

Kepemimpinan Sekolah: Antara Kewibawaan dan Kesejahteraan

Sahari

Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Manado, Sulawesi Utara

Email: sahari@iain-manado.ac.id

ABSTRACT *Discussing about the school certainly will not be separated from leadership problems. Good and effective leadership can only be realized when executed in accordance with its duties and functions, namely as a driving force, determining the direction of school policy, which will determine how school goals and education are generally realized. The success of principals in performing their duties as leaders and managers of education is determined by several factors. Among these factors is dignity and welfare. Further explanations of welfare and dignity as well as their relationship to the principal's leadership are discussed in length in this paper.*

Keywords: Leadership, welfare, dignity

ABSTRAK *Membahas tentang sekolah pasti tidak akan lepas dari masalah kepemimpinan. Kepemimpinan yang baik dan efektif hanya dapat terwujud apabila dijalankan sesuai dengan tugas dan fungsinya yaitu sebagai motor penggerak, penentu arah kebijakan sekolah, yang akan menentukan bagaimana tujuan-tujuan sekolah dan pendidikan pada umumnya direalisasikan. Berhasilnya kepala sekolah dalam menjalankan tugas sebagai pemimpin dan pengelola pendidikan ditentukan oleh beberapa faktor. Salah satu faktor di antara faktor dimaksud adalah kewibawaan dan kesejahteraan. Penjelasan lebih jauh mengenai kesejahteraan dan kewibawaan serta hubungannya dengan kepemimpinan kepala sekolah, dikupas secara panjang lebar dalam makalah ini.*

Kata Kunci: Kepemimpinan, kesejahteraan, kewibawaan

1. Pendahuluan

Secara kodrat serta irodatnya manusia dilahirkan untuk menjadi pemimpin. Sejak Adam diciptakan sebagai manusia pertama dan diturunkan ke bumi, manusia ditugasi sebagai *Khalifah fil ardhi*. Sebagaimana termaktub dalam Alquran surat Albaqarah ayat 30 yang berbunyi:

“Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada Malaikat, “Sesungguhnya Aku akan mengangkat Adam menjadi khalifah di muka Bumi”.

Menurut Bachtiar Surin yang dikutip oleh Maman Ukas (1999, p. 25) bahwa “Perkataan khalifah berarti penghubung atau pemimpin yang disertai untuk menyampaikan atau memimpin sesuatu”.

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat berperan dalam organisasi; baik buruknya organisasi sebagian besar tergantung pada faktor pemimpinnya. Berbagai penelitian telah membuktikan bahwa faktor pemimpin memegang peranan sangat urgen dalam pengembangan organisasi. Salah satu faktor tersebut adalah karakter dari pemimpin itu sendiri.

Demikian pula halnya dengan sekolah, salah satu faktor yang sangat penting dalam manajemen berbasis sekolah adalah kepemimpinan. Pemimpin di sekolah dikenal dengan sebutan kepala sekolah. Perilaku kepala sekolah harus dapat mendorong kinerja para guru dengan menunjukkan rasa bersahabat, dekat, dan penuh pertimbangan terhadap para guru, baik sebagai individu maupun sebagai kelompok. Perilaku instrumental merupakan tugas-tugas yang diorientasikan dan secara langsung diklarifikasikan dalam peranan dan tugas-tugas para guru, sebagai individu dan kelompok. Perilaku pemimpin positif dapat mendorong kelompok dalam mengarahkan dan memotivasi individu untuk bekerja sama dalam kelompok dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi.

Salah satu peranan dan tanggung jawab kepala sekolah adalah manajer atau motor penggerak, penentu arah kebijakan sekolah, yang akan menentukan bagaimana tujuan sekolah dan pendidikan pada umumnya direalisasikan. Kepala sekolah dituntut untuk senantiasa meningkatkan efektivitas kinerja. Berhasilnya kepala sekolah dalam menjalankan tugas sebagai pemimpin dan pengelola pendidikan ditentukan oleh beberapa faktor. Salah satu faktor di antara faktor dimaksud adalah kewibawaan dan kesejahteraan.

Kesejahteraan dan kewibawaan seorang pemimpin itu dapat memungkinkan seorang pemimpin meraih sukses atau hasil gemilang dalam pekerjaannya, khususnya dalam pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap pekerjaan yang dilaksanakan oleh staf atau bawahannya.

2. Rumusan Masalah

Dari latar belakang permasalahan di atas, dapat dibuat sebuah rumusan masalah untuk memperjelas arah tulisan dalam makalah ini sebagai berikut:

1. Apa pengertian kepemimpinan atau pemimpin, kewibawaan, dan kesejahteraan?
2. Bagaimana tugas dan fungsi pemimpin/kepala sekolah?
3. Kompetensi apa saja yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin atau kepala sekolah?
4. Apa hubungan antara, kepemimpinan, kewibawaan, dan kesejahteraan?

3. Pengertian Konsep Kepemimpinan, Kewibawaan, Kesejahteraan

3.1. Kepemimpin

Pemimpin adalah seseorang yang memiliki kemampuan untuk memengaruhi perilaku orang lain di dalam bekerja dengan menggunakan kekuasaan (Fattah, 2011). Maka semakin banyak sumber kekuasaan yang tersedia bagi pemimpin, akan makin besar potensi kepemimpinan yang efektif (Fattah, 2011).

Adapun kepemimpinan adalah proses memengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan merupakan istilah yang melekat bagi setiap orang dan kelompok. Mulai dari kelompok yang kecil (tidak terorganisasi) hingga kelompok besar yang terorganisasi, selalu ditemukan seorang pemimpin yang menjalankan organisasi. Pemimpin pada kelompok masyarakat, baik yang terorganisir atau tidak, merupakan suatu yang diyakini anggota kelompoknya dapat memberikan jawaban terhadap berbagai kendala dan persoalan yang dihadapi (Ambarita, 2015).

Kepemimpinan dapat pula diartikan sebagai kegiatan untuk memengaruhi orang-orang yang diarahkan terhadap pencapaian tujuan organisasi, atau proses memengaruhi kegiatan seseorang atau kelompok dalam usaha ke arah pencapaian tujuan dalam situasi tertentu. Sedangkan Soepriadi dalam *Dasar-Dasar Administrasi Pendidikan* dikutip E. Mulyasa menjelaskan kepemimpinan adalah kemampuan untuk menggerakkan, memengaruhi, memotivasi, mengajak, mengarahkan, menasehati, membimbing, menyuruh, memerintah, melarang, dan bahkan menghukum kalau perlu, serta membina dengan maksud agar manusia sebagai media manajemen mau bekerja dalam rangka mencapai tujuan administrasi secara efektif dan efisien (Mulyasa, 2005).

Dalam kegiatannya, pemimpin memiliki kekuasaan untuk mengarahkan dan memengaruhi bawahannya sehubungan dengan tugas-tugas yang harus dilaksanakan. Pada tahap pemberian tugas pemimpin harus memberikan suara arahan dan bombongan yang jelas, agar bawahan dalam melaksanakan tugasnya dapat dengan mudah dan hasil yang dicapai sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Dengan demikian kepemimpinan mencakup distribusi kekuasaan yang tidak sama di antara pemimpin dan anggotanya. Pemimpin mempunyai wewenang untuk mengarahkan anggota dan juga dapat memberikan pengaruh, dengan kata lain para pemimpin tidak hanya dapat memerintah bawahan apa yang harus dilakukan, tetapi juga dapat memengaruhi bagaimana bawahan melaksanakan perintahnya. Sehingga terjalin suatu hubungan sosial yang saling berinteraksi antara pemimpin dengan bawahan, yang akhirnya terjadi suatu hubungan timbal balik. Oleh sebab itu bahwa pemimpin diharapkan memiliki kemampuan dalam menjalankan kepemimpinannya, karena apabila tidak memiliki kemampuan untuk memimpin, maka tujuan yang ingin dicapai tidak akan dapat tercapai secara maksimal (Daulay, n.d.).

Pemimpin ada banyak macamnya. *Pertama*, pemimpin formal, yaitu pemimpin yang terjadi karena bersandar pada wewenang formal. *Kedua*, pemimpin informal, yaitu pemimpin yang terjadi karena pemimpin tanpa wewenang formal berhasil memengaruhi perilaku orang lain. Kekuasaan itu bersumber pada imbalan, paksaan, keahlian, acuan, hukum, karisma/kekuatan pribadi. Berdasarkan hal tersebut bawahan atau orang dapat menerima atau tidak menerima atas segala sesuatu yang harus dilaksanakan.

Menurut Muhaimin, dkk., dikutip dari Maxwell dalam Rheinald Kasali dengan judul "*Change*", mengemukakan bahwa kepemimpinan dapat dikelompokkan dalam lima tingkatan, yaitu:

- a. Pemimpin karena hal-hal yang bersifat legalitas, misalnya karena Surat Keputusan (SK).
- b. Pemimpin yang memimpin karena kecintaannya, pemimpin pada level ini sudah memimpin orang bukan memimpin pekerjaan.
- c. Pemimpin yang lebih berorientasi pada hasil, pada pemimpin level ini prestasi kerja adalah sangat penting.
- d. Pada tingkat ini pemimpin berusaha menumbuhkan pribadi-pribadi dalam organisasi untuk menjadi pemimpin.
- e. Pemimpin yang memiliki daya tarik yang luar biasa. Pada level ini orang-orang ingin mengikutinya bukan hanya karena apa yang telah diberikan pemimpin secara personal atau manfaatnya, tapi juga karena nilai-nilai dan simbol-simbol yang melekat pada diri orang tersebut (Muhaimin, 2011).

Untuk menunjang tugas kepemimpinan, maka diperlukan beberapa syarat, menurut Gerungan seperti dikutip Nanang dia menyatakan paling kurang ada tiga syarat yaitu:

- a. Penglihatan sosial.
- b. Kecakapan berpikir abstrak.
- c. Keseimbangan emosi.

Sedangkan menurut J. Slikbor, dalam sumber yang sama. Pemimpin hendaknya memiliki sifat-sifat:

- a. Dalam bidang bidang intelektual.
- b. Berkaitan dengan watak.
- c. Berhubungan dengan tugasnya sebagai pemimpin (Fattah, 2011).

