

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Peran Kepala Madrasah**

Peran kepala madrasah dalam penelitian ini dibahas dengan terlebih dahulu menguraikan definisi peran dan definisi peran kepada madrasah. Peran merupakan suatu bentuk perilaku yang diaktualkan secara nyata oleh seseorang. Peran dapat dilihat dari tindakan yang nampak. Soekanto (2009, hal. 212-213) menyatakan bahwa peran adalah proses dinamis kedudukan (status). Apabila seseorang melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya, dia menjalankan suatu peranan. Perbedaan antara kedudukan dengan peranan adalah untuk kepentingan ilmu pengetahuan. Keduanya tidak dapat dipisah-pisahkan karena yang satu tergantung pada yang lain dan sebaliknya.

Menurut Merton (dalam Raho 2007, hal. 67) peran merupakan suatu pola tingkah laku yang diharapkan masyarakat dari orang yang menduduki status tertentu. Sejumlah peran disebut sebagai perangkat peran (*role-set*). Perangkat peran itu sendiri adalah kelengkapan dari hubungan-hubungan berdasarkan peran yang dimiliki oleh orang karena menduduki status-status social khusus.

Peran serta dapat pula dikenali dari keterlibatan, bentuk kontribusi, organisasi kerja, penetapan tujuan, dan peran. Menurut Parwoto 2008, hal. 28) mengemukakan bahwa peran serta mempunyai ciri-ciri yaitu (1) keterlibatan dalam keputusan, mengambil dan menjalankan keputusan; (2) bentuk kontribusi, seperti gagasan, tenaga, materi dan lain-lain; (3) organisasi kerja, bersama setara (berbagi peran); (4) penetapan tujuan, ditetapkan kelompok bersama pihak lain; (5) peran masyarakat sebagai subyek.

Selain ciri-ciri di atas, peran memiliki struktur Peran yang dibagi menjadi dua yaitu sebagai berikut: (1) peran formal (peran yang nampak jelas), yaitu sejumlah perilaku yang bersifat homogen. Peran formal yang standar terdapat dalam keluarga; dan (2) peran informal (peran tertutup), yaitu suatu peran yang bersifat implisit (emosional) biasanya tidak tampak ke permukaan dan dimainkan hanya untuk memenuhi kebutuhan emosional individu dan untuk menjaga keseimbangan. Pelaksanaan peran-peran informal yang efektif dapat mempermudah peran-peran formal.

Levinson (dalam Soekanto 2009, hal. 213) mengatakan peran dapat dilihat melalui tiga aspek yaitu (1) norma-norma yang dihubungkan dengan posisi atau tempat seseorang dalam masyarakat. Peranan dalam arti ini merupakan rangkaian peraturan-peraturan yang membimbing seseorang dalam kehidupan bermasyarakat; (2) terdiri atas suatu konsep tentang rencana kegiatan yang dapat dilakukan oleh individu dalam masyarakat sebagai organisasi; dan (3) peranan merupakan perilaku individu yang penting bagi struktur sosial masyarakat.

Kepala sekolah adalah guru yang mendapat tugas tambahan sebagai kepala sekolah (Sudarman 2002, hal. 145). Guru yang mendapat tugas tambahan sebagai kepala sekolah merupakan orang yang paling bertanggung jawab terhadap aflikasi prinsip-prinsip dalam administrasi pendidikan yang inovatif di sekolah. Sebagai orang yang mendapat tugas tambahan berarti tugas pokok kepala sekolah tersebut adalah guru yaitu sebagai tenaga pengajar dan pendidik. Kepala sekolah harus mempunyai tugas sebagai seorang guru yang melaksanakan atau memberikan pelajaran atau mengajar bidang studi tertentu atau memberikan bimbingan. Berarti kepala sekolah menduduki dua fungsi yaitu sebagai tenaga kependidikan dan tenaga pendidik.

Berdasarkan pendapat di atas, dapat diketahui bahwa peran kepala madrasah merupakan suatu pola tingkah laku kepala madrasah yang diharapkan masyarakat dari dirinya yang menduduki jabatan sebagai kepala madrasah. Peran terdiri atas (1) norma-norma yang dihubungkan dengan posisi atau tempat seseorang dalam masyarakat. Peranan dalam arti ini merupakan rangkaian peraturan-peraturan yang membimbing seseorang dalam kehidupan bermasyarakat; (2) terdiri atas suatu konsep tentang rencana kegiatan yang dapat dilakukan oleh individu dalam masyarakat sebagai organisasi; dan (3) peranan merupakan perilaku individu yang penting bagi struktur sosial masyarakat.

### **1. Syarat Menjadi Kepala Madrasah**

Kepala madrasah merupakan suatu posisi jabatan tertentu yang dapat *diemban* oleh semua orang yang memiliki syarat-syarat tertentu. Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah menetapkan bahwa kepala sekolah harus memiliki lima kompetensi, yaitu: (1) kompetensi kepribadian, (2) kompetensi manajerial, (3) kompetensi kewirausahaan, (4) kompetensi supervisi dan (5) kompetensi sosial .

Peraturan menteri pendidikan nasional nomor 13 tahun 2007 tanggal 17 April 2007 tentang Standar Kepala Sekolah menetapkan bahwa kualifikasi kepala sekolah/ madrasah adalah sebagai berikut:

1. Memiliki kualifikasi akademik sarjana (S1) atau diploma empat (D-IV) kependidikan atau non kependidikan pada perguruan tinggi yang terakreditasi; Pada waktu diangkat sebagai kepala sekolah berusia setinggi tinggi 56 tahun;
2. Memiliki pengalaman mengajar sekurang - kurangnya 5 (lima) tahun menurut jenjang sekolah masing -masing, kecuali di Taman Kanak - Kanak (Raudhatul Athfal (TK/RA) memiliki pengalaman mengajar sekurang-kurangnya 3 (tiga) tahun di TK/R A; dan

3. Memiliki pangkat serendah - rendahnya III/c bagi pegawai negeri sipil (PNS) dan bagi non - PNS disetarakan dengan kepangkatan yang dikeluarkan oleh yayasan atau lembaga yang berwenang.

