

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Konsep pencerdasan kehidupan bangsa berlaku untuk semua komponen bangsa. Oleh karena itu, Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 31 ayat (1) menyebutkan bahwa setiap warga negara berhak mendapatkan pendidikan, dan ayat (3) menegaskan bahwa pemerintah mengusahakan dan menyelenggarakan satu sistem pendidikan nasional yang meningkatkan keimanan dan ketakwaan serta akhlak mulia. Sejalan dengan ini, Kementerian Agama mendirikan madrasah-madrasah bernuansa keagamaan untuk mendukung penciptaan manusia terdidik dan berakhlak mulia. Salah satu yang didirikan Kementerian Agama adalah Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) yang tersebar di seluruh Indonesia.

Pendirian Madrasah Tsanawiyah Negeri diharapkan mampu menghasilkan manusia dan masyarakat bangsa Indonesia yang memiliki sikap agamis, berkemampuan ilmiah-alamiyah, terampil dan professional, sehingga akan senantiasa sesuai dengan tatanan kehidupan (Depag, 2004:16). Kehadiran madrasah dipandang menjadi salah satu indikator penting bagi perkembangan positif kemajuan prestasi budaya umat islam. Tujuan yang demikian mulia ini, mempersyaratkan kepedulian semua pihak, baik dari keluarga, masyarakat, serta organisasi dan institusi pendidikan madrasah. Menyadari pentingnya proses pembelajaran untuk peningkatan mutu kehidupan manusia, maka kementerian agama terus berupaya mewujudkan amanat tersebut melalui berbagai usaha pembangunan pendidikan yang lebih bermutu antara lain melalui pengembangan

dan perbaikan sehingga diharapkan akan tumbuh dan berkembang guru-guru yang berkualitas.

Madrasah merupakan institusi pelaksana penyelenggara pendidikan islam. Tujuan pendidikan islam diarahkan untuk menghasilkan manusia yang menguasai ilmu keislaman untuk mewujudkan manusia yang salih dalam arti yang taat beribadah dan gemar beramal untuk tujuan akhirat. Maka pendidikan islam memiliki kesempatan dan peluang sebagai pengawal moral bangsa. Dan diharapkan mampu bersaing dan merebut peluang dan kesempatan yang sama dengan sekolah umum lainnya.

Namun hingga saat ini sebahagian masyarakat masih menganggap bahwa madrasah merupakan lembaga pendidikan yang di-nomor-duakan. Pendapat ini tidak sepenuhnya benar namun juga tidak sepenuhnya salah. Tidak sepenuhnya benar dikarenakan saat ini banyak madrasah yang memiliki mutu dan efektivitas yang sangat baik seperti Madrasah Insan Cendekia yang merupakan program unggulan dari Kementerian Agama. Tidak sepenuhnya salah pendapat tersebut dikarenakan masih banyak madrasah yang justru memiliki mutu yang sangat memprihatinkan baik dari segi sarana dan prasarana sampai profesionalisme pendidik dan tenaga kependidikannya.

Dalam rangka mencapai tujuan tersebut, Peraturan Pemerintah nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, menetapkan delapan Standar yang harus dipenuhi dalam melaksanakan pendidikan. Kedelapan standar yang dimaksud meliputi: standar isi, standar proses, standar kompetensi lulusan, standar

pendidik dan tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, standar pembiayaan dan standar penilaian pendidikan.

Salah satu standar yang dinilai langsung berkaitan dengan mutu lulusan yang diindikasikan oleh kompetensi lulusan adalah standar pendidik dan tenaga kependidikan. Ini berarti bahwa untuk dapat mencapai mutu lulusan yang diinginkan, mutu tenaga pendidik, dan tenaga kependidikan (laboran, pustakawan, tata usaha) harus ditingkatkan, terutama untuk guru, karena guru merupakan unsur manusiawi yang sangat dekat hubungannya dengan siswa dalam proses pendidikan sehari-hari di sekolah. Adapun penanggung jawab keterlaksanaan proses pembelajaran di kelas adalah guru. Dengan demikian, guru merupakan unsur sumber daya yang sangat menentukan keberhasilan pendidikan di sekolah dan pemberdayaan terhadap mutu guru perlu dilakukan secara terus menerus dan berkelanjutan.