Apabila diperhatikan dari uraian di atas, tampak nyata bahwa menjadi seorang pemimpin tidak mudah, karena untuk berhasilnya sebuah kepemimpinan dibutuhkan sejumlah kecakapan, keterampilan, integritas, karakter, dan lain-lain. Minimal sejumlah kemampuan sesuai dengan bidang kerja yang dipimpinya. Di samping itu seorang pemimpin harus memperhitungkan kekuatan situasi seperti iklim organisasi, sifat tugas, tekanan waktu, sikap anggota terhadap kekuasaan, bahkan faktor lingkungan organisasi.

Dalam kepemimpinan terdapat beberapa gaya kepemimpinan sebagaimana berikut:

- a. Gaya mendikte (*telling*), gaya ini diterapkan bila anak buah dalam tingkat kematangan rendah, dan memerlukan petunjuk serta pengawasan yang jelas. Gaya ini menekankan pada tugas, sedangkan hubungan hanya dilakukan sekadarnya saja.
- b. Gaya menjual (*selling*), gaya ini diterapkan apabila kondisi anak buah dalam taraf rendah sampai moderat. Mereka memiliki kemauan untuk melakukan tugas, tapi belum didukung oleh kemampuan yang memadai. Dalam tingkat kematangan anak buah seperti ini, diperlukan tugas serta hubungan yang tinggi agar dapat memelihara dan meningkatkan kemauan yang telah dimiliki.
- c. Gaya melibatkan diri (*participating*), gaya ini diterapkan apabila tingkat kematangan anak buah berada pada taraf kematangan moderat sampai tinggi. Mereka memiliki kemampuan tetapi kurang memiliki kemauan kerja dan kepercayaan diri. Di sini pemimpin melibatkan anak buah dalam pengambilan keputusan secara bersama-sama, dalam hal ini hubungan perlu selalu ditingkatkan dengan membangun komunikasi dua arah.
- d. Gaya mendelegasikan (*delegating*), gaya ini diterapkan jika kemampuan dan kemauan anak buah telah tinggi, dalam hal ini anak buah dibiarkan melaksanakan kegiatan sendiri (Mulyasa, 2005).

Dari pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan seorang sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai/bawahan untuk meningkatkan produktivitas kerja demi mencapai tujuan. Begitu juga dengan kepala sekolah sebagai pemimpin tertinggi dalam lembaga tersebut, harus memiliki berbagai kemampuan, di antaranya yang berkaitan dengan pembinaan disiplin guru, pegawai, serta kemampuan memberikan motivasi kerja.

Dalam hubungannya dengan kepemimpinan kepala sekolah. Prinsip-prinsip dan praktik kepemimpinan hendaknya dikaitkan dengan peranan kepala sekolah dan kedudukan lainnya yang relevan, dan peranan kepemimpinan secara khusus yang meliputi hubungan dengan staf, siswa, orang tua siswa, dan orang-orang lain di luar komunitas sekolah berada.

Adapun pemimpin sekolah terdiri dari tiga unsur, yaitu:

- a. Penyelenggara sekolah, yang terdiri dari pejabat dinas atau departemen pemerintah, pengurus yayasan atau lembaga penyelenggara pendidikan.
- b. Kepala sekolah, yaitu guru atau seseorang yang dipercaya oleh penyelenggara sekolah atau dinas pendidikan mengendalikan pengelolaan sekolah.
- c. Komite sekolah, yaitu lembaga mandiri di luar struktur sekolah yang berperan sebagai mitra yang mendukung dan mendampingi pengelolaan sekolah (Ambarita, 2015).

Sekolah merupakan salah satu bentuk organisasi pendidikan. Kepala sekolah merupakan pemimpin pendidikan di sekolah. Jika pengertian tersebut diterapkan dalam organisasi pendidikan, maka kepemimpinan pendidikan dapat diartikan sebagai satu usaha untuk menggerakkan orang-orang yang ada dalam organisasi pendidikan untuk mencapai tujuannya. Atau proses memengaruhi, menggerakkan, memberikan motivasi, dan mengarahkan sekelompok orang yang ada dalam organisasi sekolah untuk mencapai tujuan pendidikan.

Dengan demikian, untuk melahirkan seorang kepala sekolah dengan level yang tinggi, dibutuhkan 4 unsur minimal:

- a. Memiliki visi.
Untuk memiliki visi yang baik, seorang kepala sekolah harus memiliki pikiran yang terbuka, agar ia mampu menerima berbagai hal baru yang mungkin saja selama ini bertentangan dengan apa yang telah diyakininya, sehingga pengalaman tersebut akan memperkaya perspektif pandangan kepala sekolah tersebut kepada sesuatu.
- b. Memiliki keberanian
Kecintaan terhadap apa pun akan menimbulkan kesukarelaan terhadap berbagai pengorbanan, kemampuan untuk berkorban merupakan salah satu unsur dari keberanian. Dengan keberaniannya itu seorang pemimpin akan dengan sukarela mengambil berbagai inisiatif untuk mencari terobosan-terobosan baru yang kadang penuh resiko.
- c. Bekerja realistis
Kepala sekolah harus mampu membedakan antara yang opini dan fakta. Ia mampu hidup dengan kenyataan yang ada, jika kondisi sekolah belum memiliki sumber daya yang cukup, maka dia harus mampu memanfaatkan fasilitas yang ada, di samping melakukan usaha-usaha untuk mencapainya.
- d. Memiliki kepedulian dan sensitivitas yang tinggi. Kepala sekolah bekerja dengan mendasarkan pada nilai-nilai kemanusiaan yang luhur dan berpegang teguh pada nilai tersebut (Muhaimin, 2011).

3.2. Kewibawaan

Kewibawaan merupakan faktor penting dalam kehidupan kepemimpinan, sebab dengan faktor itu seorang pemimpin akan dapat memengaruhi perilaku orang lain baik secara perorangan maupun kelompok sehingga orang tersebut bersedia untuk melakukan apa yang dikehendaki oleh pemimpin.

Ngalim Purwanto mengemukakan *Gezag* berasal dari kata *Zeggen* yang berarti “berkata”, siapa yang perkataannya mempunyai kekuatan mengikat terhadap orang lain, berarti mempunyai kewibawaan atau *Gezag* terhadap orang lain (Purwanto, 2000). Jadi kewibawaan adalah jika seseorang yang berkata dengan tutur bahasa yang baik akan mampu memberikan pemahaman terhadap orang lain sehingga orang tersebut tunduk dan percaya terhadap orang yang memiliki kewibawaan. Dengan demikian barang siapa yang memiliki kewibawaan, akan dipatuhi secara sadar, dengan tidak terpaksa, dengan tidak merasa/diharuskan dari luar, dengan penuh kesadaran, keinsyafan, tunduk dan patuh, menuruti semua yang dikehendaki oleh pemilik kewibawaan tersebut.

Sedangkan menurut Uyoh Sadullah (2011) kewibawaan adalah suatu pengaruh yang diakui kebenaran dan kebesarannya, bukan suatu yang memaksa. Jadi kewibawaan harus berbanding dengan ketidakberdayaan bawahannya, jika pemimpin kemampuannya lebih besar baik dari sikap, pengetahuan maupun keterampilan dari bawahannya maka bawahannya akan mengakui sebagai pendidik dan mentaatinya. Jadi dapat disimpulkan seorang pemimpin yang mempunyai ilmu pengetahuan lebih baik dari bawahannya maka bawahannya akan tunduk dan patuh terhadap seorang pemimpin tersebut tanpa ada rasa paksaan.

Sedangkan dalam pendidikan tunduk atau menurut terhadap orang lain dapat dikatakan “tunduk terhadap wibawa pendidikan”, bagaimana sikap anak terhadap kewibawaan pendidik (Purwanto, 2000).

Kewibawaan adalah kekuatan pengaruh yang dimiliki seseorang sehingga mampu membuat orang lain percaya dan bekerja mengikuti kehendaknya.

Kewibawaan kadang lahir karena faktor pembawaan sejak lahir, keturunan, dan hasil belajar.

Berdasarkan dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kewibawaan merupakan suatu kekuatan dalam diri maupun dari luar seseorang hingga ia dapat memengaruhi orang lain tanpa terpaksa atau dengan keikhlasan mengerjakan atau menuruti apa yang diinginkan oleh orang yang memiliki wibawa tersebut. Dalam hal pendidikan kewibawaan harus dimiliki oleh seorang pendidik yang merupakan ciri dari seorang pendidik., karena dalam pendidikan seorang pendidik harus dapat mengajak atau memengaruhi murid-murid untuk melakukan apa yang diinginkan oleh guru tersebut.

Menurut French dan Raven (Ambarita, 2015), ada beberapa bentuk kewibawaan, yaitu:

- a. *Legitimasi power*, yaitu kewibawaan yang terbentuk karena kuasa yang dimiliki pemimpin, sehingga pengikutnya wajib untuk menuruti atau mematuhi.
- b. *Coursive power*, yaitu kewibawaan yang terbentuk untuk menghindari hukuman yang diberikan pemimpin.
- c. *Reward power*, yaitu kewibawaan atas perolehan penghargaan dari pemimpin.
- d. *Referent power*, yaitu kewibawaan yang terbentuk karena kekaguman pada pemimpin dan menjadikan pemimpin sebagai referensi dalam berperilaku.

- e. *Expert power*, yaitu kewibawaan pemimpin karena kepercayaan bahwa pemimpin tahu yang terbaik, karena pengetahuan dan keahliannya dengan mendalam (Ambarita, 2015).

Setiap pemimpin dituntut memiliki kewibawaan agar mampu menjalankan tugasnya secara efektif. Keberhasilan pemimpin salah satunya ditentukan oleh kewibawaan yang dimiliki, serta bagaimana menggunakan kewibawaan tersebut untuk menggerakkan organisasi sekolah.