Campbell, Corbally & Nyshand (1983) mengemukakan tiga klasifikasi peranan kepala sekolah dasar/ madrasah ibtidaiyah, yaitu sebagai berikut: (1) peranan yang berkaitan dengan hubungan personal, mencakup kepala madrasah sebagai *figurehead* atau simbol organisasi, *leader* atau pemimpin, dan *liaison* atau penghubung, (2) peranan yang berkaitan dengan informasi, mencakup kepala sekolah sebagai pemonitor, *disseminator*, dan *spokesman* yang menyebarkan informasi ke semua lingkungan organisasi, dan (3) peranan yang berkaitan dengan pengambilan keputusan, yang mencakup kepala sekolah sebagai *entrepreneur*, *disturbance handler*, penyedia segala sumber, dan negosiator.

Kualifikasi khusus kepala madrasah ibtidaiyah meliputi tiga kategori, yaitu sebagai berikut:

- (1) Berstatus sebagai guru SD/ MI;
- (2) Memiliki sertifikat pendidik sebagai guru SD/ MI;
- (3) Memiliki sertifikat kepala SD/ MI yang diterbitkan oleh lembaga yang ditetapkan pemerintah (Muhaimin dkk 2009, hal. 40).

Stoop & Johnson (1967) mengatakan terdapat empat belas peranan kepala sekolah dasar/ MI, yaitu: (1) kepala sekolah sebagai *business manager*, (2) kepala sekolah sebagai pengelola kantor, (3) kepala sekolah sebagai administrator, (4) kepala sekolah sebagai pemimpin profesional, (5) kepala sekolah sebagai organisator, (6) kepala sekolah sebagai motivator atau penggerak staf, (7) kepala sekolah sebagai supervisor, (8) kepala sekolah sebagai konsultan kurikulum, (9) kepala sekolah sebagai pendidik, (10) kepala sekolah sebagai psikolog, (11) kepala sekolah sebagai penguasa sekolah, (12) kepala sekolah sebagai eksekutif yang baik,

(13) kepala sekolah sebagai petugas hubungan sekolah dengan masyarakat, dan (14) kepala sekolah sebagai pemimpin masyarakat.

Dari keempat belas peranan tersebut, dapat diklasifikasi menjadi dua, yaitu (1) kepala sekolah sebagai administrator pendidikan, dan (2) sebagai supervisor pendidikan. Business manager, pengelola kantor, penguasa sekolah, organisator, pemimpin profesional, eksekutif yang baik, penggerak staf, petugas hubungan sekolah masyarakat, dan pemimpin masyarakat termasuk tugas kepala sekolah sebagai administrator sekolah. Konsultan kurikulum, pendidik, psikolog dan supervisor merupakan tugas kepala sekolah sebagai supervisor pendidikan di sekolah.

Sergiovanni (1991) membedakan tugas kepala sekolah/ madrasah menjadi dua, yaitu tugas dari sisi *administrative process* atau proses administrasi, dan tugas dari sisi terkait bidang garapan pendidikan. Tugas merencanakan, mengorganisir, mengkoordinir, melakukan komunikasi, mempengaruhi, dan mengadakan evaluasi merupakan komponen-komponen tugas proses. Program sekolah, siswa, personel, dana, fasilitas fisik, dan hubungan dengan masyarakat merupakan komponen bidang garapan kepala sekolah dasar.

Di sisi lain, sesuai dengan konsep dasar pengelolaan sekolah, Kimbrough & Burkett (1990) mengemukakan enam bidang tugas kepala sekolah dasar, yaitu mengelola pengajaran dan kurikulum, mengelola siswa, mengelola personalia, mengelola fasilitas dan lingkungan sekolah, mengelola hubungan sekolah dan masyarakat, serta organisasi dan struktur sekolah.

Berdasarkan pendapat di atas dapat diketahui tugas-tugas kepala sekolah dasar atau MI dapat diklasifikasi menjadi dua, yaitu tugas-tugas di bidang administrasi dan tugas-tugas di bidang supervisi. Tugas di bidang administrasi adalah tugas-tugas

kepala madrasah yang berkaitan dengan pengelolaan bidang garapan pendidikan di sekolah, yang meliputi pengelolaan pengajaran, kesiswaan, kepegawaian, keuangan, sarana-prasarana, dan hubungan sekolah masyarakat. Dari keenam bidang tersebut, bisa diklasifikasi menjadi dua, yaitu mengelola komponen organisasi sekolah yang berupa manusia, dan komponen organisasi sekolah yang berupa benda.

Kepala madrasah sebagai pemimpin haruslah mampu menjadi contoh yang baik, dan menjadi pekerja yang baik sebelum mempekerjakan orang lain. Hal ini sebagaimana AlQuran surah (QS. Al-Qashas: 26-27)

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

*Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: “Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya” (QS. Al-Qashas: 26-27).*

Mulyasa (2009, hal. 117) menyatakan, peran kepala madrasah sebagai pimpinan sekolah dapat dibedakan menjadi delapan bagian. Secara lebih rinci sebagai berikut:

1. Peran sebagai edukator, kepala sekolah berperan dalam pembentukan karakter yang didasari nilai-nilai pendidik. Meliputi: (a) kemampuan mengajar/membimbing; (b) kemampuan membimbing guru, (c) kemampuan mengembangkan guru, dan (d) kemampuan mengikuti perkembangan di bidang pendidikan;
2. Peran sebagai manager, kepala sekolah berperan dalam mengelola sumber daya untuk mencapai tujuan institusi secara efektif dan efisien, meliputi (a)

- kemampuan menyusun program; (b) kemampuan menyusun organisasi sekolah; (c) kemampuan menggerakkan guru; (d) kemampuan mengoptimalkan sarana pendidikan;
3. Peran sebagai administrator, kepala sekolah berperan dalam mengatur tata laksana sistem administrasi di sekolah sehingga efektif dan efisien, meliputi:  
(a) kemampuan mengelola administrasi PBM/BK; (b) kemampuan mengelola administrasi kesiswaan; (c) kemampuan mengelola administrasi ketenagaan; (d) kemampuan mengelola administrasi keuangan; (e) kemampuan mengelola administrasi sarana prasarana; (f) kemampuan mengelola administrasi persuratan;
  4. Peran sebagai supervisor, kepala sekolah berperan dalam upaya membantu mengembangkan profesionalitas guru dan tenaga kependidikan lainnya, meliputi: (a) kemampuan menyusun program supervisi pendidikan; (b) kemampuan melaksanakan program supervisi; (c) kemampuan memanfaatkan hasil supervisi;
  5. Peran sebagai leader, kepala sekolah berperan dalam mempengaruhi orang-orang untuk bekerja sama dalam mencapai visi dan tujuan bersama, meliputi: (a) memiliki kepribadian yang kuat; (b) kemampuan memberikan layanan bersih, transparan, dan profesional; dan (c) memahami kondisi warga sekolah;
  6. Peran sebagai innovator, kepala sekolah adalah pribadi yang dinamis dan kreatif yang tidak terjebak dalam rutinitas, meliputi: (a) kemampuan melaksanakan reformasi (perubahan untuk lebih baik); (b) kemampuan melaksanakan kebijakan terkini di bidang pendidikan;
  7. Peran sebagai motivator, kepala sekolah harus mampu memberi dorongan sehingga seluruh komponen pendidikan dapat berkembang secara profesional,

