moenir, *Pendekatan Manusia dan Sekolah terhadap Pembinaan Keguruan*, Jakarta: Gunung Agung, 1991.
- Aan Komariah dan Cepi Triatna, *Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif*, Jakarta: Bumi Aksara. 2005.
- Abdul Mujib dan Jusuf Mudzakkir, *Ilmu Pendidikan Islam*, Jakarta : Kencana Prenada Media, 2006.
- Burlian somad, *Beberapa Persoalan dalam Pendidikan Islam*, Bandung: PT Al-Ma'arif, 1981.
- Departemen Pendidikan Nasional, *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga. Penjamin Mutu Pendidikan*, Jakarta : Depdiknas, 2007.
- Depdiknas, *Manajemen Berbasis Sekolah*, Jakarta: Direktorat Jenderal Manajemen Pendidikan Dasar dan Menengah, 2007.
- E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah Konsep, Strategi dan Implementasi*, Bandung : Remaja Rosdakarya. 2003.
- Fasli Jalal dan Dedi Supriadi, *Reformasi Pendidikan dalam Konteks Otonomi Daerah*, Yogyakarta: Adicita Karya Nusa, 2001.

- Gerald Smith Thomas, *Organizational Commitment: Sources and Implications For The Development of Middle Managers*, Michigan : University Microfilms International, 1982.
- H. Syaifuddin Nurdin, *Guru Profesional & Implementasi kurikulum*, Jakarta : Quantum Teaching, 2005.
- Hadari Nawawi, *Organisasi Sekolah dan Pengelolaan Kelas sebagai Lembaga Pendidikan*, Jakarta: Haji Masagung, 1989.
- Hadiyanto, *Mencari Sosok Desentralisasi Manajemen Pendidika di Indonesia*, Jakarta:Rineka Cipta, 2004.
- Hamzah B Uno, *Profesi Kependidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2007.
- Hery Noer Aly & Munzier, *Watak Pendidikan Islam*, Jakarta:Friska Agung Insani, 2003.
- Imam Al-Ghazali, *Ihya' Ulumuddin. Jilid I.* terj. Moh. Zuhri, Semarang: CV. Asy-Syfa'. 2003.
- John W. Newstrom dan Keith Davis, *Organizational Behavior: Human Behavior at Work*, New Delhi: Tata McGraw-Hill, 1998.
- Lexy. J. Moleong. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 1989.
- Mahmud, *Psikologi Pendidikan*, Bandung: CV Pustaka Setia, 2010.
- Moh Haitami salim dan Syamsul Kurniawan, *Studi Pendidikan Islam*, Yogyakarta: Ar- Ruzz Media, 2012.
- Mu'arif, *Wacana Pendidikan Kritis Menelanjangi Problematika, Meretus Masa Depan Pendidikan Kita*, Jogjakarta: Ircisod, 2005.
- Muhaimin, *Pemikiran dan Aktualisasi Pengembangan Pendidikan Islam*, Jakarta: Rajawali Press, 2012.

- Muhammad Alim, *Pendidikan Agama Islam Upaya Pembentukan Pemikiran dan Kepribadian Muslim*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2006.
- Muhibbin Syah, *Psikologi Pendidikan*, Bandung : Rosda, 2013.
- Muri Yusuf, *Pengantar Ilmu Pendidikan*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 1986.
- N. J Allen & P.J. Meyer, *Commitment in the Workplace; Theory, Research and Application*, London: Sage Publication, 1991.
- Nanang Fattah, *Manajemen Berbasis Sekolah*, Bandung: Andira, 2000.
- Nurhartati dkk. *Pedoman Implementasi Manajemen Berbasis Madrasah*, Jakarta : Puslitbang Pendidikan Agama dan Keagamaan, 2003.
- Nurkholis, *Manajemen Berbasis Sekolah: Teori, Model, dan Aplikasi*, Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, 2003.
- Paul Hersey Kenneth H. Blanchard dan Dewey E. Johnson, *Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources*, New Jersey: Prentice-Hall, Inc., 1996.
- Peraturan Menteri Agama R.I. Nomor 02 Tahun 2008, *Standar Kompetensi Lulusan dan Standar Isi Pendidikan Agama Islam dan Bahasa Arab di Madrasah*, Bab II.
- Peraturan Pemerintah R.I Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru, Jakarta: BP. Cipta Jaya, 2009.
- Poerwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 2006.
- Prajudi Atmosudirdjo, *Dasar-dasar Administrasi dan Manajemen*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 1990.
- Ramayulis, *Ilmu Pendidikan Islam*, Jakarta: Kalam Mulia, 2008.
- Samsul Nizar, *Filsafat Pendidikan Islam Pendekatan Historis; Teoritis dan Praktis*, Jakarta: Ciputat. Pers, 2002.
- Sardiman. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, Jakarta: Rajawali Pers, 2005.

