

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap manusia harus memiliki akses terhadap pendidikan. Kualitas pembangunan sangat dipengaruhi oleh pendidikan, khususnya dalam bidang pengembangan sumber daya manusia. Kebutuhan akan pendidikan yang bermutu menuntut sejumlah tanggung jawab yang harus diemban oleh kepala madrasah dan para pengajar dalam peran dan kegiatan profesionalnya masing-masing. Dalam rangka membangun dan memakmurkan dunia sesuai dengan prinsip-prinsip yang telah ditetapkan Allah melalui Rasul-Nya, pendidikan agama Islam bertujuan untuk menanamkan nilai-nilai luhur Allah SWT kepada setiap peserta didik. Proses ini akan memungkinkan peserta didik untuk menjalankan perannya sebagai abdi dan khalifah.¹

Kepala madrasah harus mampu menjadi pemimpin yang cakap agar dapat menjalankan tugasnya. Kemampuan untuk mengubah setiap pegawai madrasah dan guru. Kepala madrasah memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja dan kesejahteraan guru. Menurut Asmani, pemimpin sekolah atau organisasi yang menyelenggarakan pembelajaran di kelas adalah kepala madrasah. Sekolah membutuhkan pemimpin untuk mencapai tujuannya. Sumber daya, fasilitas, dan dukungan harus disediakan oleh kepala madrasah kepada guru. Strategi untuk memberdayakan pekerja pendidikan melalui kolaborasi komparatif, menawarkan kesempatan untuk pengembangan

¹ Amin, *Metode Dan Pembelajaran Agama Islam*.

profesional, dan mengatur, mengarahkan, mengawasi, dan mendorong keterlibatan mereka dalam kegiatan program sekolah juga harus ada di madrasah. Guru diklasifikasikan sebagai pegawai negeri atau non-PNS berdasarkan jabatannya. disebut sebagai pendidik kehormatan. Mulyasa menegaskan bahwa instruktur kehormatan berhak atas cuti berdasarkan undang-undang ketenagakerjaan, perlindungan hukum, dan honorarium bulanan atau triwulanan. Seperti pemandu wisata, guru memanfaatkan pengetahuan dan keahlian mereka untuk memastikan siswa memiliki pengalaman belajar yang positif. Umumnya, guru honorer mendapatkan gaji sukarela yang jumlahnya di bawah upah minimum.

Karena bukan pejabat publik, banyak guru honorer di Indonesia yang sudah berusia lanjut dan sudah bekerja bertahun-tahun tanpa mendapatkan tunjangan profesi dari pemerintah. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menyebutkan bahwa guru berhak mendapatkan gaji tetap dari organisasi atau lembaga pendidikan sebagai imbalan atas pengabdianya. Sebagai imbalan atas pengabdianya, guru mendapatkan tunjangan kesejahteraan sosial dan gaji yang lebih baik.

Di bidang pendidikan, guru honorer sangat dibutuhkan. Guru honorer memiliki tugas yang sama di kelas seperti guru yang dipekerjakan oleh pemerintah. Guru honorer di sekolah sering kali dilupakan. Pembelajaran di kelas ditingkatkan oleh guru honorer. Guru honorer mendapatkan gaji dari komite sekolah dan bantuan operasional. Guru honorer juga bertanggung

jawab untuk membuat rencana pembelajaran, silabus, dan rencana kerja sekolah.

Kinerja guru tidak terjadi begitu saja, tetapi dipengaruhi oleh sejumlah variabel. Kinerja guru dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Efektivitas seorang guru dapat dipengaruhi oleh kemampuan, bakat, kepribadian, pendapat, minat mengajar, pengalaman lapangan, dan sejarah keluarga mereka.²

Melihat faktor internal yang mempengaruhi kinerja guru, hasil pengamatan awal peneliti di MI Plus Nur Rahma menunjukkan bahwa guru memiliki akses dan memanfaatkan sumber belajar serta infrastruktur yang memudahkan pelaksanaan tugas profesional secara efisien. Misalnya, setiap kelas di MI Plus Nur Rahma memiliki satu infocus, dan guru diberikan berbagai alat peraga pembelajaran untuk IPA dan IPS. Namun, setiap instruktur menyiapkan media sesuai dengan kebutuhan pembelian sumber belajar seperti kertas, kardus, bahan alam, dan media cetak pendukung. Orang yang memiliki syariat dan akidah yang benar akan mampu meraih akhlak mulia. Seorang muslim yang mengamalkan akidah yang benar akan menunjukkannya dalam sikap dan tindakan sehari-hari. Seseorang yang beriman kepada Allah dengan benar, misalnya, akan selalu menaati segala perintah-Nya dan menjauhi segala larangan-Nya. Oleh karena itu, ia akan selalu bersikap akhlak dan menjauhi perbuatan yang tercela. Tindakan dan sikapnya akan dituntun dan diatur oleh keimanannya kepada sesama manusia,