meliputi: (a) kemampuan mengatur lingkungan kerja (fisik); (b) kemampuan mengatur suasana kerja/belajar; dan (c) kemampuan memberi keputusan kepada warga sekolah;

8. Peran sebagai *entrepreneur*, kepala sekolah berperan untuk melihat adanya peluang dan memanfaatkan peluang untuk kepentingan sekolah, meliputi: (a) kemampuan menciptakan inovasi yang berguna bagi pengembangan sekolah; (b) kemampuan bekerja keras untuk mencapai hasil yang efektif; dan (c) kemampuan memotivasi yang kuat untuk mencapai sukses dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi.

## **2. Peran Kepala Madrasah Sebagai Manajer**

Sebagai seorang manajer, kepala sekolah harus mempunyai empat kompetensi dan ketrampilan utama dalam menajerial organisasi, yaitu ketrampilan membuat perencanaan, keterampilan mengorganisasi sumberdaya, keterampilan melaksanakan kegiatan, dan keterampilan melakukan pengendalian dan evaluasi (Purbasari 2009, hal. 1).

Peran sebagai manager, kepala sekolah berperan dalam mengelola sumber daya untuk mencapai tujuan institusi secara efektif dan efisien, meliputi (a) kemampuan menyusun program; (b) kemampuan menyusun organisasi sekolah; (c) kemampuan menggerakkan guru; (d) kemampuan mengoptimalkan sarana pendidikan (Mulyasa 2009, 117). Keempat macam peran ini menjadi tanggungjawab kepala sekolah sebagai manajer di sekolahnya.

## **3. Peran Kepala Madrasah sebagai Supervisor**

Peran kepala madrasah sebagai supervisor adalah sebagai berikut: (1) merencanakan program supervisi akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru; (2) melaksanakan supervisi akademik terhadap guru



dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat; dan (3) menindaklanjuti hasil supervisi akademik terhadap guru dalam rangka kependidikan profesionalisme guru (Hidayat dan Imam 2010, hal. 114).

Peran sebagai supervisor, kepala sekolah berperan dalam upaya membantu mengembangkan profesionalitas guru dan tenaga kependidikan lainnya, meliputi: (a) kemampuan menyusun program supervisi pendidikan; (b) kemampuan melaksanakan program supervisi; (c) kemampuan memanfaatkan hasil supervisi (Mulyasa 2009, 117). Semua peran tersebut mesti dilakukan oleh kepala madrasah sebagai supervisor bagi bawahannya, terutama bagi gurunya.

#### **4. Tugas dan Fungsi Kepala Madrasah**

Kepala madrasah harus memiliki kemampuan atau kompetensi dalam menjalankan tugas - tugasnya. Menurut Mintzberg yang dikutip oleh (Danim 2002, hal. 137) yaitu:

1. *Impersonal*, yaitu kepala madrasah menjalankan fungsi sebagai figur, pemimpin, dan juru runding,
2. *Informational*, yaitu kepala madrasah menjalankan fungsi sebagai pemantau, penyebar dan perantara,
3. *Decisional*, yaitu kepala madrasah menjalankan fungsi sebagai wiraswastawan, *disturbance -handler*, pengalokasi sumber-sumber, dan negosiator.

Kompetensi Kepala Sekolah ada lima dimensi kompetensi yaitu:

- a. Kompetensi kepribadian
  - 1) Berakhlak mulia, mengembangkan budaya dan tradisi akhlak mulia dan menjadi teladan akhlak mulia bagi komuitas di sekolah
  - 2) Memiliki integritas kepribadian sebagai pemimpin
  - 3) Memiliki keinginan yang kuat dalam pengembangan diri sebagai kepala sekolah/madrasah
  - 4) Bersikap terbuka dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi
  - 5) Mengendalikan diri dalam menghadapi masalah dalam pekerjaan sebagai kepala sekolah/madrasah

- 6) Memiliki bakat dan minat jabatan sebagai pemimpin pendidikan
- b. Kompetensi Manajerial
- 1) Menyusun perencanaan sekolah untuk berbagai tingkat perencanaan
  - 2) Mengembangkan organisasi sekolah sesuai dengan kebutuhan
  - 3) Memimpin sekolah dalam rangka pendayagunaan sekolah
  - 4) Mengelola perubahan dan pengembangan sekolah
  - 5) Menciptakan budaya dan iklim sekolah yang kondusif dan inovatif
  - 6) Mengelola guru dan staf dalam rangka pendayagunaan secara optimal
  - 7) Mengelola sarana prasarana sekolah
  - 8) Mengelola hubungan sekolah dan masyarakat dalam rangka pencarian dukungan sumber belajar dan pembiayaan sekolah.
  - 9) Mengelola peserta didik dalam rangka penerimaan peserta didik baru
  - 10) Mengelola pengembangan kurikulum dan kegiatan pembelajaran sesuai tujuan pendidikan nasional.
  - 11) Mengelola keuangan sekolah sesuai dengan prinsip transparan,
  - 12) Akuntabel dan efisien.
  - 13) Mengelola ketatausahaan sekolah dalam mendukung pencapaian tujuan sekolah.
  - 14) Mengelola unit layanan khusus sekolah dalam mendukung kegiatan pembelajaran dan kegiatan peserta didik.
  - 15) Mengelola sistem informasi sekolah dalam mendukung penyusunan program dan pengambilan keputusan
  - 16) Memanfaatkan kemajuan teknologi informasi bagi peningkatan pembelajaran dan manajemen sekolah
  - 17) Melakukan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan program kegiatan sekolah dengan prosedur yang tepat serta merencanakan tindak lanjut.
- c. Kompetensi Kewirausahaan
- 1) Menciptakan inovasi yang berguna bagi pengembangan sekolah
  - 2) Bekerja keras untuk mencapai keberhasilan sekolah sebagai organisasi pembelajaran yang efektif
  - 3) Memiliki motivasi yang kuat untuk sukses dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi sebagai pemimpin sekolah
  - 4) Pantang menyerah dan selalu mencari solusi terbaik dalam menghadapi kendala yang dihadapi
  - 5) Memiliki naluri kewirausahaan dalam mengelola kegiatan produksi/jasa sekolah sebagai sumber belajar peserta didik
- d. Kompetensi Supervisi
- 1) Merencanakan program supervisi akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru
  - 2) Melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat
  - 3) Menindaklanjuti hasil supervisi akademik terhadap guru dalam rangka peningkatan profesionalisme guru
- e. Kompetensi Sosial
- 1) Bekerja sama dengan pihak lain untuk kepentingan sekolah/madrasah
  - 2) Berpartisipasi dalam kegiatan sosial kemasyarakatan.
  - 3) Memiliki kepekaan sosial terhadap orang atau kelompok lain (Tim Penyusun 2007, hal. 8-12).