Untuk membangkitkan kepatuhan bawahan terhadap pimpinan, maka seorang pimpinan harus memiliki kepribadian baik, *tut wuri handayani*, salah satunya memiliki kewibawaan. Pemimpin akan memiliki kewibawaan apabila memiliki sikap sebagai berikut:

- a. Konsep diri, untuk menumbuhkan konsep diri, pemimpin disarankan bersikap empatik, menerima, terbuka sehingga para pegawai dapat mengeksplorasi pikiran dan perasaannya dalam memecahkan masalahnya.
- b. Keterampilan berkommunikasi, pemimpin harus menerima semua perasaan pegawai dengan teknik komunikasi yang dapat menimbulkan kepatuhan dari dalam dirinya.
- c. Konsekuensi logis dan alami, pemimpin menunjukkan dengan tepat perilaku yang salah dari bawahannya, dan akibat yang akan ditimbulkan dari perilaku yang salah tersebut.
- d. Klarifikasi nilai, ini dilakukan untuk membantu bawahan dalam menjawab pertanyaannya sendiri.
- e. Latihan keefektifan pemimpin, bertujuan untuk menghilangkan metode re-fresif dan kekasaan, misalnya hukuman dan ancaman.
- f. Terapi realistik, pemimpin perlu bersikap positif dan bertanggung jawab (Mulyasa, 2005).

Menurut Alben, secara umum kewibawaan terbangun oleh kepercayaan (amanah) yang diperoleh seseorang untuk memimpin, sehingga memiliki posisi di atas orang lain, keunggulan atau kelebihan yang dimiliki seseorang atas orang lain, baik dari segi kepribadian, keahlian maupun pengetahuan, kejelasan ide yang dimiliki seseorang yang memungkinkan orang lain turut memahami dan menyetujuinya, dan komitmen seseorang terhadap sebuah konsep yang diidealkan (idealisme) dibandingkan orang lain (Ambarita, 2015).

Kalau seorang pemimpin sudah kehilangan wibawa dan karisma sangat membahayakan, sebab rakyat yang dipimpinnya bakal melakukan perlawanan dan tidak patuh pada petuah para pemimpin. Pemimpin harus mempunyai wibawa dan karisma. Dalam terminologi dunia kepemimpinan, wibawa dapat disepadankan dengan kata karisma. Hanya perbedaannya, wibawa lebih berhubungan dengan kecakapan (intelektualitas) dan ketegasan (disiplin). Sedangkan karisma lebih bersinggungan dengan persoalan daya tarik spiritual atau kemenarikan seseorang dari sudut pandang rohaniah. Prasyarat mutlak seorang pemimpin yang ideal yakni bisa mengawinkan antara sifat berwibawa dan karismatik. Dua sifat (karakter) tersebut menjadi modal penting bagi setiap orang yang ingin sukses menjadi pemimpin. Sirnanya wibawa pemimpin telah menjadikan para penguasa beralih profesi menjadi pengusaha.

Dalam konteks ini, para penguasa negara mengabdikan kemampuan mereka demi meraup pendapatan pribadi sebanyak-banyaknya. Layaknya para pengusaha yang bekerja keras mengeruk keuntungan termaksimal. Modus kepemimpinan seperti itu menjadikan mentalitas para penguasa negara tingkat eksekutif, yudikatif dan legislatif menjadi tamak, rakus dan koruptif. Mereka gampang terbujuk rayu dengan berbagai

gelimang harta dan kemegahan duniawi yang sekilas tampak memanjakan manusia. Meskipun risikonya mereka harus berani mengorbankan kepentingan rakyatnya.

Menjadi penguasa atau pemimpin itu gampang. Lebih sulit menjadi pemimpin yang memiliki wibawa dan karisma. Keduanya saling melekat. Pemimpin yang berkarisma saja, menjadi gampang ditipu dan diperdayai. Menjadi pemimpin yang berwibawa saja, pun mudah dibujuk rayu melakukan berbagai kejahatan dan praktik penyalahgunaan kekuasaan.

Abu Ahmadi dan Nur Uhbiyati mengemukakan bahwa ditinjau dari mana daya memengaruhi yang ada pada seseorang ini ditimbulkan, maka kewibawaan dapat dibedakan menjadi:

- a. Kewibawaan Lahir, yaitu kewibawaan yang timbul karena kesan-kesan lahiriah seseorang, seperti: bentuk tubuh yang besar, pakaian lengkap dan rapi, tulisan yang bagus, suara yang keras dan jelas, akan menimbulkan kewibawaan lahir.
- b. Kewibawaan batin, adalah kewibawaan yang didukung oleh keadaan batin seseorang seperti:
 - 1) Adanya rasa cinta, kewibawaan itu dapat dimiliki seseorang, apabila hidupnya penuh kecintaan dengan atau kepada orang lain.
 - 2) Adanya rasa demi kamu, demi kamu atau *you attitude*, adalah sikap yang dapat dilukiskan sebagai suatu tindakan, perintah atau anjuran bukan untuk kepentingan orang yang memerintah, tetapi untuk kepentingan orang yang diperintah, menganjurkan demi orang yang menerima anjuran, melarang juga demi orang dilarang.
 - 3) Adanya kelebihan batin, seorang pemimpin yang menguasai bidang tertentu yang menjadi tanggung jawabnya, bisa berlaku adil dan objektif, bijaksana, merupakan contoh-contoh yang dapat menimbulkan kewibawaan batin.
 - 4) Adanya ketaatan pada norma, menunjukkan bahwa dalam tingkah lakunya dia sebagai pendukung norma yang sungguh-sungguh, selalu menepati janji yang pernah dibuat, disiplin dalam hal-hal yang digariskan.
 - 5) Adanya pengakuan dan penerimaan, pengakuan dan penerimaan oleh pemimpin yang dirasakan oleh bawahan pada gilirannya akan menumbuhkan hal yang sejalan pada diri bawahan terhadap pemimpin (Prayitno, 2009).

Jadi dapat disimpulkan kewibawaan terbagi menjadi dua yaitu kewibawaan lahir dan batin, kewibawaan lahir ditandai dengan bentuk fisik yang dapat dilihat oleh siswa sedangkan batin ditandai dengan perasaan.

Kewibawaan batin ini bisa didapatkan dengan senantiasa mengoptimalkan potensi yang ada dalam diri kita atau dengan senantiasa mendekatkan diri kepada Allah Swt.,.

Imam Al-Ghazali pernah berkata jika manusia ingin disebut sebagai manusia yang sesungguhnya maka ia harus senantiasa memperkuat ruhnya dengan amalan-amalan ukhrawi, karena roh adalah sumber kebahagiaan, roh adalah pemancar ketenangan dan harapan dan roh ialah sumber dari kekuatan (Patoppoi, 2013).

Maka untuk mengoptimalkan potensi rohaniah yang ada pada diri kita hendaknya seorang pemimpin harus senantiasa berdoa dan mengingat Allah dalam setiap aktivitasnya, terutama saat memimpin.

Adapun sumber kewibawaan yang dapat dimiliki oleh seseorang apabila:

- a. Memiliki kelebihan tidak lazim dimiliki oleh orang banyak, misalnya kesaktian atau memiliki kekuatan dan daya luar biasa atau kekuasaan untuk dapat melahirkan sesuatu yang luar biasa.
- b. Keturunan. Keturunan merupakan sumber kewibawaan yang tradisional.
- c. Ilmu pengetahuan yang luas.

d. Sifat-sifat kepribadian yang baik.

Pandangan masyarakat tentang kewibawaan masih dipengaruhi konsepsi tradisional. Kemakmuran, kesucian dan penekanan menjadi tanda-tanda. Saat sekarang, terutama karena perubahan sosial ekonomi, kesejahteraan dan kemakmuran lebih banyak dikaitkan dengan tanggung jawab dan partisipasi aktif dalam usaha-usaha kesejahteraan masyarakat.

3.3. Kesejahteraan

Kesejahteraan berasal dari kata “sejahtera” tenang, tentram, selamat tak kurang suatu apa pun (Hartono, 1996). Jadi sejahtera menunjuk pada keadaan yang baik, makmur, dalam kondisi sehat dan damai. Menurut Danim, manusia yang sejahtera adalah manusia yang memiliki tata kehidupan dan penghidupan, baik material maupun spiritual yang disertai dengan keselamatan, ketentraman lahir batin, yang pada akhirnya dapat memenuhi kebutuhan jasmani, rohani, dan sosialnya (Danim, 1995).

Dalam Islam kesejahteraan sangat erat dengan kepemimpinan, karena setiap orang dianggap sebagai pemimpin dan setiap pemimpin akan diminta pertanggungjawaban atas kepemimpinannya. Seorang kepala sekolah akan diminta pertanggungjawaban perihal bawahan yang dipimpinya di sekolah. Tanggung jawab di sini bukan semata-mata bermakna melaksanakan tugas lalu setelah itu selesai dan tidak menyisakan dampak bagi yang dipimpin. Lebih luas, yang dimaksud tanggung jawab di sini adalah lebih berarti upaya seorang pemimpin untuk mewujudkan kesejahteraan bagi pihak yang dipimpin.

Dengan demikian, karena hakekat kepemimpinan adalah tanggung jawab dan wujud tanggung jawab adalah kesejahteraan (pemenuhan kebutuhan bawahannya), kebutuhan-kebutuhan secara umum dapat dibagi dalam tiga kategori, yaitu:

- a. Kebutuhan tingkat vital biologis, antara lain berupa sandang, pangan, papan atau tempat tinggal, perlindungan/rasa aman, air, udara, seks dan lain-lain.
- b. Kebutuhan tingkat sosio-budaya (human-kultural) antara lain berupa: empati, simpati, cinta kasih, pengakuan diri, penghargaan, status sosial, prestise, pendidikan, ilmu pengetahuan, kebutuhan berkumpul dan seterusnya.
- c. Kebutuhan tingkat religius (metafisik, absolut) yaitu kebutuhan merasa terjamin hidupnya, aman sentosa, bahagia di dunia dan akhirat, dan kebutuhan untuk bersatu/manunggal dengan Tuhan yang Maha Esa.

Mengenai kebutuhan manusia tersebut, **Abraham Maslow** menyusun hierarkinya, yang mendorong manusia untuk melakukan perbuatan-perbuatan tertentu dan membuat dirinya menjadi aktif dinamis, sebagai berikut:

- a. Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*) seperti: sandang, pangan, papan, udara, air dan lain-lain.
- b. Kebutuhan rasa aman (*the safety needs*): perlindungan fisik, mendapatkan pekerjaan, jaminan hari tua dan lain-lain.
- c. Kebutuhan sosial (*the social needs*): kebutuhan bergaul, diakui masyarakat, berkawan, berkeluarga dan lain-lain.
- d. Kebutuhan harga diri (*the esteem needs*) untuk memuaskan egonya, seperti memiliki mobil bagus, berpakaian indah-indah, punya rumah bagus, memiliki gelar, dan seterusnya.
- e. Kebutuhan aktualitas diri (*the self-actualization needs*): untuk memuaskan diri dengan mengembangkan segenap potensi bakat dan kemampuan, bekerja, berkreasi, rekreasi.