² Supardi, *Kinerja Guru* (Jakarta: Rajawali Press, 2014), hlm. 56

malaikat, kitab suci, dan lain sebagainya, yang akan membantunya meraih akhlak yang luhur. Dalam penerapan syariat, hal yang sama juga terjadi. Tercapainya akhlak yang luhur merupakan hasil dari semua aturan syariat Islam. Misalnya, seseorang yang shalat sesuai dengan ketentuan yang berlaku, niscaya akan dituntun untuk selalu berbuat baik dan menjauhi kemungkar dan kesalahan.³

Karena memiliki dampak yang signifikan terhadap instruktur, variabel eksternal ini penting untuk dipertimbangkan. Elemen-elemen ini akan terus berdampak pada instruktur setiap hari, membuat mereka lebih mampu melakukan pekerjaan mereka. Kesejahteraan material dan immaterial kemungkinan besar merupakan hasil dari variabel eksternal yang disebutkan di atas. Elemen-elemen ini memiliki peran yang signifikan dalam kinerja guru. Keadaan di mana kebutuhan material, spiritual, dan sosial seseorang terpenuhi sehingga mereka dapat menjalani kehidupan yang layak, tumbuh sebagai pribadi, dan memenuhi peran sosial mereka dikenal sebagai kesejahteraan. Kesejahteraan akan memengaruhi motivasi guru dalam bekerja.⁴

Gaji merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Setiap orang akan hidup makmur jika memiliki gaji yang besar. Jika karyawan dapat membuat hidup mereka lebih baik, mereka akan bekerja dengan penuh semangat. Sebaliknya, mereka yang miskin atau tidak puas

³ Amin, *Model Pembelajaran Agama Islam Di Sekolah*.

⁴ Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM* (Bandung: PT. Refika Aditama, 2007), hlm. 14.

dalam segala hal akan bekerja tanpa semangat. Jika seorang guru sudah disibukkan dengan tugas-tugas domestik sebelum meninggalkan rumah, bagaimana mereka dapat bekerja secara profesional? Karyawan mendapatkan gaji dari atasan mereka sebagai pembayaran atas kerja keras mereka.⁵

Dalam hal ini, gaji pokok di MI Plus Nur Rahma disesuaikan dengan lama masa kerja dan golongan pegawai, yang disesuaikan dengan tahun masuk guru. Terkait hak atas kenaikan gaji berkala, di MI PLUS Nur Rahma, kenaikan gaji guru dilaksanakan satu kali dalam setahun, dengan besaran kenaikan yang ditentukan berdasarkan beban kerja yang dilakukan masing-masing instruktur. Namun, tidak semua instruktur di MI Plus Nur Rahma berhak mendapatkan tunjangan hari tua. Guru yang telah menyelesaikan masa kerja di MI PLUS Nur Rahma kini diberikan kenang-kenangan atau hadiah. Guru yang berhasil menyelesaikan masa kerja dan guru yang masa kerjanya telah berlaku selama satu tahun ajaran adalah yang mendapatkan hadiah. "Guru diperbolehkan melakukan tugas tambahan seperti menyelenggarakan kegiatan bimbingan belajar bagi siswa, tetapi kegiatan tersebut dilakukan di rumah dan di luar jam sekolah," kata peneliti dalam wawancara dengan seorang guru di sekolah MI Plus Nur Rahma sesuai observasi awal. Hal ini merupakan salah satu tindakan yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kepuasan keinginan. Karena dengan memberikan kesejahteraan yang cukup kepada guru akan meningkatkan semangat mereka dalam menjalani profesinya dan meningkatkan kesadaran akan perlunya mengembangkan dan

⁵ Wardani Purnama Sari, 2016.

meningkatkan kualitas sumber daya mereka. Jika pendidik menjalankan tugasnya dengan baik, akan mudah untuk mencapai standar pengajaran yang tinggi. Oleh karena itu, sangat penting bagi pemerintah dan lembaga pendidikan untuk mempertimbangkan dengan saksama kesejahteraan dan martabat guru.