Guru sebagai salah satu faktor utama yang menentukan mutu pendidikan haruslah bersikap profesional dalam melaksanakan pekerjaannya demi mewujudkan pendidikan yang bermutu. Guru yang profesional haruslah memiliki kinerja yang baik. Dan untuk menghasilkan kinerja yang baik, seorang guru harus membuat komitmen dan kesepakatan dalam pekerjaan yang akan dilaksanakan. Komitmen yang tinggi menjadikan guru lebih bertanggung jawab dan akan berupaya menyelesaikan pekerjaannya dengan baik serta meningkatkan motivasi mengajar guru. Sehingga diharapkan guru dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan menghasilkan sumber daya manusia yang lebih bermutu.

Namun pada kenyataannya, pendidikan kita masih bermasalah. Mutu pendidikan di Indonesia masih menjadi permasalahan yang masih menjadi tugas bersama. Berdasarkan data *The Learning Curve Pearson* 2014, sebuah lembaga pemeringkatan pendidikan dunia, memaparkan jika Indonesia menduduki posisi bontot alias akhir dalam mutu pendidikan di seluruh dunia. Indonesia menempati posisi ke-40 dengan indeks ranking dan nilai secara keseluruhan yakni minus 1,84. Sementara pada kategori kemampuan kognitif indeks ranking 2014 versus 2012, Indonesia diberi nilai -1,71. (<http://news.okezone.com/read/>)

United Nation Development Programme (UNDP) pada 2007 tentang Indeks Pengembangan Manusia menyatakan Indonesia berada pada peringkat ke -107 dari 177 negara yang diteliti. Indonesia memperoleh indeks 0,728. Bahkan jika Indonesia dibanding dengan negara - negara ASEAN yang dilibatkan dalam penelitian, Indonesia berada pada peringkat ke-7 dari sembilan negara ASEAN. (http://mediaindonesia.com/index.php?ar_id=NDMOjY) Dari hasil survei tersebut di atas menunjukkan peringkat Indonesia yang rendah dalam kualitas sumber daya manusia ini adalah gambaran mutu pendidikan Indonesia yang rendah pula.

Permasalahan berikutnya yang tampak adalah permasalahan akreditasi. Dari data akreditasi madrasah Jenjang MTsN pada tahun 2011 hanya ada sebesar 46% madrasah yang telah terakreditasi. Kurang dari 50% madrasah yang terakreditasi. Hal ini tentunya akan menjadi tantangan besar bagi Kementerian Agama. Dalam kerangka strategis program akreditasi madrasah Direktorat Pendidikan Madrasah yang tertuang dalam Rencana strategik pembangunan

pendidikan Islam tahun 2010-2014, Direktorat Jenderal Pendidikan Islam menargetkan 100% madrasah terakreditasi pada tahun 2014, dan 50% madrasah mendapatkan/memperoleh akreditasi “B”. Sampai saat ini target Direktorat Madrasah ini belum tercapai sepenuhnya.

Masih banyaknya madrasah yang belum terakreditasi tentunya menjadikan gambaran bahwa madrasah belum memiliki mutu serta efektivitas yang standar. Akreditasi lembaga persekolahan atau madrasah merupakan salah satu wujud dari tercapainya mutu suatu madrasah. Ketercapaian akreditasi madrasah bermakna bahwa madrasah telah memenuhi delapan standar nasional pendidikan yakni Standar Kompetensi Lulusan, Standar Isi, Standar Proses, Standar Pendidikan dan Tenaga Kependidikan, Standar Sarana dan Prasarana, Standar Pengelolaan, Standar Pembiayaan Pendidikan, Standar Penilaian Pendidikan.