Muhaimin dkk (2009, hal. 42) mengatakan bahwa kompetensi kepala sekolah terdiri atas tiga macam yaitu (1) kompetensi kepribadian; (b) kompetensi manajerial, dan kompetensi kewirausahaan.

## **B. Guru**

Menjelaskan semangat kerja guru tidak terlepas dari bahasan semangat kerja dan guru. Lebih jelasnya dapat diuraikan sebagai berikut:

### **1. Pengertian Guru**

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 (Aqib 2009, hal. 56). Profesi berhubungan dengan keterampilan menguasai materi dan keterampilan dalam bidang pekerjaan.

Guru merupakan komponen yang paling penting dalam sistem pendidikan secara keseluruhan, terutama dalam hal proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Oleh karena itu, upaya perbaikan dalam dunia pendidikan yang terpenting adalah perbaikan kualitas profesional guru (Mulyasa 2009, hal. 5).

Dari pengertian di atas dapat diambil sebuah kesimpulan bahwa yang dimaksud dengan guru adalah seseorang yang pekerjaannya khusus menyampaikan atau mengajarkan, mengevaluasi hasil pelajaran yang sudah disampaikan kepada peserta didik di sekolah. Guru dalam institusi sekolah merupakan salah satu unsur terpenting karena berperan dalam kelangsungan dan keberhasilan pendidikan. Guru adalah jabatan profesi, oleh karena itu guru harus bekerja dengan kompetensinya karena jika tidak maka proses pembelajaran yang berlangsung akan berujung pada kegagalan.

## 2. Kompetensi Guru

Sopiatin (2010, hal. 57) menyatakan bahwa kompetensi merupakan kemampuan yang digunakan sebagai standar kinerja seseorang yang diharapkan dapat berkontribusi positif terhadap kinerja organisasi. Kompetensi dihubungkan dengan perilaku individu dalam melakukan pekerjaannya. Guna mencapai tugas keberhasilan tugas sebagai guru profesional yang memberikan layanan di sekolah diperlukan upaya untuk melakukan pengembangan kompetensi dan penyusunan kompetensi guru yang sesuai dengan perubahan lingkungan, dan pengembangan profesionalisme sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas dan produktivitasnya.

Peraturan Pemerintah (PP) No 74 tahun 2008 tentang guru, menyatakan bahwa kompetensi yang harus dimiliki oleh guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi keperibadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Kompetensi guru tersebut bersifat menyeluruh dan merupakan satu kesatuan yang satu sama lain saling berhubungan dan saling mendukung. Kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dikuasai, dan diaktualisasikan oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.

### 1) Kompetensi Pedagogik

Mulyasa (2009, hal. 75) menyatakan bahwa pedagogik adalah kompetensi guru dalam mengelola pembelajaran. Kemampuan ini merupakan kemampuan yang bersifat operasional dalam kegiatan pembelajaran. Secara pedagogik kompetensi guru-guru dalam mengelola pembelajaran perlu mendapat perhatian yang serius. Hal ini penting karena pendidikan di Indonesia dinyatakan kurang berhasil oleh sebagian masyarakat, dari aspek

pedagogik dan sekolah nampak lebih mekanis sehingga peserta didik tidak kreatif dalam pembelajaran.

Sopiatin (2010, hal. 67) kompetensi pedagogik merupakan kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran peserta didik, meliputi merancang pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, merancang dan melaksanakan evaluasi, mengembangkan siswa untuk mengaktualisasikan berbagai potensinya serta memahami siswa secara mendalam. Kompetensi pedagogik adalah suatu kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran dalam setiap kegiatan belajar mengajar berlangsung. Supaya dapat melaksanakan hal tersebut, guru harus memiliki pemahaman yang baik terhadap peserta didiknya sehingga dapat mengelola pembelajaran sesuai dengan karakter peserta didik.

Johnson (2008, hal. 6) yang paling penting adalah gagasan belajar. Cara belajar (*learn to learn/ BCB*), mengetahui proses pembelajaran, teknik pembelajaran, “bagaimana belajar, tidak hanya ”apa itu belajar.” Belajar berarti menjadi guru bagi diri sendiri, menterjemahkan pengalaman ke dalam pelajaran yang diserap. Mempelajari proses-proses belajar dengan tujuan menjadi guru bagi diri sendiri dan menjadi seseorang yang belajar seumur hidupnya dari berbagai pengalaman hidupnya pribadi.

Komponen pedagogik meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perencanaan dan pelaksanaan kegiatan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki peserta didik (Rusman 2012, hal. 54). Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan pemahaman tentang peserta didik secara mendalam dan penyelenggaraan pembelajaran yang mendidik. Pemahaman tentang

peserta didik meliputi pemahaman tentang psikologi perkembangan anak. Sedangkan pembelajaran yang mendidik meliputi kemampuan merancang pembelajaran, mengimplementasikan pembelajaran, menilai proses dan hasil pelajaran, dan melaksanakan perbaikan secara berkelanjutan. Dalam bentuk lain, pedagogik dipandang sebagai suatu proses atau aktifitas yang bertujuan agar tingkah laku manusia mengalami proses tersebut mendapat perubahan. Tingkah laku seseorang adalah setiap respon yang dapat dilihat atau diperlihatkan oleh orang lain.