Sehubungan dengan uraian di atas, pendapat modern sekarang tidak menganggap tingkah laku manusia sebagai manifestasi pemenuhan kebutuhan-kebutuhan, insting-

insting dan dorongan biologis murni saja. Sebab kehidupan masyarakat modern sekarang menimbulkan kebutuhan-kebutuhan sosial baru, yang sama kuatnya bahkan sering lebih kuat daripada kebutuhan biologis yang murni.

Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang memahami kebutuhan-kebutuhan tersebut, baik kebutuhan pribadi sendiri maupun kebutuhan orang lain, anak buah yang dipimpin dan atasan, serta kolega-kolega sederajat, sehingga dia bisa bersikap bijaksana. Dengan demikian dia akan mampu memuaskan semua pihak; dan kepemimpinannya akan berhasil.

4. Tugas dan Fungsi Pemimpin/Kepala Sekolah

Kepemimpinan yang efektif hanya dapat terwujud apabila dijalankan sesuai dengan fungsinya. Fungsi pemimpin ini berhubungan langsung dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok atau organisasi masing-masing yang mengisyaratkan bahwa setiap pemimpin berada di dalam dan bukan di luar situasi itu. Pemimpin harus berusaha agar menjadi bagian di dalam situasi sosial kelompok/organisasinya.

Pemimpin yang membuat keputusan dengan memerhatikan situasi sosial kelompok/organisasinya, akan dirasakan sebagai keputusan bersama yang menjadi tanggung jawab bersama pula dalam melaksanakannya. Dengan demikian akan terbuka peluang bagi pemimpin untuk mewujudkan fungsi-fungsi kepemimpinan sejalan dengan situasi sosial yang dikembangkannya.

Secara operasional fungsi pemimpin dapat dibedakan pada lima fungsi pokok kepemimpinan. Lima fungsi kepemimpinan tersebut adalah:

1. Fungsi Instruktif

Pemimpin sebagai pengambil keputusan berfungsi memerintahkan pelaksanaannya pada orang-orang yang dipimpin. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa (isi perintah), bagaimana (cara mengerjakan perintah), kapan (waktu memulai, melaksanakan dan melaporkan hasilnya), dan di mana (tempat mengerjakan perintah) agar keputusan dapat diwujudkan secara efektif.

2. Fungsi Konsultatif

Pemimpin kerap kali memerlukan bahan pertimbangan yang mengharuskannya berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinnya. Konsultasi dapat pula dilakukan melalui arus sebaliknya, yakni dari orang-orang yang dipimpin kepada pemimpin yang menetapkan keputusan dan memerintahkan pelaksanaannya. Hal ini berarti fungsi ini berlangsung dan bersifat komunikasi dua arah, meskipun pelaksanaannya sangat tergantung pada pihak pemimpin.

3. Fungsi Partisipasi

Fungsi ini berarti kesediaan pemimpin untuk tidak berpangku tangan pada saat-saat orang yang dipimpin melaksanakan keputusannya. Pemimpin tidak boleh sekadar mampu membuat keputusan dan memerintahkan pelaksanaannya, tetapi juga ikut dalam proses pelaksanaannya, dalam batas-batas tidak menggeser dan mengganti petugas yang bertanggung jawab melaksanakannya.

4. Fungsi Delegasi

Fungsi ini mengharuskan pemimpin memilah-milah tugas pokok organisasinya dan mengevaluasi yang dapat dan tidak dapat dilimpahkan kepada orang-orang yang dipercayainya. Fungsi delegasi pada dasarnya berarti kepercayaan. Pemimpin harus bersedia dan dapat mempercayai orang lain sesuai dengan posisi/jabatannya.

5. Fungsi Pengendalian

Pemimpin mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif, sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal.

Dalam tugas-tugas kepemimpinan tercakup pula pemberian intensif sebagai motivasi untuk bekerja lebih giat. Insentif materiil dapat berupa: uang, sekuritas fisik, jaminan sosial, jaminan kesehatan, premi, bonus, kondisi kerja yang baik, pensiun, fasilitas tempat tinggal yang menyenangkan dan lain-lain. Juga bisa diwujudkan dalam bentuk insentif sosial, berupa: promosi jabatan, status sosial tinggi, martabat diri, prestise sosial, respek dan lain-lain. Insentif sosial disebut pula sebagai insentif immaterial.

5. Kompetensi Pemimpin/Kepala Sekolah

Kompetensi adalah kemampuan atau kecakapan yang diperlihatkan seseorang ketika melakukan sesuatu. Memahami visi dan misi serta memiliki integritas yang baik saja belum cukup. Agar berhasil, kepala sekolah harus memiliki kompetensi yang disyaratkan untuk dapat mengemban tanggung jawabnya dengan baik dan benar.

Agar dapat mengelola sekolah secara profesional, seorang kepala sekolah dituntut memiliki sejumlah kompetensi atau keahlian (Ambarita, 2015). Keahlian kepala sekolah menurut Permendiknas Nomor 13 tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/madrasah adalah:

1. Keahlian kepemimpinan (*Leadership*), sebagai pemimpin kepala sekolah harus mampu memimpin diri sendiri dan orang lain. Seseorang yang memiliki jiwa kepemimpinan memiliki mental yang teguh memegang prinsip dan tidak mudah menyerah. Potensi terbut pada setiap orang berbeda tergantung pada kemauan dan kesempatan untuk mengembangkan diri.
2. Keahlian mendidik. Idealnya, seorang kepala sekolah berasal dari pendidik/guru, orang yang memiliki pengalaman pendidikan dan atau pekerjaan sebagai pengajar.
3. Keahlian manajemen. Kepala sekolah dituntut mampu berperan sebagai manajer, yaitu pengelola seluruh program, aset, tenaga, dan keuangan sekolah agar mampu mengantarkan pada target kerja secara efektif.
4. Keahlian administrasi. Melalui administrasi yang baik, kepala sekolah mampu memonitor keberhasilan dan kegagalan, peningkatan atau penurunan kinerja, keuntungan dan kerugian.
5. Sebagai seorang manajer. Kepala sekolah dituntut menguasai administrasi sekolah dan administrasi pembelajaran. Atas data administrasi itulah kepala sekolah mengambil sikap dan kebijakan sekolah.
6. Keahlian motivasi. Sebagai pemimpin kepala sekolah harus menjadi pribadi yang motivatif. Dia mampu berperan sebagai motivator, yang meye-mangati dan membesarkan hati guru, pegawai, siswa, dan wali murid agar bekerja dan mendukung tercapainya tujuan sekolah (Ambarita, 2015).

Berdasarkan standar kompetensi kepala sekolah yang telah disebutkan di atas, perlu kiranya kepala sekolah melengkapi diri dengan beberapa keterampilan lain, supaya dapat melaksanakan tugasnya secara efektif, beberapa keterampilan yang perlu dikembangkan adalah:

1. Keterampilan komunikasi.
2. Keterampilan motivasi.
3. Membangun tim.
4. Pendelegasian tugas.

5. Mengelola staf.

Lebih rinci Alben (2015) membagi kompetensi pada tiga kelompok besar, yaitu: kompetensi kepribadian, kompetensi manajerial, dan kompetensi sosial. Kompetensi-kompetensi tersebut meliputi:

1. Kompetensi kepribadian. Kompetensi ini meliputi:
 - a. Memiliki akhlak mulia, mengembangkan budaya dan tradisi akhlak mulia, serta menjadi teladan bagi komunitas di sekolah.
 - b. Memiliki integritas kepribadian sebagai pemimpin.
 - c. Memiliki keinginan yang kuat dalam pengembangan diri sebagai ke-pala sekolah.
 - d. Bersikap terbuka dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi.
 - e. Mengendalikan diri dalam menghadapi masalah dalam pekerjaan se-bagai kepala sekolah.
 - f. Memiliki bakat dan minat jabatan sebagai pemimpin pendidikan (Muhaimin, 2011).
2. Kompetensi manajerial.
 - a. Menyusun perencanaan sekolah untuk berbagai tingkat perencanaan.
 - b. Mengembangkan organisasi sekolah sesuai dengan kebutuhan.
 - c. Memimpin sekolah dalam rangka pendayagunaan sumber daya sekolah secara optimal.
 - d. Mengelola perubahan dan pengembangan sekolah menuju organisasi pembelajar yang efektif.
 - e. Menciptakan budaya dan iklim sekolah yang kondusif bagi pembelajaran peserta didik.
 - f. Mengelola guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal.
 - g. Mengelola sarana dan prasarana sekolah dalam rangka pendayagunaan secara optimal.
 - h. Mengelola hubungan sekolah dan masyarakat.
 - i. Mengelola peserta didik dalam penerimaan peserta didik baru.
 - j. Mengelola pengembangan kurikulum dan kegiatan pembelajaran.
 - k. Mengelola keuangan sekolah dengan prinsip transparan dan efisien.
 - l. Mengelola ketatausahaan sekolah.
 - m. Mengelola unit layanan khusus sekolah dalam mendukung kegiatan pembelajaran.
 - n. Mengelola sistem informasi sekolah.
 - o. Memanfaatkan kemajuana teknologi informasi.
 - p. Melakukan monitoring, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan program kegiatan sekolah (Muhaimin, 2011).
3. Kompetensi sosial

Kompetensi sosial adalah kemampuan seseorang dalam berkomunikasi, bergaul, bekerja sama, dan memberi kepada orang lain. Lebih rinci kompetensi sosial dapat dimaknai sebagai: 1) kemampuan seseorang untuk berinteraksi dan berkomunikasi dengan teman sejawat untuk meningkatkan kemampuan profesional, 2) kemampuan untuk mengenal dan me-mahami fungsi-fungsi setiap lembaga kemasyarakatan, dan 3) kemampuan untuk menjalin kerja sama baik secara individual maupun kelompok (Muhaimin, 2011).