Penelitian yang dilakukan Fadhli (2019) di MTs yang ada di Kota Lhokseumawe Provinsi Aceh, berdasarkan observasi yang dilakukan masih ada madrasah yang belum memiliki sarana dan prasarana yang sesuai dengan standar, pembiayaan yang masih dikatakan “pas-pasan”, kepemimpinan kepala madrasah yang belum maksimal hal ini dibuktikan belum adanya seleksi dan kriteria yang jelas dari Kementerian Agama dalam pemilihan Kepala Madrasah, partisipasi orang tua dan masyarakat yang belum maksimal. Banyaknya permasalahan tersebut tentunya menjadi tanggung jawab bersama seluruh stakeholder madrasah. Upaya yang dapat dilakukan adalah dengan menciptakan dan meningkatkan mutu madrasah. Untuk dapat meningkatkan mutu madrasah adalah dengan mencapai efektivitas madrasah tersebut.

Berdasarkan survey yang dilakukan di beberapa MTSN di Kabupaten Aceh Tamiang, misalnya di MTS Negeri 3 Aceh Tamiang, komitmen guru masih rendah yang dibuktikan dengan guru kurang disiplin, semangat kerja yang masih rendah. Guru saat menjalankan tugasnya, memiliki sifat dan perilaku yang berbeda, ada yang bersemangat dan penuh tanggung jawab, juga ada guru yang dalam melakukan pekerjaan itu tanpa rasa tanggung jawab. Masih banyak guru yang memilih profesi sebagai guru bukan karena panggilan jiwa dan idelaisme, guru kurang disiplin, seperti datang masih tidak tepat waktu sesuai dengan ketentuan sekolah, semangat kerja yang masih rendah, banyak guru dalam mengajar masih menggunakan metode ceramah dan belum sepenuhnya mengacu pada kurikulum dan kegiatan pembelajaran yang efektif dan efisien. Tanggung jawab sebagai seorang guru juga masih rendah karena belum semua guru menyiapkan RPP pada saat mengajar sehingga tujuan pembelajaran yang ingin dicapai kurang jelas. Adapun fenomena yang menunjukkannya antara lain : (1) komitmen guru dalam organisasi sekolah rendah, ditunjukkan dengan masih ada guru yang tidak terlibat dalam kegiatan-kegiatan di sekolah seperti rapat guru; (2) tanggung jawab kerja yang rendah, hal ini ditunjukkan dengan masih ada guru yang datang terlambat ke sekolah dan banyak guru yang malas mengajar, guru menyuruh siswa mencatat ke depan lalu guru meninggalkan kelas, pulang lebih awal dan sebagainya. (3) guru belum sepenuhnya memberikan pelayanan yang terbaik kepada peserta didik, ditunjukkan dengan masih ada guru yang tidak ada persiapan mengajar, membuat media, dan jarang melakukan inovasi-inovasi dalam pembelajaran (4) kurangnya rasa memiliki pada diri guru terhadap sekolah

dan isinya sehingga terdapat guru yang merasa acuh terhadap lingkungan sekitarnya termasuk pada anak.

Tatlah & Iqbal (2013) menemukan sebuah pencapaian efektivitas madrasah sangat memiliki hubungan yang cukup besar dengan gaya kepemimpinan kepala madrasah. Kemudian Hasil penelitian Lezotte dalam (Sagala, 2010) mengutarakan, berbagai upaya dalam meningkatkan kualitas lembaga pendidikan kearah yang lebih baik, sebagai contoh negara Amerika melakukan berbagai reformasi dalam sistem sekolahnya sebagai upaya yang telah dilakukan untuk meningkatkan mutu sekolah kesemuanya diperuntukkan kepada pencapaian efektivitas sekolah. Hal ini memberikan penegasan untuk meningkatkan mutu sekolah maka upaya yang dilakukan terlebih dahulu adalah mencapai efektivitas sekolah. Berdasarkan studi ini maka upaya-upaya yang dapat dijadikan sebagai landasan peningkatan mutu pendidikan dan mutu sekolah/madrasah adalah dengan mewujudkan efektivitas sekolah/ madrasah.