Berdasarkan pendapat di atas, kompetensi pedagogik adalah kompetensi guru dalam mengelola pembelajaran yang bersifat operasional dalam kegiatan pembelajaran. Secara pedagogik kompetensi guru-guru dalam mengelola pembelajaran perlu mendapat perhatian yang serius. Kemampuan pemahaman tentang peserta didik secara mendalam dan penyelenggaraan pembelajaran yang mendidik. Pemahaman tentang peserta didik meliputi pemahaman tentang psikologi perkembangan anak. Sedangkan pembelajaran yang mendidik meliputi kemampuan merancang pembelajaran, mengimplementasikan pembelajaran, menilai proses dan hasil pelajaran, dan melaksanakan perbaikan secara berkelanjutan.

## 2) Kompetensi Kepribadian

Sopiatin (2010, hal. 67) menyatakan kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, berakhlak mulia, arif dan berwibawa, serta menjadi teladan siswa yang dikembangkan melalui proses sosialisasi. Guru tidak hanya sebagai pemberi materi pelajaran tetapi dapat menjadi teladan.

Kompetensi kepribadian penting dimiliki guru sebagai seorang yang profesional dalam bidang pendidikan karena guru sebagai panutan yang menjadi contoh bagi siswanya. Kompetensi kepribadian adalah kompetensi yang berkaitan dengan perilaku pribadi guru yang kelak harus memiliki nilai-nilai luhur sehingga terpancar dalam perilaku sehari-hari (Satori 2010, hal. 25).

Rusman (2012, hal. 55) menyatakan bahwa pelaksanaan tugas sebagai guru harus didukung oleh suatu perasaan bangga akan tugas yang dipercayakan kepadanya untuk mempersiapkan generasi kualitas masa depan bangsa. Guru haruslah memiliki potensi pribadi yang berakhlak mulia, dan sebagai teladan bagi peserta didik dan masyarakat, mampu mengevaluasi kinerja sendiri dan mampu mengembangkan diri secara berkelanjutan.

Melalui kepribadian gurunya, siswa akan menjadi lebih hormat dan guru juga akan tampil lebih percaya diri dalam menghadapi para siswa yang memiliki berbagai macam perilaku. Memiliki perilaku yang arif, wibawa serta akhlak mulia terkadang juga menjadi dambaan para siswa untuk menjadi panutan yang mungkin selama ini mereka tidak dapatkan dari pada orang tua di rumah sehingga mereka merasa bahwa, mereka memiliki figur yang dapat dicontoh dan diteladani untuk kehidupan mereka kedepannya.

### 3) Kompetensi Profesional

Guru sebagai sebuah profesi dituntut untuk memiliki kemampuan yang profesional dalam bidang pekerjaannya. Kemampuan profesional guru merupakan modal yang sangat penting dan besar perannya dalam pengembangan lembaga dimana ia bekerja. Kompetensi profesional adalah kemampuan yang harus dimiliki guru dalam proses pembelajaran. Guru

mempunyai tugas untuk mengarahkan kegiatan belajar siswa untuk mencapai tujuan pembelajaran (Rusman 2012, hal. 56). Guru harus mengembangkan memiliki kompetensi profesional sehingga siswa dapat bermutu tinggi, maka sumber daya guru yang berkualitas tinggi juga haruslah menjadi pemicu agar para guru terus menimba ilmu baru setiap saat, misalnya dengan meningkatkan jenjang pendidikannya.

Sopiatin (2010, hal. 68) menyatakan kompetensi profesional merupakan kemampuan seorang guru dalam menguasai materi pelajaran yang akan diajarkan dan konsep-konsep keilmuannya. Kompetensi ini diperoleh dan dikembangkan melalui pendidikan formal, pelatihan dan pengamalan profesional guru serta dapat menghasilkan kualitas kemampuan dalam melaksanakan profesi.

#### 4) Kompetensi Sosial

Rusman (2012, hal. 56) mengatakan bahwa guru harus memiliki kompetensi sosial dengan masyarakat, dalam rangka proses pembelajaran yang efektif karena dengan memiliki kemampuan sosial, otomatis hubungan antara sekolah dengan masyarakat akan berjalan dengan lancar, sehingga jika ada keperluan dengan orang tua siswa, para guru tidak akan mendapat kesulitan. Kompetensi sosial merupakan kemampuan guru dalam berkomunikasi secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/ wali, dan masyarakat sekitar. Melalui kompetensi ini guru diharapkan dapat berkomunikasi secara simpatik dan empatik dengan peserta didik, sesama pendidik dan tenaga kependidikan dan kemasyarakatan, berkontribusi terhadap pengembangan pendidik di sekolah dan masyarakat.



Sopiatin (2010, hal. 68) menyatakan bahwa kompetensi sosial merupakan kemampuan seorang guru untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien dengan peserta didik, sesama guru, wali murid, dan masyarakat sekitar. Kemampuan ini berfungsi untuk menyesuaikan diri terhadap tuntutan pekerjaannya dan lingkungannya.

Kompetensi sosial guru merupakan kemampuan guru untuk memahami dirinya sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari masyarakat dan mampu mengembangkan tugas sebagai anggota masyarakat dan warga negara (Satori 2010, hal. 215). Kompetensi sosial penting dalam proses pembelajaran terutama bagi peserta didik, saat ini sangatlah penting untuk diajak berkomunikasi atas apa yang menjadi kebutuhan mereka sehingga guru dapat mengetahui permasalahan yang dihadapi siswa. Jika komunikasi yang interaktif antara guru dan siswa terjalin dengan baik maka hasil yang diharapkan selama ini akan tercapai.

## **C. Semangat Kerja Guru**

### **1. Pengertian Semangat Kerja**

Kerja merupakan kegiatan dalam melakukan sesuatu. Pada hakikatnya, orang bekerja untuk memenuhi kebutuhan atas dorongan atau motivasi tertentu. Kebutuhan dipandang sebagai penggerak perilaku sedangkan motivasi diarahkan memenuhi kebutuhan (Purwanto 2012, hal. 25).

Pada saat bekerja, setiap pekerjaan seharusnya dilakukan dengan penuh semangat dan tanggungjawab yang tinggi. Semangat kerja dibutuhkan dalam rangka menyelesaikan tugas dengan baik. Semangat kerja dapat diartikan sebagai

setiap kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang bekerja untuk menghasilkan kerja lebih banyak dan lebih baik (Hariyanti 2005, hal. 155).