- Soegeng Prijodanminto, *Disiplin Kiat Menuju Sukses*, Jakarta: Pradnya Paramita, 1992.
- Sofyan Sauri & Herlan Firmansyah, *Meretas Pendidikan Nilai*, Bandung : CV. Arfino Raya, 2010.
- Sondang. P. Siagian, *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*, Jakarta: Gunung Agung, 1995.
- Sopiah, *Perilaku Organisasional*, Yogyakarta: Andi Offset, 2008.
- Stephen P. Robbins, *Teori Organisasi: Struktur, Disain dan Aplikasi*, terjemahan Yusuf Udaya, Jakarta: Arcan, 1995.
- Subakir, Supriono dan Achmad Sapari, *Manajemen Berbasis Sekolah*, Surabaya: SIC, 2001.
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta : Rineka Cipta, 1993.
- Suryadi Prawirosantono, *Kebijakan Kinerja Karyawan*, Yogyakarta: BPFE, 1999.
- Suryosubroto, *Manajemen Pendidikan di Sekolah*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2010.
- Suyadi Prawirosantono, *Kebijakan Kinerja Karyawan*, Yogyakarta: BPFE, 1999.
- Syafaruddin Anzizhan, *Sistem Pengambilan Keputusan Pendidikan*, Jakarta: PT. Grasindo Anggota Ikapi, 2004.
- Syaful Bahri Djamarah, *Guru dan Anak Didik dalam Interaksi Edukatif*, Jakarta: PT Rineka Cipta, 2000.
- Undang-undang R.I. Nomor 14 Tahun 20005, *Guru dan Dosen*, Pasal 1, Ayat (1).
- Syukur Kholil, *Metodologi Penelitian Komunikasi*, Bandung: Citapustaka Media, 2006.
- Toto Tasmara, *Membudayakan etos Kerja Islami*, Jakarta : Gema Insani Press , 2006.

- Umaedi, *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*, Jakarta: Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, 2000.
- Wahab dkk, *Kompetensi Guru Agama Tersertifikasi*, Semarang: Robar Bersama, 2011.
- William M Lindsay dan Joseph A Petriek, *Total Quality and Organization Development*, USA: St. Lucie Press, 1997.
- Winardi, *Motivasi Pemotivasian Dalam Manajemen*, Jakarta: Grafindo, 2004.
- Wursanto, *Manajemen Personalia*, Jakarta: Pustaka Dian, 1999.
- Yayasan Penyelenggaraan Penerjemahan Penafsiran Al-Qur'an, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, Bandung: Penerbit Jumanatul-Ali-Art, 2005.
- Zakiah Daradjat, dkk, *Ilmu Pendidikan Islam*, Jakarta: Bumi Aksara, 1992.
- Zuhairini, dkk. *Filsafat Pendidikan Islam*, Jakarta: Bumi Aksara, 2009.



DAFTAR RIWAYAT HIDUP PENULIS

A. Identitas Pribadi

1. Nama : **ERNIZA**
2. Tempat Tanggal Lahir : Simpang Gambus, 09 September 1972
3. Program Studi : Pascasarjana Pendidikan Agama Islam
4. Alamat : Jln. Willem Iskandar Saba Padang Pidoli Dolok
Panyabungan Kabupaten Mandaling Natal

B. Keluarga

1. Nama Ayah : Mukhtar Majid
2. Nama Ibu : Nur Saidah
3. Nama Suami : Drg. Ismail Lubis
4. Nama Anak : 1. Amalia Nandita Lubis
2. Fauzul Hilmi Lubis
3. Husnul Fikri Lubis
4. Shabri Ma'arif Lubis

C. Pendidikan

1. SD Negeri Simmapang Gambus Tahun 1986
2. MTs Swasta Al-Washliyah Indrapura Tahun 1989
3. PGA Negeri Medan Tahun 1992
4. S-1 IAIN SU Medan Tahun 1997
5. S-2 IAIN Padangsidimpuan Tahun 2018

D. Pekerjaan

1. Guru di SMP Negeri 1 Panyabungan

**PEDOMAN WAWANCARA DAN OBSERVASI SERTA CATATAN
LAPANGAN UNTUK PENGUMPULAN DATA DAN INFORMASI
DALAM RANGKA PENELITIAN**

Judul :

“KOMITMEN KERJA GURU PENDIDIKAN AGAMA ISLAM
DALAM PENINGKATAN EFEKTIVITAS MANAJEMEN BERBASIS
SEKOLAH DI SMP NEGERI 1 PANYABUNGAN”

A. Observasi

1. Observasi tentang lingkungan SMP Negeri 1 Panyabungan
2. Observasi tentang kedisiplinan guru dalam melaksanakan tugas
3. Observasi tentang minat dan motivasi guru dalam melaksanakan tugas
4. Observasi tentang kebijakan kepala sekolah dalam meningkatkan komitmen kerja guru