Dalam menciptakan efektivitas sekolah, Mulyasa (2012) mengungkapkan sedikitnya sekolah tersebut harus memiliki sembilan karakteristik yaitu: (1) adanya perencanaan dan pengembangan sekolah, (2) meningkatkan pengembangan guru dan staff, (3) pengembangan peserta didik, (4) melibatkan masyarakat dan orangtua, (5) pemberian penghargaan dan insentif kepada staff sekolah, (6) adanya regulasi yang berkaitan dengan tata tertib dan disiplin, (7) manajemen kurikulum dan pembelajaran, (8) manajemen keuangan dan pembiayaan, (9) serta manajemen fasilitas sekolah yang tepat. Scheerens dan Bosker dalam Sugiyono (2011) mengungkapkan faktor-faktor yang mempengaruhi

keefektifan sekolah yaitu: (1) *Achievement orientation*, (2) *Educational leadership*, (3) *Consensus and cohesion*, (4) *Curriculum quality*, (5) *School climate*, (6) *Classrom climate*, (7) *Parental involvement*, (8) *Evaluative potensial*, (9) *Effective learning time*, (10) *Structured instruction*, (11) *Independent learning*, (12) *Adaptive instruction*, (13) *Feedback and reinforcement*. Dari uraian di atas dapat terlihat bahwa sebenarnya banyak faktor yang mempengaruhi keefektifan sekolah.

Komitmen merupakan suatu keputusan seseorang dengan dirinya sendiri untuk melakukan suatu kegiatan tertentu agar tercapainya tujuan yang sudah disepakati. Menurut Ivancevich, dkk mengatakan komitmen adalah perasaan identifikasi, pelibatan, dan loyalitas dinyatakan oleh pekerja terhadap perusahaan. Dalam hal ini pekerja merupakan guru dan perusahaan merupakan sekolah (dalam Wibowo, 2009: 427). Guru sebagai bagian penting dalam penyelenggara pendidikan haruslah memiliki komitmen yang tinggi. Hal ini sejalan dengan undang-undang Guru dan Dosen Nomor 14 Tahun 2005 pasal 7 (ayat 1b), yang menyatakan bahwa guru harus memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan dan akhlak mulia.

Komitmen guru tercermin dalam perilakunya pada pelaksanaan tugas pokoknya sebagai guru dan keterlibatan pada kegiatan sekolah. Komitmen guru dalam memberikan pengetahuan, tenaga serta pikiran kepada siswa adalah hal yang sangat penting guna mencapai tujuan pendidikan. Tanpa ada suatu komitmen, tugas-tugas yang diberikan kepada guru sukar untuk terlaksana dengan baik. Sebagai sumber daya sekolah, guru dituntut memiliki komitmen yang tinggi agar dapat menjalankan fungsinya sebagai pengajar yang berdedikasi. Komitmen

yang tinggi terhadap tugas dapat menimbulkan suatu rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diemban akan terlaksana dengan baik dan memiliki loyalitas dan kredibilitas yang tinggi bagi sebuah organisasi. Komitmen guru tercermin dalam perilakunya pada pelaksanaan tugas pokoknya sebagai guru dan keterlibatan pada kegiatan sekolah. Dengan adanya komitmen yang baik dalam diri guru secara tidak langsung akan menghasilkan hubungan sosial yang baik antara atasan ataupun rekan sejawatnya, dan dapat mengelolah emosi yang baik pula. Menurut Miner (2002:134) secara konseptual ada tiga faktor yang mempengaruhi komitmen, yaitu (1) suatu keyakinan yang kuat dan menerima tujuan-tujuan serta nilai-nilai organisai (2) kemampuan untuk melaksanakan upaya untuk kepentingan organisasi (3) adanya suatu keinginan yang kuat untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi.

Para peneliti memandang komitmen organisasi sebagai tantangan utama pada abad ke-21 (Luthans, 2006). Individu yang loyal terhadap organisasi akan selalu bekerja dengan organisasi dan terus berusaha untuk mencapai tujuan organisasi. Sebaliknya, Kemp menyebutkan individu yang tidak berkomitmen tidak termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi (Khan dkk, 2014). Mayer & Allen mengatakan komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (dalam Wirawan, 2014:714). Mayer dan Allen merumuskan tiga dimensi komitmen dalam berorganisasi yaitu :*affective*, *continuance*, dan *normative*. Komitmen afektif (*affective commitment*) berkaitan dengan keterikatan emosional anggota,

identifikasi dengan organisasi dan keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi. Anggota organisasi dengan komitmen afektif yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena memang memiliki keinginan untuk itu. Komitmen berkelanjutan, (*continuance commitment*) berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi. Anggota organisasi dengan komitmen berkelanjutan yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena mereka memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota dalam organisasi tersebut. Komitmen normatif (*normative commitment*) menggambarkan perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi, ini berarti anggota organisasi yang memiliki komitmen normatif yang tinggi merasa bahwa mereka wajib bertahan dalam organisasi.