Hasibuan (2009, hal. 94) mengatakan bahwa semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Semangat kerja memiliki fungsi antara lain sebagai berikut: Mendorong seseorang agar lebih memiliki keinginan untuk maju dalam berpikir, menimbulkan hasil prestasi yang memuaskan, mengalahkan hal-hal yang negatif dalam pemikiran, sehingga kita mampu melakukan hal yang positif dalam berinisiatif maupun bertindak, menumbuhkan loyalitas tinggi terhadap apa yang dikerjakan, dan pemberian bonus atas prestasi kerja.

Semangat kerja dalam AlQuran dapat dilihat pada surah At-Taubah ayat 105 di bawah ini:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عَالَمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ  
فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: *Dan Katakanlah: “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mu’min akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan (QS.Attaubah:105).*

Semangat kerja atau moril adalah kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan mutu yang ditetapkan (Danim 2004, hal. 48). Dari pengertian ini

diketahui bahwa semangat kerja merupakan perilaku bekerja yang diikuti oleh adanya rasa senang dari dalam hati.

Senada dengan pendapat di atas, definisi semangat kerja yang menggambarkan perilaku dari batiniah dan jasmani yang seimbang juga dikemukakan oleh pakar lain. Syukria (2004, hal. 30) berpendapat bahwa semangat kerja adalah suatu kondisi rohaniah atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok-kelompok yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja lebih giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan/ lembaga.

Pendapat lain dikemukakan oleh Hasibuan, yang berpendapat bahwa semangat kerja adalah kemauan dan kesenangan yang mendalam dilakukan dalam bekerja (Hasibuan 2005, hal. 158). Pendapat ini menyoroti semangat kerja muncul dari adanya kemauan dan rasa senang yang berpusat di hati. Perilaku tersebut dapat dilihat dari tindakan yang nampak pada saat bekerja.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah suatu kemauan dan kesenangan yang mendalam dalam melakukan suatu pekerjaan. Semangat kerja ditunjukkan dengan adanya kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan mutu yang ditetapkan.

## **2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja**

Semangat kerja yang dimiliki oleh guru dapat mengalami peningkatan dan penurunan karena hal-hal tertentu. Semangat kerja guru baik atau tidak baik, meningkat atau menurun dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Secara garis besar, ada empat faktor yang mempengaruhi semangat kerja yaitu: (a) komunikasi; (b) motivasi; dan (c) lingkungan kerja (Handoko 1996, hal. 251).

Menurut Wordnet sebagaimana dikutip Danim (2009, hal. 126) ada delapan faktor yang mampu memfasilitasi semangat kerja, yaitu: (1) pengetahuan dan keyakinan; (2) menjadi pembelajar; (3) menciptakan budaya kerja; (4) akuntabilitas timbal balik; (5) membangun kolegalitas; (6) meniru tindakan pelatih; (7) keterampilan kepemimpinan; dan (8) pengembangan profesionalisme. Kedelapan faktor tersebut mempengaruhi semangat kerja secara keseluruhan.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa semangat kerja dapat menjadi meningkat ataupun menurun dipengaruhi oleh 11 faktor yaitu sebagai berikut: (1) komunikasi; (2) motivasi; (3) lingkungan kerja; (4) pengetahuan dan keyakinan; (5) menjadi pembelajar; (6) menciptakan budaya kerja; (7) akuntabilitas timbal balik; (8) membangun kolegalitas; (9) meniru tindakan pelatih; (10) keterampilan kepemimpinan; dan (11) pengembangan profesionalisme. Kedelapan faktor tersebut mempengaruhi semangat kerja secara keseluruhan.

### **3. Indikator Semangat Kerja Guru**

Berbeda dengan indikator yang dirumuskan oleh Danim di atas, Hasibuan merumuskan indikator semangat kerja menjadi lima macam. Indikator semangat kerja selengkapnya adalah sebagai berikut: (1) kebahagiaan dalam bekerja; (2) memiliki inisiatif tinggi; (3) berfikir kreatif dan luas; (4) tertarik dengan pekerjaannya; dan (5) memiliki kemauan bekerja sama (Hasibuan 2009, hal. 94).

Semangat kerja dapat pula dilihat dari persepsi orang lain terhadap dirinya. Wursanto, G (2017, hal. 28) berpendapat bahwa indikator semangat kerja dari aspek persepsi orang lain adalah sebagai berikut: (1) mampu memberikan bimbingan dan pengarahan; (2) diakui selayaknya sebagai manusia (harga diri); (3) memiliki kesempatan untuk mengembangkan kariernya; (4) lingkungan kerja

yang menyenangkan; (5) adanya jaminan keamanan; (6) memiliki perilaku yang adil dan jujur; (7) kondisi kerja yang menyenangkan; (8) memperoleh penghasilan yang layak (dapat memenuhi kebutuhan hidupnya); (9) memiliki jaminan hari tua yang baik; dan (10) memperoleh hubungan kerja yang harmonis.

Tidak jauh berbeda dengan pendapat di atas, pakar lain merumuskan indikator semangat kerja yaitu sebagai berikut: *pertama*, kerja sama. Kerja sama adalah rangkaian perbuatan yang dilakukan bersama-sama secara teratur oleh lebih dari satu orang yang menimbulkan akibat yang sebetulnya tidak akan terjadi, kalau dikerjakan oleh masing-masing sendirian. Seorang pegawai bukan hanya cukup melaksanakan atau memenuhi kewajiban dirinya sendiri, tetapi dengan kesadaran dan pemahamannya bersedia untuk membantu dan memikirkan tugas-tugas pegawai lainnya, sebab pada intinya pekerjaan-pekerjaan yang berada di dalam organisasi merupakan satu kesatuan system dengan tujuan agar di antara satu pekerjaan dengan pekerja yang lainnya dapat saling bekerja sama. *Kedua*, disiplin. Disiplin mengajarkan dan membuat pegawai supaya mempunyai kesanggupan atau kesediaan untuk mengetahui dan memahami aturan-aturan baik tertulis maupun tidak tertulis yang kemudian dapat menumbuhkan rasa kesadaran, kepatuhan dan perasaan senang agar dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan tidak merasa terbebani dan merasa risih/aneh kalau tidak melaksanakan ketentuan dan peraturan yang berlaku di dalam organisasi. *Ketiga*, kepuasan. Kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya yang didasarkan atas aspek-aspek pekerjaannya. Seorang pegawai yang memperoleh kepuasan dari pekerjaannya akan mempertahankan prestasi kerja dan produktivitas kerja yang tinggi. Dan sebaliknya apabila seorang pegawai tidak memperoleh kepuasan dari pekerjaannya, maka pegawai tersebut cenderung akan menurun prestasi kerja dan