B. Wawancara

1. Wawancara dengan Kepala Sekolah

- a. Bagaimana menurut Bapak indentifikasi tujuan pendidikan guru PAI dalam melaksanakan proses pembelajaran?
- b. Bagaimana menurut Bapak keterlibatan guru PAI dalam melaksanakan proses pendidikan?
- c. Bagaimana menurut Bapak loyalitas guru PAI dalam mengemban tugasnya sebagai guru?
- d. Bagaimana menurut Bapak tekad guru dalam melaksanakan tugas?
- e. Bagaimana menurut Bapak komitmen guru PAI terhadap organisasi sekolah?
- f. Bagaimana menurut Bapak komitmen guru pada norma organisasi sekolah?
- g. Bagaimana menurut Bapak kesedian guru PAI berkorban secara ikhlas?
- h. Apakah guru PAI merasa bangga apabila SMP Negeri 1 Panyabungan memperoleh nama baik dari masyarakat?
- i. Bagaimana menurut Bapak pengaruh dari komitemen kerja guru PAI terhadap peningkatan efektivitas manajemen berabasis sekolah di SMP Negeri 1 Panyabungan?

- j. Apakah ada peningkatan efektivitas manajemen berbasis sekolah di SMP Negeri 1 Panyabungan?

2. Wawamcara dengan Tata Usaha

- a. Bagaimana sejarah beridiri SMP Negeri 1 Panyabungan?
- b. Apa saja visi misi SMP Negeri 1 Panyabungan?
- c. Bagaimana kelengkapan sarana prasarana SMP Negeri 1 Panyabungan?
- d. Bagaimana keadaan guru dan siswa SMP Negeri 1 Panyabungan?
- e. Bagaimana struktur dan sistem organisasi SMP Negeri 1 Panyabungan?

3. Wawancara dengan Guru

- a. Bagaiman menurut Bapak/Ibu indentifikasi tujuan pendidikan guru PAI dalam melaksanakan proses pembelajaran?
- b. Bagaimana menurut Bapak/Ibu keterlibatan guru PAI dalam melaksanakan proses pendidikan?
- c. Bagaimana menurut Bapak/Ibu loyalitas guru PAI dalam mengemban tugasnya sebagai guru?
- d. Bagaimana menurut Bapak/Ibu tekad guru dalam melaksanakan tugas?
- e. Bagaimana menurut Bapak komitmen guru PAI terhadap organisasi sekolah?
- f. Bagaimana menurut Bapak/Ibu komitmen guru pada norma organisasi sekolah?
- g. Bagaimana menurut Bapak/Ibu kesedian guru PAI berkorban secara ikhlas?
- h. Apakah Bapak/Ibu merasa bangga apabila SMP Negeri 1 Panyabungan memperoleh nama baik dari masyarakat?
- i. Bagaimana menurut Bapak/Ibu pengaruh dari komitemen kerja guru PAI terhadap peningkatan efektivitas manajemen berabasis sekolah di SMP Negeri 1 Panyabungan?
- j. Apakah ada peningkatan efektivitas manajemen berbasis sekolah di SMP Negeri 1 Panyabungan?

Panyabungan, Mei 2018
Peneliti,

ERNIZA
NIM. 16. 2310 0167



Wawancara dengan Kepala Sekolah SMP 1 N Panyabungan



Wawancara dengan ... Tata Usaha SMP 1 N Panyabungan
PADANGSIDIMPUAN



Wawancara dengan Guru PAI SMP 1 N Panyabungan



Wawancara dengan Guru PAI SMP 1 N Panyabungan





PEMERINTAH KABUPATEN MANDAILING NATAL
DINAS PENDIDIKAN
SMP NEGERI 1 PANYABUNGAN



N I S : 200100
N S S : 201071007014

Alamat : Jl. ABRI UJUNG Panyabungan – SUMUT
NPSN : 10208088 Kode Pos : 22916
Akreditasi : A Telp/HP : 081381425408

SURAT KETERANGAN PELAKSANAAN RISET

Nomor : 421.3/163/SMP/2018

Yang Bertanda Tangan di bawah ini :

Nama : H. BAHRIM LUBIS,S.Pd
NIP. : 196505071990031007
Pangkat/Gol : Pembina IV/a
Jabatan : Kepala SMP Negeri 1 Panyabungan

Berdasarkan surat dari Direktur Pascasarjana Program Magister IAIN Padangsidempuan, No : 912/IN.14/AL/PPS/PP.009/03/2018 Tanggal 23 Maret 2018 Tentang Mohon Izin Riset di SMP Negeri 1 Panyabungan, menerangkan dengan sebenarnya bahwa mahasiswa tersebut :

Nama : ERNIZA
NIM : 1623100167
Program Studi : Pendidikan Agama Islam
Judul Tesis : Komitmen Kerja Guru Pendidikan Agama Islam Dalam Peningkatan Efektivitas Manajemen Berbasis Sekolah di SMP Negeri 1 Panyabungan Kabupaten Mandailing Natal
Alamat : Jln. Willem Iskander Saba Padang Pidoli Dolok Panyabungan

Benar telah melakukan penelitian tersebut dengan baik di SMP 1 Negeri Panyabungan Kabupaten Mandailing Natal

Demikian Surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan seperlunya

Panyabungan, 26 Juni 2018



SMP Negeri 1 Panyabungan

H. BAHRIM LUBIS,S.Pd
Nip. 196505071990031007