Untuk mewujudkan suasana yang kondusif di lingkungan sekolah, maka komitmen guru menjadi salah satu faktor penting di dalamnya. Komitmen organisasi menunjuk pada tanggung jawab anggota organisasi terhadap organisasinya dengan melakukan upaya sungguh-sungguh untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Komitmen organisasi sebagai suatu bentuk sikap individu dipengaruhi oleh faktor internal ataupun eksternal. Komitmen yang ditunjukkan oleh guru merupakan suatu kesadaran seorang guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar disekolah yang ditunjukkan dengan sikap, nilai dan kebiasaan atau kelakuan seorang guru dalam kehidupan sehari-harinya di lingkungan sekolah. Komitmen yang baik yang ditunjukkan oleh guru berkaitan dengan kinerja guru dan prestasi yang dimiliki oleh anak didiknya. Dengan meningkatkan kinerja, maka guru dapat memainkan perannya sebagai

subjek pembangunan nasional dengan baik di mana tujuan tersebut tersirat dalam visi dan misi sekolah.

Kebanggaan seorang guru akan menghasilkan komitmen guru untuk terus berjuang memperbaiki dan memajukan dunia pendidikan melalui proses belajar mengajar yang berkualitas. Shore dan Wayne menambahkan bahwa komitmen afektif dinilai lebih tinggi daripada komitmen normatif dan berkelanjutan (kontinuan), sedangkan komitmen normatif dinilai lebih tinggi daripada komitmen kontinuan (dalam Smither, 1998:240). Oleh karena itu, dalam konteks penelitian ini dapat dikatakan bahwa guru yang mempunyai komitmen afektif akan lebih bernilai bagi madrasah dibandingkan kedua tipe komitmen yang lain karena sudah melibatkan faktor emosional sehingga guru dengan komitmen afektif akan bertugas dengan perasaan senang dan menikmati perannya bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Colquitt, LePine, dan Wesson (2009:63) menggambarkan bahwa komitmen dipengaruhi oleh faktor-faktor yang meliputi: budaya organisasi (*organizational culture*), struktur organisasi (*organizational structure*), gaya dan perilaku kepemimpinan (*leadership style and behavior*), kekuatan dan pengaruh kepemimpinan (*leadership power and influence*), proses dan karakteristik tim (*processes and characteristics team*), personal dan nilai budaya (*personality and cultural values*), kemampuan (*ability*), sebagai faktor yang secara tidak langsung mempengaruhi pada komitmen. Faktor lain seperti kepuasan kerja (*job satisfaction*), stres (*stress*), motivasi (*motivation*), kepercayaan, keadilan, dan

etika (*trust, justice, and ethics*), dan pengambilan keputusan (*learning and decision making*) sebagai faktor yang secara langsung mempengaruhi komitmen.

Pendapat lain menurut Stum (1998:84) Ada 5 faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasional yaitu: Budaya keterbukaan, Kepuasan kerja, Kesempatan personal untuk berkembang, Arah organisasi, Penghargaan kerja yang sesuai dengan kebutuhan. Selanjutnya menurut David dalam Minner (1992:128) Faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi yaitu : Faktor personal, Karakteristik pekerjaan, Karakteristik struktur, Pengalaman kerja.