Karena guru juga manusia biasa seperti kebanyakan manusia di dunia, mereka juga membutuhkan kesejahteraan dalam bentuk gaji, keamanan kerja, dan stabilitas karier. Oleh karena itu, sangat penting bagi kepala madrasah untuk meningkatkan kinerja dan kesejahteraan.

Kesejahteraan, yang pada hakikatnya adalah pemenuhan semua kebutuhan material dan spiritual serta kebutuhan sandang, pangan, dan papan, tidak dapat diukur. Di masa lalu, rumah dan sandang yang sederhana mungkin dianggap sebagai kemewahan, dan orang-orang dapat makan pagi dan makan malam. Ukuran kesejahteraan telah mengubah polanya, dan keadaannya berbeda saat ini. Tidak hanya cukup pangan, sandang, dan papan, tetapi lebih dari itu. Kesejahteraan diperlukan bagi semua orang, bahkan instruktur MI Plus Nur Rahma yang terikat oleh keterbatasan waktu dan lokasi.

Inti dari layanan pendidikan adalah kesejahteraan guru karena diasumsikan bahwa instruktur akan berdedikasi untuk memberikan layanan terbaik dan paling efisien kepada masyarakat jika mereka diberi insentif yang adil dan dapat diterima. Tampaknya situasi kehidupan instruktur saat ini mungkin tidak sepenuhnya memahami fitur ini.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, para ahli ingin melakukan penelitian yang lebih mendalam tentang “**Manajemen Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja dan Kesejahteraan Guru di MI Plus Nur Rahma Kelurahan Kandang Mas Kota Bengkulu**”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka identifikasi masalah yang dapat diteliti adalah:

1. Kepala Madrasah selalu berupaya melakukan supervise demi adanya peningkatan kinerja guru
2. Kepala Madrasah terus mengupayakan kesejahteraan guru
3. Penting adanya peningkatan kinerja guru pada madrasah
4. Ada beberapa guru yang terlambat ke madrasah karena terkendala tidak adanya kendaraan
5. Ada beberapa guru yang mencari tambahan kerja karena tuntutan kebutuhan
6. Masih rendahnya honorarium yang diperoleh guru honor di madrasah setiap bulannya

C. Batasan Masalah

Untuk memusatkan dan mengarahkan penelitian berdasarkan latar belakang yang telah diberikan sebelumnya, maka tujuan penelitian ini adalah manajemen kepala madrasah dalam meningkatkan kesejahteraan dan kinerja guru di MI Plus Nur Rahma Kelurahan Kandang Mas Kota Bengkulu.

D. Rumusan Masalah

Manajemen kepala madrasah dalam meningkatkan kesejahteraan dan kinerja guru menjadi fokus utama penelitian ini. Peneliti merumuskan masalah sebagai berikut agar memudahkan analisis:

1. Bagaimana cara Kepala Madrasah MI Plus Nur Rahma di Desa Kandang Mas Kota Bengkulu menanganinya?
2. Seberapa baik administrasi kepala madrasah MI Plus Nur Rahma Kelurahan Kandang Mas Kota Bengkulu dalam meningkatkan kinerja guru?
3. Bagaimana peningkatan kesejahteraan guru MI Plus Nur Rahma Kelurahan Kandang Mas Kota Bengkulu di bawah pengelolaan kepala madrasah?

E. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan masalah pada penelitian ini, yakni:

1. Jelaskan bagaimana kepala madrasah telah meningkatkan kesejahteraan dan kinerja guru di MI Plus Nur Rahma di Kelurahan Kandang Mas, Kota Bengkulu.
2. Jelaskan bagaimana kepala madrasah telah berhasil meningkatkan kinerja guru di MI Plus Nur Rahma di Kelurahan Kandang Mas, Kota Bengkulu.
3. Jelaskan bagaimana kepala madrasah berhasil meningkatkan kesejahteraan instruktur di MI Plus Nur Rahma di Kelurahan Kandang Mas, Kota Bengkulu.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa manfaat, yaitu:

1. Tujuan dari penyajian ilmiah ini adalah untuk memperoleh gelar magister dalam Manajemen Pendidikan Islam.
2. Pada prinsipnya, hasil penelitian ini diharapkan dapat memajukan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang Manajemen Pendidikan Islam.
3. Dalam praktiknya, kepala sekolah dapat berupaya untuk meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas instruktur di MI Plus Nur Rahma, Kelurahan Kandang Mas, Kota Bengkulu, dengan menggunakan hasil penelitian ini sebagai bahan evaluasi.