Berdasarkan penjelasan di atas, dalam kontek sekolah seorang kepala sekolah di-tuntut memiliki kompetensi sosial dalam menjalankan tugasnya. Kompetensi di-

maksud adalah meliputi: (1) terampil bekerja sama dengan orang lain berdasarkan prinsip saling menguntungkan dan memberi manfaat bagi sekolah, yaitu bekerja sama dengan atasan, guru dan staff, siswa, sekolah lain serta instansi lain (2) mampu berpartisipasi dalam kegiatan sosial di masyarakat, indikatornya adalah mampu berperan aktif dalam kegiatan informal, organisasi kemasyarakatan, keagamaan, kesenian, olahraga (3) memiliki kepekaan sosial terhadap orang atau kelompok lain, indikatornya antara lain berperan sebagai problem finder di lingkungan sekolah, kreatif dan mampu menawarkan solusi, melibatkan tokoh agama, masyarakat dan pemerintahan, bersikap obyektif/tidak memihak dalam menyelesaikan konflik internal, mampu bersikap simpatik/tenggang rasa terhadap orang lain dan mampu bersikap empati kepada orang lain.

Jadi kompetensi kepala sekolah akan menghasilkan kepemimpinan sekolah yang efektif dalam manajemen berbasis sekolah, hal ini dapat dilihat dari kriteria berikut:

1. Mampu memberdayakan guru-guru untuk melaksanakan proses pembelajaran dengan baik, lancar, dan produktif.
2. Dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.
3. Mampu menjalin hubungan yang harmonis dengan masyarakat sehingga dapat melibatkan mereka secara aktif dalam rangka mewujudkan tujuan sekolah dan pendidikan.
4. Berhasil menerapkan prinsip kepemimpinan yang sesuai dengan tingkat kedewasaan guru dan pegawai lain di sekolah.
5. Bekerja dengan tim manajemen.
6. Berhasil mewujudkan tujuan sekolah secara produktif sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan (Mulyasa, 2005).

6. Hubungan Antara Kepemimpinan, Kewibawaan, dan Kesejahteraan.

Berdasarkan penjelasan sub-sub dalam makalah ini, maka dapat memberikan pemahaman yang utuh tentang kepemimpinan (kepala sekolah), bahwa menjadi seorang pemimpin dibutuhkan kemampuan yang multi, Seorang pemimpin yang baik harus memiliki integritas (kepribadian), intelektual (pengetahuan), intelegensi (spiritual), skill atau kemampuan/keahlian, memiliki power atau dapat memengaruhi orang lain, mau belajar, mendengar dan siap dikritik, juga keihlasan karena keihlasan akan melahirkan kewibawaan.

Apalagi dewasa ini, manusia modern sekarang ini sangat berkepentingan dengan kepemimpinan yang baik, yang memiliki keterampilan teknis tinggi dan sifat-sifat terpuji. Oleh karena itu keberhasilan pemimpin juga akan diukur dari apakah kepemimpinannya mampu memberikan dampak kesejahteraan jasmani-rohani pula kepada anak buahnya, di samping semua prestasi yang telah dicapainya.

Berdasarkan realitas, peran dan kiprah seorang pemimpin/kepala sekolah selalu menjadi sorotan, dinilai dan diamati baik oleh guru, anak didik, teman sejawat, dan atasannya maupun oleh masyarakat. Bahkan tidak jarang juga kebaikan dan kekurangan kepala sekolah dibicarakan oleh masyarakat secara luas, oleh karena itu penting bagi seorang kepala sekolah untuk meminta pendapat baik dari guru, karyawan, siswa maupun teman sejawat tentang penampilannya sehari-hari baik di sekolah, di masyarakat dan segera memanfaatkan pendapat/kritik untuk memperbaiki.

Kemampuan seorang pemimpin memenuhi harapan bawahan akan berdampak pada sikap bawahan terdapat pimpinannya, untuk selalu mematuhi dengan tulus. Saat itulah kewibawaan seorang pemimpin akan tumbuh dengan sendirinya. Jadi perkembangan kewibawaan pada pimpinan ditandai dengan tumbuhnya kepercayaan dari bawahan.

Kepercayaan tersebut memberikan dorongan kepada bawahan untuk lebih berani dan penuh percaya diri untuk berusaha lebih keras memenuhi harapan sang pimpinan.

Dari seluruh pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa seorang pemimpin akan sukses dalam kepemimpinannya apabila ia memiliki komitmen, bekerja keras untuk kepentingan dan kemajuan organisasi, yang dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab dan keikhlasan, juga selalu memerhatikan kesejahteraan bawahannya, baik dalam bentuk materil ataupun immateril, kondisi ini akan mampu menggerakkan roda organisasi secara optimal untuk mencapai tujuan bersama.

7. Kesimpulan

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang memengaruhi dan memotivasi orang lain untuk melakukan sesuatu sesuai tujuan bersama. Kepemimpinan meliputi proses memengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, memengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.

Seorang pemimpin yang baik harus memiliki integritas (kepribadian, kewibawaan), intelektual (pengetahuan), intelegensi (spiritual), skill atau kemampuan/keahlian, memiliki power atau dapat memengaruhi orang lain, mau belajar, mendengar dan siap dikritik. Apabila ketujuh isi dari esensi/hakikat kepemimpinan tersebut telah dimiliki oleh seorang pemimpin maka pemimpin tersebut akan arif dan bijaksana.

8. Daftar Pustaka

- Ambarita, A. (2015). *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Danim, S. (1995). *Transformasi Sumber daya Manusia: Analisis Fungsi Pendidikan Dinamika Prilaku dan Kesejahteraan Manusia Indonesia Masa Depan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Daulay, S. S. (n.d.). *Kepemimpinan dalam Manajemen Pendidikan*. Widyaiswara Pusdiklat Industri.
- Fattah, N. (2011). *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Hartono. (1996). *Kamus Praktis Bahasa Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Muhaimin. (2011). *Manajemen Pendidikan, Aplikasi dalam Penyusunan Rencana Pengembangan Sekolah/Madrasah*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Mulyasa, E. (2005). *Manajemen Berbasis Sekolah, Konsep Strategi dan Implementasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Patoppoi, A. (2013). Guru dalam Proses Pendidikan Kita. Retrieved April 13, 1BC, from <http://asranuddinpatoppoi.com/Guru-dalam-Proses-Pendidikan-kita/>
- Prayitno. (2009). *Dasar Teori dan Praksis Pendidikan*. Jakarta: Kompas Gramedia.
- Purwanto, N. (2000). *Ilmu Pendidikan Teoretis dan Praktis*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Sadullah, U. (2011). *Pedagogik Ilmu Mendidik*. Bandung: Alfabeta.
- Ukas, M. (1999). *Manajemen Konsep, Prinsip, dan Aplikasi*. Bandung: Ossa Promo.[]

Pengaruh Pemahaman Agama terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah di Kota Manado

Rivai Bolotio

Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Manado, Sulawesi Utara

Email: rivaiabolotio@iain-manado.ac.id

ABSTRACT *This study aims to examine the influence of religious understanding on the performance of Madrasah Ibtidaiyah teachers in Manado City. The method used in this research is correlational quantitative. This research is conducted in Madrasah Ibtidaiyah in Manado City with the sample size of 96, selected from 127 teachers using proportional stratified random sampling. Data collection is done by using test and nontest instruments. The test is used to collect data on religious understanding and the nontest is used to collect the data of practice and performance. The collected data are then analyzed using descriptive analysis and path analysis. The results of this study indicate that religious understanding has a positive direct effect on teacher performance. To improve teachers' performance, the efforts made, in relation to these variables, include improving teachers' religious understanding by renewing teachers' religious knowledge by strengthening faith and devotion to God, and increasing self-awareness that obedience and sincerity in applying it are inevitable.*

Keywords: Religious understanding, performance, teachers

Abstrak *Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pemahaman agama terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah di Kota Manado. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif korelasional. Penelitian ini dilaksanakan di Madrasah Ibtidaiyah di Kota Manado dengan sampel 96 yang diambil dari 127 guru dengan menggunakan proportional stratified random sampling. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan instrumen tes dan nontes. Tes digunakan untuk mengumpulkan data tentang pemahaman agama dan nontes digunakan untuk mengumpulkan data pengamalan dan kinerja. Data yang terkumpul kemudian dianalisis dengan menggunakan analisis deskriptif dan analisis jalur. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemahaman agama berpengaruh langsung positif terhadap kinerja guru. Untuk meningkatkan kinerja guru, maka upaya yang dilakukan terkait dengan variabel tersebut di antaranya meningkatkan pemahaman agama guru dengan memperbaharui pengetahuan agama guru dengan memperkuat keimanan dan ketaqwaan kepada Tuhan, dan meningkatkan kesadaran diri, bahwa ketaatan dan kesungguhan dalam mengaplikasikannya adalah keniscayaan.*

Kata Kunci: Pemahaman agama, kinerja, guru.

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam rangka menentukan keberhasilan suatu organisasi. Oleh karena itu, dalam melakukan pengelolaan sumber daya manusia perlu menggunakan pendekatan yang bersifat multidimensional dan dapat mencakup berbagai aspek seperti politik, ekonomi, sosial, budaya, keamanan serta teknologi dan administrasi. Pada sisi lain masih banyak tantangan yang dihadapi dalam upaya menciptakan organisasi yang efektif dan efisien. Daft, menyatakan bahwa “*Management is the attainment of organizational goals in an effective and efficient manner through planning, organizing, leading and controlling organizational resources*” (Daft, 1988, p. 5). Manajemen adalah tindakan mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien melalui perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengontrolan sumber daya organisasi.

Pada era globalisasi tuntutan akan kemampuan dan kompetensi diri sudah merupakan hal yang wajar dan harus dilakukan sebagai suatu upaya dini dalam menjawab tantangan, termasuk menguasai ilmu pengetahuan, teknologi dan informasi sesuai dengan keadaan dan perkembangan zaman.

Lembaga pendidikan Islam dalam hal ini madrasah sebagai salah satu institusi pendidikan tentu memiliki keterkaitan dengan berbagai hal, baik dari segi manajemen, sumber daya manusia, kinerja, kepemimpinan maupun permasalahan lainnya. Dalam rangka peningkatan pelayanan kepada para penggunanya maka lembaga pendidikan Islam dituntut untuk bisa menjalankan fungsi dan tugasnya.