produktivitas kerjanya. Melihat kepuasan kerja dengan semangat kerja pegawai mempunyai hubungan yang positif, maka semangat kerja pegawai akan tinggi apabila pegawai mempunyai rasa kepuasan terhadap pekerjaannya dan terpenuhi kebutuhannya. *Keempat*, keamanan. Rasa aman untuk menghadapi masa depan adalah suatu jaminan yang dapat memberikan rasa aman didalam menghadapi masa tua atau masa pensiun. Rasa aman ini dapat membuat setiap pegawai merasa tenang untuk menghadapi masa depannya yang telah terjamin sehingga dengan adanya jaminan masa depan tersebut, maka pegawai akan dapat bekerja lebih bersemangat yang akhirnya dapat meningkatkan prestasi kerja dan produktivitas kerja yang lebih baik, lebih banyak, dan lebih cepat didalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Rasa aman di tempat kerja adalah suasana perasaan yang tenang pada saat pegawai melaksanakan tugas-tugasnya di ruangan kerja. Keadaan suasana tersebut dapat dilihat dari perilaku pegawai pada saat melakukan tugas-tugasnya dengan tidak merasa terancam dan ditekan baik dari atasan, sesama rekan kerja, pihak luar, barang-barang milik pegawai dan inventaris kantor yang ditinggalkan di ruangan kerja maupun di lingkungan tempat kerja dan lain-lain. Oleh sebab itu, apabila di dalam ruangan kerja atau dilingkungan tempat kerja tidak terjamin keamanannya dan sering terjadi pencurian, maka pegawai tidak akan dapat berkonsentrasi dengan baik di dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Sehingga apabila keadaan ini terus terjadi di tempat kerja akan timbul kegelisahan kepada setiap pegawai di dalam melaksanakan tugas-tugasnya, dan akibatnya prestasi kerja dan produktivitas kerja cenderung akan menurun karena perhatiannya terpecah-pecah di antara perasaan was-was terhadap kehilangan barangnya dan konsentrasi untuk menyelesaikan tugas-tugasnya.

## **D. Madrasah Ibtidaiyah**

### **1. Sejarah Madrasah**

Madrasah sebagai lembaga pendidikan formal sudah dikenal sejak awal abad ke-11 atau 12M, atau abad ke-5-6H sejak dikenal adanya madrasah Nidzamiyah yang didirikan di Baghdad oleh Nizam Al-Mulk seorang wazir dari Dinasti Saljuk. Di Timur Tengah institusi madrasah berkembang untuk menyelenggarakan pendidikan keislaman tingkat lanjut. Pada zaman penjajahan Belanda, di Aceh didirikan madrasah tahun 1930 bernama Saadah Adabiyah oleh Tengku Daud Beureueh, Madrasah Al-Muslim didirikan oleh Tengku Abdul Rachman Munasah Mencap. Kemudian tahun 1912, organisasi Muhammadiyah mendirikan madrasah Ibtidaiyah, Tsanawiyah, Muallimint/Muallimat, Mubalighin/ Mubalighat dan Madrasah Dinayah. Madrasah modern, di Indonesia muncul pada abad ke-20 yang memberikan pendidikan agama Islam tingkat rendah dan menengah (Saleh 2006, hal.11).

Di Indonesia, permulaan munculnya Madrasah baru sekitar abad 20, meski demikian latar belakang berdirinya madrasah tidak lepas dari dua faktor, yaitu semangat pembaharuan Islam yang berasal dari Islam pusat (Timur Tengah) dan merupakan respon pendidikan terhadap kebijakan pemerintah Hindia Belanda yang mendirikan serta mengembangkan sekolah. Hal ini juga diamini oleh M. Arsyad yang dikutip Khoirul Umam, munculnya madrasah sebagai lembaga pendidikan Islam dikarenakan kekhawatiran terhadap pemerintah Hindia Belanda yang mendirikan sekolah-sekolah umum tanpa dimasukkan pelajaran dan pendidikan agama Islam. Menyikapi kebijakan tersebut, tokoh-tokoh muslim di Indonesia akhirnya mendirikan dan mengembangkan madrasah di Indonesia didasarkan pada tiga kepentingan utama, yaitu: (1) penyesuaian dengan politik

pendidikan pemerintah kolonial; (2) menjembatani perbedaan sistem pendidikan keagamaan dengan sistem pendidikan modern; dan (3) agenda modernisasi Islam itu sendiri.

Pemberlakuan Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional telah mengantarkan pendidikan Islam ke dalam babak sejarah baru, yang antara lain ditandai dengan pengukuhan sistem pendidikan Islam sebagai pranata pendidikan nasional. Lembaga-lembaga pendidikan Islam kini memiliki peluang lebih besar untuk tumbuh dan berkembang serta meningkatkan kontribusinya dalam pembangunan pendidikan nasional. Madrasah yang merupakan salah satu lembaga pendidikan Islam, memiliki kiprah panjang dalam dunia pendidikan di Indonesia. Pendidikan madrasah merupakan bagian dari pendidikan nasional yang memiliki kontribusi tidak kecil dalam pembangunan pendidikan nasional atau kebijakan pendidikan nasional. Madrasah telah memberikan sumbangan yang sangat signifikan dalam proses pencerdasan masyarakat dan bangsa, khususnya dalam konteks perluasan akses dan pemerataan pendidikan. Dengan biaya yang relatif murah dan distribusi lembaga yang menjangkau daerah-daerah terpencil, madrasah membuka akses atau kesempatan yang lebih bagi masyarakat miskin dan marginal untuk mendapatkan pelayanan pendidikan. Walau demikian para penulis sejarah pendidikan Islam di Indonesia agaknya sepakat dalam menyebut beberapa madrasah pada periode pertumbuhan, khususnya di wilayah Sumatera dan Jawa. Madrasah adalah saksi perjuangan pendidikan yang tak kenal henti. Pada jaman penjajahan Belanda madrasah didirikan untuk semua warga. Sejarah mencatat, Madrasah pertama kali berdiri di Sumatra, Madrasah Adabiyah (1908, dimotori Abdullah Ahmad), tahun 1910 berdiri madrasah Schoel di Batusangkar oleh Syaikh M. Taib Umar,



kemudian M. Mahmud Yunus pada 1918 mendirikan Diniyah Schoel sebagai lanjutan dari Madrasah schoel, Madrasah Tawalib didirikan Syekh Abdul Karim Amrullah di Padang Panjang (1907). lalu, Madrasah Nurul Uman didirikan H. Abdul Somad di Jambi.