Komitmen afektif mengacu pada ikatan emosional, identifikasi, dan keterlibatan karyawan terhadap organisasi. Mengingat akan pentingnya hal tersebut, maka peranan seorang kepala madrasah dianggap penting karena bertindak sebagai pemimpin dalam merencanakan dan melaksanakan pembelajaran merupakan faktor utama dalam pencapaian keberhasilan disekolah. Secara harafia dapat diinterpretasikan sebagai pembimbing atau fasilitator bagi sekolah, disamping tugasnya bertanggungjawab dalam meningkatkan kualitas pelayanan pendidikan. Tanpa kepemimpinan atau arahan yang baik yang diberikan oleh kepala sekolah kemungkinan tujuan dari organisasi tersebut tidak akan terlaksana dengan baik. Hamzah menyebutkan bahwa seorang pemimpin harus mengetahui kebutuhan (*needs*) dan keinginan (*wants*) yang diperlukan bawahan dari hasil pekerjaannya itu, sehingga dapat mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan kualitas kerja bawahannya (dalam Ambarita dkk, 2014: 181).

Menyadari pentingnya peran dan pengaruh kepala madrasah dalam memberhasilkan tujuan sekolah, maka kepada para pengambil kebijakan, pengelola pendidikan terutama kepala sekolah seharusnya melakukan perencanaan dan pengembangan karir sumber daya manusia yang lebih baik. Guru dan kepala madrasah sebagai sumber daya utama dari organisasi sekolah dimana keterlibatan sepenuhnya dari mereka sangat diperlukan untuk memungkinkan kemampuan profesional dan kreatifitasnya secara optimal digunakan untuk keberhasilan sekolah. Oleh sebab itu lingkungan sekolah perlu di bangun secara kondusif agar dapat mendorong guru beraktifitas dengan baik.

Berkaitan dengan persoalan komitmen, Kepemimpinan merupakan merupakan salah satu topik yang menarik untuk diteliti. Topik ini menjadi pusat perhatian oleh beberapa kalangan baik praktisi maupun akademisi. Banyak sekali bermunculan artikel, buku, dan penelitian mengenai topik ini. Kepemimpinan diyakini salah satu faktor penting yang mempengaruhi prestasi bawahan. Salah satu faktor penting yang mempengaruhi keberhasilan proses kepemimpinan adalah perilaku pemimpin yang bersangkutan atau gaya pemimpin. Ada beberapa teori yang berusaha menjelaskan tentang perilaku kepemimpinan, salah satunya yaitu mengenai kepemimpinan spiritual.

Menurut Tobroni (2005:84) kepemimpinan spiritual adalah kepemimpinan yang mampu mengilhami, membangkitkan, mempengaruhi dan menggerakkan keteladanan, pelayanan, kasih sayang dan implementasi nilai dan sifat-sifat ketuhanan lainnya dalam tujuan, proses, budaya dan perilaku kepemimpinan. Kepemimpinan spiritual adalah kepemimpinan yang lebih banyak mengandalkan

kecerdasan spiritual (ruhani, soul, ruh, hati nurani) dalam kegiatan kepemimpinannya. Kepemimpinan spiritual disebut juga kepemimpinan yang berdasarkan etika religius. Hasil penelitian Rahayu (2016) menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang positif kepemimpinan spiritual terhadap komitmen afektif karyawan.

Komitmen menjadi salah satu perhatian utama yang dipengaruhi oleh salah satunya adalah pengalaman kerja. Pengalaman kerja merupakan proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan (Manullang, 2008:15). Pengalaman kerja seseorang sangat ditentukan oleh rentang waktu lamanya seseorang menjalani pekerjaan tertentu. Lamanya pekerja tersebut dapat dilihat dari banyaknya tahun, yaitu sejak pertama kali diangkat menjadi karyawan atau staf pada suatu lapangan kerja tertentu. Dalam beberapa penelitian juga disebutkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap komitmen, salah satunya yaitu hasil penelitian Nasution (2016) mengemukakan bahwa terdapat pengaruh langsung pengalaman kerja terhadap komitmen afektif guru.

Faktor lain yang mempengaruhi komitmen adalah Motivasi. Menurut Tanjung dan Arep (2003:12) motivasi adalah sesuatu yang pokok yang menjadi dorongan bagi seseorang untuk tetap bekerja sesuai yang diinginkan organisasi. Sehingga motivasi sangat berperan penting dalam meningkatkan semangat kerja guru dalam melaksanakan tugasnya. Terdapat beberapa penelitian yang mengemukakan bahwa komitmen juga dipengaruhi oleh motivasi yaitu hasil

penelitian Sari (2017) mengemukakan terdapat pengaruh positif motivasi kerja terhadap komitmen organisasi guru.