Lembaga pendidikan Islam sebagai organisasi nirlaba terus mengalami perkembangan dan perubahan-perubahan karena berbagai tantangan yang harus dihadapi, baik yang berasal dari dalam organisasi sendiri maupun yang berasal dari luar organisasi.

Untuk menghadapi berbagai tantangan dan perubahan tersebut diperlukan adanya pengelolaan terutama sumber daya manusia agar organisasi tetap eksis dan mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan zaman. Untuk mengelola sumber daya manusia secara efektif diperlukan seni mengelola yang baik. Dengan demikian aspek manajerial memegang peranan penting. Organisasi yang didukung oleh sumber daya manusia yang mampu dan mumpuni serta mau bekerja keras sesuai dengan bidang tugasnya masing-masing, loyal pada tempat di mana ia bekerja akan dapat meningkatkan keberhasilan suatu organisasi.

Guru merupakan SDM yang berpotensi dan dapat berfungsi sebagai modal (*non material/finansial*) dalam suatu organisasi, serta dapat berfungsi nyata baik secara fisik maupun *non* fisik untuk mewujudkan eksistensi organisasi yang akan berpengaruh terhadap efektivitas suatu pekerjaan.

Dengan demikian pengelola lembaga pendidikan Islam baik itu tenaga administratif maupun tenaga pengajar (guru) merupakan faktor utama dalam penyelenggaraan fungsinya sebagai lembaga pendidikan. Sarana/prasarana, pendanaan, perangkat peraturan akan menjadi tidak produktif tanpa didukung guru yang cakap dan berdedikasi tinggi. Guru yang memiliki kinerja yang baik akan membantu organisasinya untuk mencapai tujuan secara maksimal.

Kinerja merupakan prestasi kerja seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diembannya. Ada banyak aspek yang dapat memengaruhi kinerja seorang guru. Di antaranya adalah yang berkaitan dengan aspek-aspek manajemen seperti budaya kerja, lingkungan dan etos kerja, di samping juga terdapat faktor lain yang relatif jarang dipotret yakni berhubungan dengan aspek spiritualitas seperti pemahaman agama.

Pemahaman agama adalah bagaimana seseorang memahami ajarannya. Dalam agama Islam, setiap pemeluknya diajarkan untuk senantiasa memiliki totalitas ketika mengerjakan sesuatu. Ketika guru di lembaga pendidikan Islam yang notabene beragama Islam memiliki pemahaman yang baik dengan agamanya, maka seharusnya akan berpengaruh terhadap kinerjanya. Hal ini tidak bisa terlepas dari konsep Islam tentang Bekerja itu sendiri. Alquran sebagai sumber utama dalam agama Islam, terdapat banyak penjelasan Allah Swt., yang berkaitan dengan kerja, seperti yang disebutkan dalam dalam *Qs. Alqashshah* (28):77, *Atthin* (95):6, *Albayyinah* (98):7, dan *Alzalzala* (99):7—8. Dengan demikian, maka Alquran sebagai pedoman hidup dalam ber-Islam pada gilirannya akan menjadi pedoman kerja bagi umat Islam itu sendiri.

Berdasarkan pengamatan langsung peneliti, salah satu yang dihadapi oleh sejumlah guru di lingkungan lembaga pendidikan Islam di Kota Manado adalah rendahnya kinerja guru. Hal ini lebih disebabkan oleh beberapa faktor yaitu, budaya dan lingkungan kerja yang belum mendukung terciptanya kinerja yang baik, kemampuan memahami sumber ajaran agama relatif rendah, yang kemudian menjadikan pengamalannya kurang berkualitas dan masih berorientasi pada aspek eksoteris agama serta perhatian guru pada tugas pokok dan fungsinya masih rendah. Hal itu bisa terlihat antara lain dari gejala seperti efektivitas guru yang menurun, rendahnya kesadaran dalam menunaikan kewajiban sehingga membuat sulitnya mewujudkan tujuan-tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian-uraian di atas, maka peneliti menjadi tertarik untuk menguji apakah faktor pemahaman agama memiliki pengaruh terhadap kinerja guru pada Madrasah Ibtidaiyah Kota Manado.

2. Metodologi

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran dan pengaruh antara pemahaman agama terhadap kinerja guru. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode penelitian survei, yakni untuk memperoleh dan menggunakan data yang bersifat kuantitatif. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah soal tes untuk mengukur pemahaman agama guru. Instrumen penelitian yang dibuat sebelum digunakan dalam penelitian terlebih dahulu diuji coba untuk mengetahui validitas dan reliabilitas. Hasil uji coba instrumen dikatakan valid dan reliabel ($r_{hitung} > r_{tabel}$).

Penelitian ini dilaksanakan di Madrasah Ibtidaiyah di Kota Manado. Subjek penelitian ini adalah guru Madrasah Ibtidaiyah (MI) Kota Manado. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru Madrasah Ibtidaiyah di Kota Manado sebanyak 127 guru. Penentuan sampel dilakukan dengan cara *simple random sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 96 orang.

Data yang diperoleh dalam penelitian ini diolah dan dianalisis dengan teknik statistik deskriptif dan statistik inferensial. Analisis data secara deskriptif, dilakukan untuk menganalisis data yang telah terkumpul guna memperoleh gambaran karakteristik penyebaran nilai variabel yang diteliti. Analisis deskriptif digunakan dalam hal penyajian data yang dilakukan dengan langkah-langkah: perhitungan skor rata-rata (*mean*), modus, standard deviasi, varians, skor maksimum dan minimum. Analisis data secara inferensial dilakukan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Namun sebelum dilakukan pengujian hipotesis terlebih dahulu diadakan uji persyaratan analisis yakni uji normalitas, linearitas dan uji model. Setelah data dikatakan memenuhi syarat normalitas dan linearitas kemudian dilanjutkan dengan uji hipotesis.

3. Deskripsi Konseptual

3.1. Kinerja Guru

Terminologi kinerja, dalam pandangan berbagai pakar manajemen mempunyai beragam pengertian. Akan tetapi, secara substansial pengertian-pengertian yang dikemukakan itu mempunyai persamaan. Husaini Usman, menyatakan bahwa kinerja itu adalah hasil interaksi antara motivasi dan kemampuan yang dikenal dengan teori harapan (*expectancy theory*) (Usman, 2004). Dengan demikian orang yang tinggi motivasinya tetapi memiliki kemampuan yang rendah akan menghasilkan kinerja yang rendah.

Selanjutnya, Simamora mengemukakan kinerja (*employee performance*) adalah tingkatan di mana seseorang mampu mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan (Simamora, 2001). Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses yang mengukur kinerja guru. Berk menyatakan, kinerja adalah, “*Performance on a job function is the record of outcomes achieved in carrying out the job function during a specified period*” (Berk, 1986). Kinerja adalah catatan dari hasil yang dicapai dalam menyelesaikan pekerjaan selama periode waktu tertentu.

Dari batasan-batasan pengertian di atas, jelaslah bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah keberhasilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Dale menyatakan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi kinerja dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu yang bersifat internal atau disposisional (dihubungkan dengan sifat-sifat orang) dan yang bersifat eksternal atau situasional (yang dapat dihubungkan dengan lingkungan seseorang) (Dale, 2001).

Untuk mengukur atau menilai kinerja guru, masalah yang paling pokok adalah menetapkan kriterianya. Menurut Simamora, karakteristik kriteria kinerja yang baik antara lain adalah: (a) harus mampu diukur, (b) mampu membedakan individu-individu sesuai dengan kinerja mereka, (c) sensitif terhadap masukan dan tindakan-tindakan dari pemegang jabatan dan, (d) harus dapat diterima oleh individu yang mengetahui kinerjanya sedang dinilai (Simamora, 2001).

Sejalan dengan uraian di atas, Siagian menyatakan bahwa penilaian kinerja merupakan bagian penting dari seluruh proses kekarayaan yang bersangkutan (Siagian, 2001). Pentingnya penilaian kinerja yang rasional dan ditetapkan secara obyektif terlihat pada paling sedikit dua kepentingan, yaitu kepentingan guru yang bersangkutan sendiri dan kepentingan organisasi.

Guru merupakan unsur penting yang terdapat dalam sesuatu lembaga pendidikan karena merupakan sumber daya yang potensial untuk dikelola serta dikembangkan kemampuan dan kemauannya untuk mendapatkan hasil yang optimal dari sebuah lembaga pendidikan. Oleh karena itu, perlu upaya untuk mengembangkan kemampuannya dengan melakukan sesuatu pembinaan sehingga dapat digunakan untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerjanya. Perbaikan dan pembinaan kinerja guru hendaknya dilakukan secara bertahap dan berkelanjutan. Adapun guru yang dimaksud dalam penelitian ini adalah guru-guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri maupun Swasta di Kota Manado. Guru-guru dimaksud adalah mereka yang sudah berstatus sebagai Guru Pegawai Negeri Sipil maupun Guru *Non*Pegawai Negeri Sipil.

3.2. Pemahaman Agama

Kehadiran agama tidak lepas dari keyakinan adanya sesuatu yang memiliki kekuasaan terhadap alam semesta ini (Siagian, 2001). Sesuatu yang memiliki kekuasaan itu biasa dikenal dengan “kuasa yang transenden”, “sesuatu di luar”, “realitas supranatural” ataupun definisi-definisi yang lain (Jalaluddin, 2005). Bahkan perasaan

tentang yang *ghaib* (*numinous*) mendahului setiap hasrat untuk menjelaskan asal-usul dunia atau menemukan landasan bagi perilaku beretika (Armstrong, 2007).

Agama yang pada hakikatnya adalah keyakinan akan adanya Tuhan yang tidak bisa dipisahkan dari kehidupan manusia, maka sangat perlu dipahami secara seksama oleh setiap manusia. Meskipun demikian, terdapat kesulitan untuk bisa mendefinisikan agama dengan cermat. Hal ini dikarenakan pendefinisian agama berpotensi mengandung muatan subjektivitas dari orang yang mengartikannya (Abudin, 2004).

Menurut Mukti Ali terdapat tiga alasan kesulitan memberikan definisi terhadap kata agama yaitu. Pertama, menyangkut pengalaman agama yang sangat batiniah serta individualis. Kedua, pembicaraan agama identik dengan emosional pembicaraannya serta ketiga konsepsi tentang agama biasanya mendapat pengaruh dari orang yang memberikan definisi (Alim, 1971). Sedangkan Sastrapredja menyatakan bahwa salah satu kesulitan ketika harus berbicara tentang agama adalah perbedaan dalam memahami arti agama. Selain itu juga terdapat perbedaan dalam penerimaan setiap agama terhadap sesuatu usaha dalam memahami agama (Sastrapredja, 1991).