Masa Orde baru, perkembangan Madrasah Ibtidaiyah ditandai dengan adanya perhatian pemerintah yang diwujudkan dengan adanya rangkaian dikeluarkannya peraturan pemerintah (PP) sejak masa orde lama yakni PP No 33 tahun 1949 dan PP No 33 tahun 1950, yang sebelumnya didahului dengan dikeluarkan Permenag No 1 Tahun 1946, No 7 tahun 1952, No 2 tahun 1960 dan terakhir No. 3 Tahun 1979 tentang pemberian bantuan kepada madrasah. Kemudian lahir kebijakan dalam rangka pengembangan madrasah tingkat dasar (Ibtidaiyah), pemerintah (Departemen Agama) mendirikan Mdarasah Wajib Belajar (MWB) yang menjadi langkah awal dari adanya bantuan dan pembinaan madrasah dalam rangka penyeragaman kurikulum dan sistem penyelenggaraannya, dalam upaya peningkatan mutu madrasah ibtidaiyah. Walaupun kemudian MWB ini tidak berjalan sesuai dengan harapan karena berbagai kendala seperti terbatasnya sarana prasarana, masyarakat kurang tanggap dan juga pihak penyelenggara madrasah, setidaknya itu menjadi pendorong kemudian pemerintah mendirikan adanya madrasah negeri yang lebih lengkap dan terperinci, dengan perbandingan materi agama 30% dan materi pengetahuan umum 70%. Dalam Pasal 4 TAP MPRS No.XXVII/MPRS/1966 disebutkan tentang isi pendidikan, di mana untuk mencapai dasar dan tujuan pendidikan, maka isi pendidikan adalah:

- a. Mempertinggi mental, moral, budi pekerti dan memperkuat keyakinan beragama,

- b. Mempertinggi kecerdasan dan ketrampilan,
- c. Membina dan mengembangkan fisik yang kuat dan sehat.

Pada tahun 1962 terbuka kesempatan untuk menegrikan madrasah untuk semua tingkatan yaitu, Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN), Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN), dan Madrasah Aliyah Agama Islam Negeri (MAAIN). Dengan adanya kesempatan tersebut, maka jumlah keseluruhan madrasah negeri yaitu MIN 358 buah, MTsN 182 buah, dan MAAIN 42 buah.

Sekitar akhir tahun 70-an, pemerintah Orde Baru mulai memikirkan kemungkinan mengintegrasikan madrasah ke dalam Sistem Pendidikan Nasional. Usaha tersebut diwujudkan dengan upaya yang dilakukan pemerintah dengan melakukan upaya memperkuat struktur madrasah, kurikulum dan jenjangnya, sehingga lulusan madrasah dapat melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi, yaitu sekolah-sekolah yang dikelola oleh departemen pendidikan dan kebudayaan. Dalam rangka merespon SKB tersebut, maka disusun kurikulum madrasah tahun 1975 dengan perbandingan bobot alokasi waktu 70% pelajaran umum dan 30% pelajaran agama (Daradjat dkk 1985, hal. 82).

Ketentuan untuk mengajarkan pengetahuan umum 1/3 dari seluruh jam pengajaran dilatarbelakangi oleh saran Panitia Penyelidik Pengajaran yang mengamati bahwa di madrasah-madrasah jarang sekali diajarkan pengetahuan umum yang sangat berguna bagi kehidupan sehari-hari. Kekurangan pengetahuan umum akan menyebabkan orang mudah diombang-ambingkan oleh pendapat yang kurang benar dan pikiran kurang luas.

Ketentuan untuk mengajarkan pengetahuan umum 1/3 dari seluruh jam pengajaran dilatarbelakangi oleh saran Panitia Penyelidik Pengajaran yang mengamati bahwa di madrasah-madrasah jarang sekali diajarkan pengetahuan

umum yang sangat berguna bagi kehidupan sehari-hari. Kekurangan pengetahuan umum akan menyebabkan orang mudah diombang-ambingkan oleh pendapat yang kurang benar dan pikiran kurang luas.

## **2. Pengertian Madrasah Ibtidaiyah**

Madrasah merupakan khasanah lembaga pendidikan Islam yang diwariskan generasi muslim terdahulu. Istilah madrasah sebagai nomen klatur pendidikan nasional Indonesia baru secara eksplisit dicantumkan dalam undang-undang tahun 2003. Dalam konteks pendidikan nasional, madrasah memberikan sumbangan besar dalam ikut menyerap anak usia sekolah, sebanyak 5,6 juta lebih anak usia sekolah, dan yang terbesar berada di tingkat madrasah Ibtidaiyah (Subhan 2012, hal. 316-324).

Madrasah Ibtidaiyah (MI) adalah jenjang paling dasar pada pendidikan formal di Indonesia, setara dengan Sekolah Dasar, yang pengelolaannya dilakukan oleh Kementerian Agama. Pendidikan madrasah ibtidaiyah ditempuh dalam waktu 6 tahun, mulai dari kelas 1 sampai kelas 6. Lulusan madrasah ibtidaiyah dapat melanjutkan pendidikan ke madrasah tsanawiyah atau sekolah menengah pertama. Di Indonesia, setiap warga negara berusia 7-15 tahun wajib mengikuti pendidikan dasar, yakni sekolah dasar (atau sederajat) 6 tahun.

Berdasarkan pendapat di atas dapat diketahui bahwa Madrasah Ibtidaiyah (MI) adalah suatu tingkat satuan pendidikan tingkat dasar yang menjadi awal dari pendidikan formal tingkat sekolah. Madrasah Ibtidaiyah (MI) merupakan sebutan untuk menyebut nama sekolah untuk anak-anak tingkat dasar yang wajib ditempuh dalam waktu enam tahun.