Ada beberapa jenis motivasi. Menurut teori SDT Deci dan Ryan (dalam Wirawan 2013:692) ada tiga jenis motivasi, yakni : (1) Amotivasi, suatu keadaan dimana seseorang tidak tertarik untuk melakukan aktivitas dan tidak memersepsikan bahwa keluaran yang terlihat (*tangible*) dan keluaran yang tidak terlihat (*intangibile*) dapat dicapai melalui aktivitas; (2) motivasi ekstrinsik, suatu keadaan terjadi jika seseorang terlibat dalam suatu tugas untuk alasan instrumental yaitu untuk imbalan, untuk menghindari hukuman, untuk meningkatkan nilai diri, atau untuk mencapai tujuan yang bermakna; (3) dan motivasi instrinsik, suatu keadaan yang terjadi jika seseorang terlibat dalam suatu tugas demi kesenangan hatinya, karena hal tersebut menarik dan menyenangkan.

Jika dilihat dari kondisi guru MTsN di Kabupaten Aceh Tamiang, yang perlu ditingkatkan adalah motivasi intrinsik dari para guru. Karena faktor dari dalam dirilah yang memberikan dorongan bagi guru dalam melaksanakan tugasnya. Tomas (dalam Umam, 2010:166) menggambarkan karyawan sebagai orang yang termotivasi secara intrinsik bila dia benar-benar peduli dengan pekerjaannya mencari cara yang lebih baik untuk melakukannya dengan baik. Motivasi intrinsik yang lebih ditekankan dari dorongan dari dalam diri sendiri, bukan seperti motivasi eksternal yang dikarenakan dari faktor luar seperti kenaikan gaji ataupun insentif dari atasan. Sehingga diindikasikan motivasi intrinsik akan membangun komitmen guru yang timbul karena dorongan ataupun keinginan dari dalam diri guru tersebut.

Berdasarkan pendapat para ahli tentang komitmen guru, maka dapat diketahui bahwa komitmen guru dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya kepemimpinan spiritual kepala madrasah, pengalaman kerja, dan motivasi intrinsik. Dengan demikian direncanakan pelaksanaan penelitian berkaitan dengan beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen afektif guru yaitu spiritual kepala madrasah, pengalaman kerja, dan motivasi intrinsik.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah dikemukakan, maka masalah penelitian dapat diidentifikasi sebagai berikut: (1) faktor-faktor apa yang dapat mempengaruhi komitmen afektif guru MTS Negeri di kabupaten Aceh Tamiang?; (2) apakah kepemimpinan spiritual kepala madrasah dapat mempengaruhi komitmen afektif guru MTsN di Kabupaten Aceh Tamiang?; (3) apakah pengalaman kerja dapat mempengaruhi komitmen afektif guru MTsN di Kabupaten Aceh Tamiang?; (4) apakah motivasi intrinsik guru dapat mempengaruhi komitmen afektif guru MTsN di Kabupaten Aceh Tamiang?; (5) apakah kepemimpinan spiritual kepala madrasah dapat meningkatkan pengalaman kerja guru?; (6) apakah kepemimpinan spiritual kepala madrasah dapat meningkatkan motivasi intristik guru?; (7) apakah kepemimpinan spiritual kepala madrasah dapat meningkatkan komitmen afektif guru?; (8) bagaimana guru meningkatkan motivasi intrinsiknya?; (9) bagaimana guru meningkatkan komitmen afektifnya?