Meskipun demikian, setidaknya beberapa ahli dengan latar belakang masing-masing tetap berupaya memberikan pengertian agama baik secara kebahasaan (etimologis) maupun istilah (terminologi). Beberapa definisi tersebut dikemukakan di bawah ini.

Secara bahasa, perkataan “agama” berasal dari bahasa Sangsekerta yang erat hubungannya dengan agama Hindu dan Budha yang berarti “tidak pergi atau tetap di tempat, diwarisi turun-temurun” (Harun, 2001). Selain itu ada juga yang berpendapat bahwa kata agama berasal dari bahasa Sangsekerta, yang berasal dari akar kata *gam* artinya pergi. Kemudian akar kata *gam* tersebut mendapat awalan *a* dan akhiran *a*, maka terbentuklah kata *agama* artinya jalan. Maksudnya, jalan untuk mencapai kebahagiaan. Di samping itu, ada pendapat yang menyatakan bahwa kata *agama* berasal dari bahasa Sangsekerta yang akar katanya adalah *a* dan *gama*. *A* artinya tidak dan *gama* artinya kacau. Jadi, agama artinya tidak kacau atau teratur.

Dalam Islam, padanan kata agama adalah *ad din*. kata *din*—secara etimologi—berasal dari bahasa Arab, artinya: patuh dan taat, undang-undang, peraturan dan hari kemudian (Harun, 2001). *Din* juga membawa peraturan-peraturan berupa hukum-hukum yang harus dipatuhi baik dalam bentuk perintah yang wajib dilaksanakan maupun berupa larangan yang harus ditinggalkan.

Kata *din* dalam Al Quran disebut sebanyak 94 kali dalam berbagai makna dan konteks, antara lain berarti Pembalasan (QS. Al Fatihah (1) ayat 4. Undang-undang duniawi atau peraturan yang dibuat oleh raja (QS. Yusuf (12) ayat 76. Agama yang datang dari Allah Swt., bila dirangkaikan dengan kata Allah (QS. Ali Imran (3) ayat 83. Agama yang dibawa oleh Rasulullah Muhammad Saw., sebagai agama yang benar, yakni Islam, bila kata *din* dirangkaikan dengan kata *al-Haq* (QS. At Taubah (9) ayat 33. Agama selain Islam (QS. Al Kafirun (109) ayat 6 dan QS. Ash Shaf (61) ayat 9.

Secara istilah, agama adalah gejala umum yang terjadi di banyak tempat yang berkaitan dengan usaha manusia untuk mengukur dalamnya makna dari keberadaannya sendiri serta alam semesta (Elizabeth, 1985). Sosiolog yang lain Durkheim menyatakan bahwa agama merupakan pantulan dari solidaritas sosial. Lebih lanjut dalam pandangannya juga disebutkan bahwa Tuhan adalah ciptaan masyarakat (Taufik, 1990).

Kedua pendapat di atas didasarkan atas pengamatan bentuk luar dari agama. Aspek lahiriah atau apa yang dipraktikkan dalam kenyataan dari agamalah yang menjadi patokan mereka dalam mendefinisikannya. Hal ini sangat wajar mengingat latar be-

lakang keilmuan mereka serta bagaimana kesulitan yang dihadapi oleh para ahli untuk mendefinisikan agama itu sendiri.

Selanjutnya, menurut Thaib Thahir Abdul Mu'in agama adalah peraturan Tuhan yang mendorong jiwa seseorang dengan kehendak dan pilihannya sendiri mengikuti peraturan tersebut guna mencapai kebahagiaan hidupnya di dunia dan akhirat (Taib, 1986).

Dari berbagai pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa agama adalah undang-undang atau peraturan-peraturan yang mengikat manusia dalam hubungannya dengan Tuhannya, hubungan manusia dengan sesama manusia dan hubungan manusia dengan alam. Maka orang yang beragama adalah orang yang teratur, orang yang tenteram dan orang yang damai baik dengan dirinya maupun dengan orang lain dari segala aspek kehidupannya.

Agama merupakan hal yang tidak bisa dipisahkan dalam kehidupan masyarakat dewasa ini. Di Indonesia, keberadaan agama menjadi penting dalam kaitannya dengan kehidupan bernegara. Hal ini berbeda dengan masyarakat barat yang tidak permasalahan orang yang tidak beragama (*atheis*). Karena itulah maka studi-studi tentang agama kemudian menjadi marak di Indonesia (Amin, 2000).

Pemahaman terhadap agama, bisa disebut juga dengan iman. Dalam ajaran Islam, iman dari seorang pemeluknya menuntut aplikasi dalam kehidupan sehari-harinya. Baik dalam bentuk perkataan ataupun perbuatan, ketika berinteraksi dengan Tuhannya ataupun dengan makhluk ciptaan-Nya yang lain. Bagaimana seorang yang beragama memahami konsep agamanya dapat diindikasikan dari interaksi pemeluknya terhadap perilaku sosialnya.

Mengacu pada uraian tentang pemahaman agama di atas, maka agama praktis menjadi kontrol dari perjalanan hidup pemeluknya, bahkan pada tingkatan yang lebih jauh terhadap setiap perubahan sosial yang ada dalam kehidupan masyarakat. Nilai-nilai agama tersebut secara simultan memberi kontribusi aktif terhadap perilaku masyarakat.

Penjelasan-penjelasan di atas, menuntut pemahaman agama harus selalu berpacu dengan perubahan sosial, dan bukan menjadi penghambat bagi perubahan. Dengan kata lain, agama harus menjadi motor perubahan (*spirit of change*) yang mendahului segala perubahan dan bukan sebaliknya, yakni agama menjadi justifikasi dan legitimasi dari perubahan itu sendiri. Pemahaman terhadap sebuah agama memiliki implikasi yang sangat luas terhadap kehidupan masyarakat penganutnya. Dalam Islam, pemahaman terhadap ajaran agama merupakan hal yang sangat penting. Hal ini karena selain dipahami, agama juga menuntut untuk diamalkan. Bahkan, agama harus termanifestasikan dalam bentuk amal perbuatan sehari-hari dan dari waktu ke waktu (Afif, 1998).

Berdasarkan konsep pemahaman agama sebagaimana telah diuraikan di atas, pemahaman dimaksud dalam penelitian ini adalah pengetahuan seseorang dalam memahami aspek-aspek agamanya (agama Islam). Karena itu pemahaman agama adalah pengetahuan seorang guru menyangkut aspek ritual dan *non* ritual agama Islam. Indikator pemahaman agama adalah pemahaman tentang aspek-aspek ibadah *mahdah* seperti *tayammum*, salat, zakat dan haji serta aspek ibadah *ghairumahdah* berupa hak dan kewajiban seorang muslim terhadap makhluk Allah yang lain. Juga tentang *munakahat*, muamalah serta *mawaris*.

4. Kerangka Teoretik

Agama merupakan hal yang tidak bisa dipisahkan dalam setiap kehidupan masyarakat di Indonesia. Hal ini karena beragama merupakan kewajiban setiap warga

negara. Tanpa memeluk sebuah agama, maka belum lengkaplah status seseorang sebagai warga negara Republik Indonesia. Konsekuensi sebagai pemeluk agama, seorang haruslah memahami agama yang diyakininya.

Dengan status sebagai lembaga pendidikan Islam, maka keberadaan para gurunya adalah seratus persen memeluk agama Islam. Pemahaman agama dalam Islam bisa disebut dengan Iman. Islam memiliki rukun yang berkaitan dengan iman dan dikenal dengan rukun iman. Rukun iman sendiri merupakan hal-hal yang harus diimani oleh setiap pemeluknya yaitu percaya kepada Allah, Malaikat, Kitab, Nabi dan Rasul, Hari Kiamat serta Takdir baik dan buruk.

Pemahaman agama adalah pengetahuan seorang guru menyangkut aspek ritual dan nonritual agama Islam. Paham tidaknya seseorang tentang agama dapat dilihat dari pengetahuannya tentang aspek-aspek ibadah *mahdah* seperti *tayammum*, salat, zakat dan haji serta aspek ibadah *ghairumahdah* berupa hak dan kewajiban seorang muslim terhadap makhluk Allah yang lain. Juga tentang *munakahat*, muamalah serta *mawaris*. Dengan memiliki kepercayaan terhadap hal-hal dimaksud, maka seorang muslim dalam perilakunya harus senantiasa dibarengi dengan keyakinan bahwa segala perbuatan yang dilakukan di dunia akan mendapatkan balasan kelak di akhirat. Pernyataan ini sejalan dengan teori perilaku yang menyatakan bahwa, norma-norma agama merupakan motivator dan dinamisor pemunculan perilaku disiplin dalam realitas kehidupan dan nilai *ilahiah* sebagai supremasi refrensif (Iffattin, 2007). Oleh karenanya dapat disimpulkan bahwa jika pemahaman agama baik, maka kinerjanya juga akan baik. Sehingga pemahaman agama diduga berpengaruh langsung positif terhadap kinerja guru.

5. Hasil Penelitian dan Pembahasan

5.1. Deskripsi Data

Data hasil penelitian terhadap variabel kinerja guru (Y), pemahaman agama (X1), yang dianalisis melalui statistik deskriptif yang disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 1. Rangkuman Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Analisis	Data Variabel	
	Y	X1
Banyaknya data (n)	96	96
Minimum	122	17
Maximum	40	31
Range	18	14
Interval	2	2
Banyak kelas	8	8
Mean	129,61	25,23
Std. Deviation	3,64	2,94
Variance	13,27	8,66
Median	129	25
Mode	129	25

Keterangan:

Y Kinerja Guru MI di Kota Manado
X1 Pemahaman Agama

Deskripsi data yang disajikan adalah deskripsi data variabel-variabel penelitian yang terdiri dari dua variabel bebas yaitu pemahaman agama dan pengamalan ibadah,

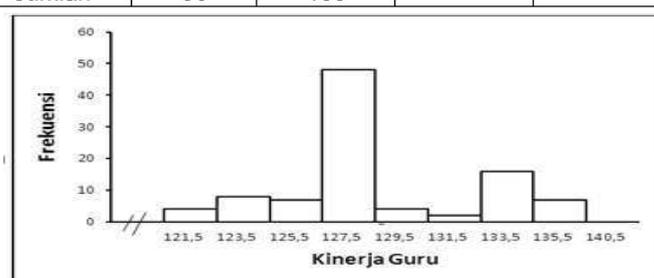
serta satu variabel terikat yaitu kinerja guru. Penyajian deskripsi data disajikan masing-masing variabel secara berturut-turut yaitu sebagai berikut:

5.1.1. Kinerja Guru

Data penelitian kinerja guru (Y) yang diperoleh dengan menggunakan angket menunjukkan rentang skor 18. Hasil perhitungan menunjukkan rata-rata 129.61; standar deviasi 3,64; mode 129, dan varian 13,27. Data nilai skor variabel ini menggunakan aturan Struggess yang disajikan dalam bentuk distribusi frekuensi kelompok yang terdiri atas 8 kelas dengan panjang kelas interval 2, yang dapat dilihat pada tabel 2 dan histogram pada gambar 1 sebagai berikut:

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Skor Kinerja Guru

No	Kelas	Frekuensi			
	Interval	Absolut	Relatif %	Kumulatif	Kumulatif %
1	122-123	4	4,17	4	4,17
2	124-125	8	8,33	12	12,50
3	126-127	7	7,29	19	19,79
4	128-129	48	50	67	69,79
5	130-131	4	4,17	71	73,96
6	132-133	2	2,08	73	76,04
7	134-135	16	16,67	89	92,71
8	136-140	7	7,29	96	100
Jumlah		96	100		



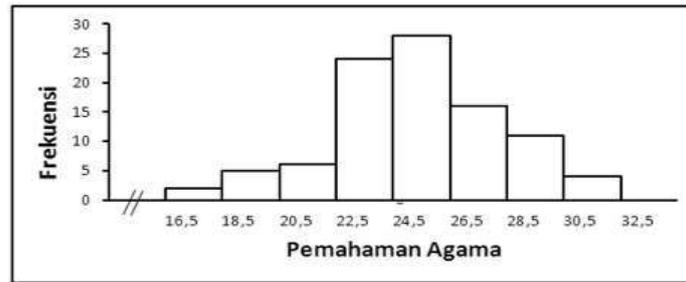
Gambar 1. Histogram Data Variabel Kinerja Guru

5.1.2. Pemahaman Agama

Data penelitian untuk pemahaman agama dengan diperoleh melalui tes menunjukkan rentang skor empirik antara 17—31, dengan rentangan skor teoritik 0—31. Hasil perhitungan menunjukkan rata-rata 25,23; simpangan baku 2,94; mode 25, dan varian 8,66. Data nilai skor variabel ini menggunakan aturan Struggess yang disajikan dalam bentuk distribusi frekuensi kelompok yang terdiri atas 8 kelas interval dengan panjang kelas interval 2, yang dapat dilihat pada tabel 3 dan histogram pada gambar 2 sebagai berikut:

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Pemahaman Agama

No	Kelas	Frekuensi			
	Interval	Absolut	Relatif %	Kumulatif	Kumulatif %
1	17-18	2	2,08	2	2,08
2	19-20	5	5,21	7	7,29
3	21-22	6	6,25	13	13,54
4	23-24	24	25	37	38,54
5	25-26	28	29,17	65	67,71
6	27-28	16	16,67	81	84,38
7	29-30	11	11,46	92	95,83
8	31-32	4	4,17	96	100
Jumlah		96	100		



Gambar 2. Histogram Data Variabel Pemahaman Agama

5.2. Pengujian Persyaratan Analisis

Uji normalitas dan uji linearitas data dilaksanakan untuk menguji persyaratan analisis terhadap data penelitian. Hasil pengujiannya disajikan sebagai berikut:

5.2.1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji Liliefors. Dengan menggunakan uji Liliefors, maka data dapat dinyatakan normal jika $L_{hitung} < L_{tabel}$. Rangkuman hasil perhitungan uji normalitas untuk masing-masing galat taksiran adalah sebagai berikut:

Uji normalitas galat taksiran Y atas X_1 dengan uji Liliefors diperoleh $L_{hitung} = 0.087$, sedangkan nilai kritis L_{tabel} untuk $n = 96$ pada $\alpha = 0.05$ adalah 0.100. Dari hasil perhitungan yang diperoleh diketahui $L_{hitung} < L_{tabel}$, sehingga dapat disimpulkan bahwa galat taksiran Y atas X_1 berdistribusi normal.

5.2.2. Uji Signifikansi dan Linearitas

Hasil pengujian signifikansi regresi Kinerja guru atas pemahaman agama diperoleh F_{hitung} sebesar 145,353 sedangkan nilai F_{tabel} pada $\alpha = 0.05$ adalah 3.95. Hasil analisis terlihat nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, sehingga dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi Kinerja guru atas pemahaman agama adalah sangat signifikan. Sedangkan untuk uji linearitas regresi Kinerja guru atas pemahaman agama diperoleh F_{hitung} sebesar 1.418, sedangkan nilai F_{tabel} pada $\alpha = 0.05$ dengan dk pembilang 13 dan dk penyebut 81 sebesar 2,37. Dari hasil uji tersebut terlihat nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, sehingga dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi variabel Kinerja guru atas pemahaman agama berbentuk linear.

5.3. Pengujian Hipotesis

Setelah analisis model struktural dilakukan, hasil yang diperoleh digunakan untuk menguji hipotesis yang diajukan dan mengukur besarnya pengaruh langsung antar variabel. Kesimpulan terhadap hipotesis yang diajukan akan ditarik melalui koefisien jalur dan uji keberartian untuk setiap jalur yang diteliti. Hipotesis ini secara statistik dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$H_0 : \beta_{y1} \leq 0$$

$$H_1 : \beta_{y1} > 0$$

Berdasarkan hasil perhitungan uji t pemahaman agama terhadap kinerja guru = 0,274 dengan t_{hitung} 3,274. Karena $t_{hitung} = 3,274 > t_{tabel} = 1,98$. Maka H_0 ditolak yang berarti terdapat pengaruh langsung positif pemahaman agama terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah di Kota Manado. Dengan demikian dapat dinyatakan, hasil analisis dan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hipotesis nol yang diajukan dalam penelitian ini ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh pemahaman agama terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah di Kota Manado.

Pemahaman agama merupakan variabel penting dalam meningkatkan kinerja guru. Pengujian hipotesis ini menunjukkan bahwa pemahaman agama yang lahir dari kesadaran jiwa seseorang, terutama kepada para guru di sekolah akan berpengaruh langsung terhadap kinerjanya dalam mengemban tanggung jawab sebagai tenaga pendidik di sekolah. Artinya, pemahaman agama yang baik tentu akan melahirkan pengaruh langsung terhadap kinerja sebagai seorang guru. Mempunyai pemahaman agama yang baik dan mendalam, tentu bagi seorang guru akan menimbulkan dampak terhadap pemahaman bahwa apa yang dilakukannya setiap hari adalah bentuk ibadah kepada Tuhan. Oleh karena itu, seorang guru yang mempunyai pemahaman agama yang baik, akan berpengaruh langsung terhadap aktivitas atau kinerjanya dalam mendidik peserta didik di sekolah.

Sesuai dengan pendapat Moh. Nasir Oemar, pemahaman agama tidak bisa dipisahkan dengan etika kerja atau akhlak (Oemar, 2010). Agama menjadi kontrol bagi pemeluknya dalam berbuat di tempat kerja. Hasil penelitian di atas sejalan dengan teori ini yang menyelaraskan pemahaman agama dengan perilaku di tempat kerja.

6. Penutup

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa pemahaman agama para guru di Sekolah Madrasah Ibtidaiyah Kota Manado berpengaruh langsung terhadap kinerjanya dalam mengemban tanggung jawab sebagai tenaga pendidik di sekolah. Bahkan, seorang guru yang mempunyai pemahaman agama yang baik, akan berpengaruh langsung terhadap aktivitasnya dalam mendidik peserta didik di sekolah.

7. Daftar Pustaka

- Abudin, N. (2004). *Metodologi Studi Islam*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Afif, M. (1998). *Islam Mazhab Masa Depan*. Bandung: Pustaka Hidayah.
- Alim, A. M. (1971). *Universalitas dan Pembangunan*. Bandung: Ikip Bandung.
- Amin, A. (2000). *Studi Agama Normativitas atau Historisitas?* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Armstrong, K. (2007). *Sejarah Tuhan: Kisah Pencari Tuhan yang dilakukan oleh Orang-orang Yahudi, Kristen dan Islam Selama 4.000 Tahun*. Bandung: Mizan.
- Berk, R. A. (1986). *Performance Assessment*. London: The Johns Hopkins Press Ltd.
- Daft, R. L. (1988). *Management*. New York: Holt, Reinhart.
- Dale, A. T. (2001). *Kinerja*. (S. Cikmat, Ed.). New York: KEND Publishing.
- Elizabeth, K. N. (1985). *Agama dan Masyarakat: Suatu Pengantar Sosiologi Agama*. Jakarta: Rajawali.
- Harun, N. (2001). *Islam Ditinjau dari Berbagai Aspeknya*. Jakarta: Universitas Indonesia press (UIP).
- Iffattin, N. (2007). Revitalisasi Nilai-Nilai Syari'ah. *Jurnal Hukum Islam STAIN Tulungagung, Volume 9,*
- Jalaluddin, R. (2005). *Psikologi Agama: Sebuah Pengantar*. Bandung: Mizan.
- Oemar, M. N. (2010). *Ethics in Islam: A Critical Survey*. Islamiyyat.
- Sastrapredja, M. (1991). *Agama dan Kepedulian Sosial dalam Wirosarjono, Agama dan Pluralitas bangsa*. Jakarta: P3M.
- Siagian. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN.

- Taib, T. A. M. (1986). *Ilmu Kalam*. Jakarta: Widjaja.
- Taufik, A. (1990). *Metodologi Penelitian Agama Sebuah Pengantar*. Yogyakarta: Tiara Wacana.
- Usman, H. (2004). *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Program Studi Manajemen Pendidikan Pascasarjana UNY.[]