1.3 Pembatasan Masalah

Pembahasan dan pengkajian faktor-faktor yang dapat mempengaruhi komitmen afektif ini dapat dilakukan dengan melibatkan seluruh faktor yang diperkirakan memiliki hubungan atau pengaruh. Namun melihat faktor tersebut sangat banyak dan kompleks, maka penelitian ini dibatasi pada faktor yang diperkirakan memiliki hubungan atau pengaruh yang lebih dominan terhadap komitmen afektif guru yaitu persepsi gaya kepemimpinan spiritual Kepala Sekolah, pengalaman kerja dan motivasi intrinsik. Hal ini didasarkan atas alasan yaitu persepsi gaya kepemimpinan spiritual merupakan gaya kepemimpinan yang berupaya membangkitkan, mempengaruhi dan menggerakkan keteladanan, pelayanan, kasih sayang dan implementasi nilai dan sifat-sifat ketuhanan lainnya dalam tujuan, proses, budaya dan perilaku kepemimpinan. Gaya kepemimpinan spiritual merupakan satu faktor penting yang mempengaruhi komitmen afektif guru. Pengalaman kerja juga menjadi faktor penting yang memiliki pengaruh terhadap komitmen afektif, hal ini didasarkan pada alasan bahwa pengalaman kerja merupakan proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan keterlibatan karyawan dalam pelaksanaan tugas pekerjaan, hal ini menentukan komitmen afektif guru. Alasan faktor berikutnya adalah motivasi intrinsik, bahwa motivasi intrinsik menjadi penyebab manusia bekerja sampai pada akhirnya menjadi kebutuhan seseorang bekerja yang mengandung unsur suatu kegiatan sosial, menghasilkan sesuatu yang tumbuh dalam diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi

menggunakan semua kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya dan memiliki komitmen afektif.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pembatasan masalah diatas, maka dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan spiritual kepala madrasah dapat mempengaruhi motivasi intrinsik guru MTsN di Kabupaten Aceh Tamiang?
2. Apakah pengalaman kerja dapat mempengaruhi motivasi intrinsik guru MTsN di Kabupaten Aceh Tamiang?
3. Apakah kepemimpinan spiritual kepala madrasah dapat mempengaruhi komitmen afektif guru MTsN di kabupaten Aceh Tamiang?
4. Apakah Pengalaman kerja dapat mempengaruhi komitmen afektif guru MtsN di Kabupaten Aceh Tamiang?
5. Apakah motivasi intrinsik guru dapat mempengaruhi komitmen afektif guru MTsN di kabupaten Aceh Tamiang?

1.5 Tujuan Penelitian

Sejalan dengan perumusan masalah penelitian di atas maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh kepemimpinan spiritual kepala madrasah terhadap motivasi intrinsik guru MTsN di Kabupaten Aceh Tamiang.
2. Pengaruh pengalaman kerja terhadap motivasi intrinsik guru MTsN di Kabupaten Aceh Tamiang.

3. Pengaruh kepemimpinan spiritual kepala madrasah terhadap komitmen afektif guru MTsN di kabupaten Aceh Tamiang.
4. Pengaruh pengalaman kerja terhadap komitmen afektif guru MtsN di Kabupaten Aceh Tamiang.
5. Pengaruh motivasi intrinsik guru terhadap komitmen afektif guru MTsN di kabupaten Aceh Tamiang.

1.6 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas maka manfaat yang di dapat dari penelitian :

Manfaat Teoretis:

1. Menambah khasanah pengetahuan mengenai kepemimpinan spiritual kepala madrasah, pengalaman kerja, motivasi intrinsik dan komitmen afektif guru.
2. Bahan acuan bagi penelitian lebih lanjut mengenai kepemimpinan spiritual kepala madrasah, pengalaman kerja, motivasi intrinsik dan komitmen afektif guru.

Manfaat Praktis:

1. Bagi dinas pendidikan setempat dan stakeholder yang mendukung, penelitian ini diharapkan menjadi bahan informasi dan pertimbangan dalam menentukan alternatif kebijakan dalam pengambilan keputusan dalam peningkatan komitmen guru.

2. Bagi kepala sekolah, sebagai bahan informasi dan sebagai bahan masukan untuk meningkatkan komitmen guru guna mencapai tujuan pembangunan nasional.
3. Bagi para guru, dapat memberi manfaat dalam pengembangan diri dan peningkatan komitmen guru.
4. Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini dapat menjadi bahan acuan sebagai bahan pembandingan untuk agar dapat dikembangkan dengan variabel yang lebih kompleks.

