

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Lembaga pendidikan sebagai salah satu bentuk pelayanan publik membutuhkan manusia sebagai sumber daya pendukung utama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan suatu lembaga dalam mencapai tujuan, akan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang ada didalamnya. Salah satu sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan yang mempunyai peran penting terhadap peningkatan mutu pendidikan adalah pengawas pendidikan.

Surat Keputusan Menpan No. 118/1996 Bab 1 pasal 1 angka (I) tentang jabatan fungsional pengawas sekolah dan angka kreditnya, dinyatakan bahwa:

Pengawas sekolah adalah pegawai negeri sipil yang diberi tugas, tanggung jawab dan wewenang secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melakukan pengawasan di sekolah dengan melakukan penilaian dan pembinaan dari segi teknis pendidikan dan administrasi pada satuan pendidikan pra sekolah, dasar, dan menengah.

Mengacu pada SK Menpan tersebut, maka pengawas sekolah di lingkungan Departemen Agama, Pengawas pendidikan agama adalah pegawai negeri sipil di lingkungan departemen agama yang diberi tugas, tanggung jawab dan wewenang secara penuh terhadap pelaksanaan pendidikan agama di sekolah umum dan penyelenggaraan pendidikan di madrasah dengan melakukan penilaian dan pembinaan dari segi teknis pendidikan dan administrasi pada satuan pendidikan pra sekolah, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.

Dengan tugas dan tanggung jawab yang telah digariskan tersebut, menunjukkan bahwa peran Pengawas pendidikan agama dalam peningkatan mutu pendidikan agama sangat penting, karena berkaitan dengan pembentukan keimanan dan ketaqwaan peserta didik sebagai generasi penerus bangsa sebagaimana yang menjadi tujuan pendidikan nasional. Oleh karena itu, untuk dapat berperan sebagaimana yang diharapkan, maka Pengawas pendidikan agama perlu diberdayakan untuk dapat merealisasikan tugas pokok yang menjadi tanggung jawabnya.

Setiap organisasi berupaya melakukan pemberdayaan personilnya. Pemberdayaan ini akan bermanfaat sehingga setiap

personil menyadari apa yang harus dikerjakan, bagaimana mengerjakannya dan mengetahui kepada siapa ia bertanggung jawabkan sekaligus melaporkan kinerjanya.

Pemberdayaan pengawas pendidikan agama dapat dilakukan dengan meningkatkan pengetahuan tentang kepengawasan baik secara teoritis maupun praktis. Hal ini penting dalam rangka peningkatan sumber daya pengawas yang berimplikasi pada peningkatan kinerja pengawas pendidikan agama. Dengan demikian diharapkan dapat berkontribusi positif dalam penyelenggaraan pendidikan agama di sekolah umum.

Untuk memenuhi harapan tersebut, Pengawas pendidikan agama penting untuk memahami berbagai hal yang berkaitan dengan bidang kepengawasan dan mengetahui metode atau cara untuk melakukan pekerjaan tersebut, sesuai dengan konsep dan teori supervisi sehingga pengawas pendidikan agama dapat menampilkan kinerja yang baik, sesuai dengan tugas, peran dan fungsi supervisi pendidikan. “Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya”.¹

Pengertian diatas menggambarkan bahwa, agar suatu pekerjaan mempunyai hasil yang baik, maka seseorang dalam melakukan pekerjaan perlu mengetahui bentuk suatu pekerjaan dan memahami teknik mengerjakan pekerjaan tersebut. Demikian pula bagi pengawas pendidikan agama, perlu melengkapi diri dengan berbagai pengetahuan dan keterampilan yang berhubungan dengan tugas kepengawasan yang dilakukannya. Pengetahuan dan keterampilan ini sangat penting, karena dapat membentuk perilaku yang positif bagi pengawas dalam melaksanakan tugas. Perilaku positif dapat berpengaruh pada pencapaian hasil kerja yang memuaskan baik bagi personal pengawas maupun bagi organisasi, yaitu dalam bentuk prestasi.

Sumber daya manusia dalam menjalankan perannya pada sebuah organisasi memiliki ragam sikap kerja dan perilaku kerja ditempat mereka bekerja. Antara karyawan satu dengan yang lainnya tidaklah sama dalam mengapresiasi sikap kerja mereka. Budaya yang dibawa oleh tiap karyawan mempengaruhi karyawan tersebut dalam bersikap. Sikap kerja berisi evaluasi positif atau negatif yang dimiliki seseorang tentang aspek-aspek lingkungan kerja mereka. Dalam ilmu manajemen sumber daya manusia, sebagian besar penelitian difokuskan pada tiga sikap yaitu kepuasan kerja,

¹ Wibowo, Manajemen Kinerja, (Jakarta: Rajawali Press, 2010), 7.

keterlibatan pekerjaan dan komitmen organisasional.²

Sikap merupakan fondasi terpenting yang menentukan tingkat keberhasilan seseorang. Sedangkan pengertian sikap dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) merupakan perbuatan, perilaku, atau gerak-gerik yang berdasarkan pada pendirian keyakinan dari pandangan hidup seseorang. Sikap adalah evaluasi, perasaan dan kecenderungan seseorang yang relatif konsisten terhadap suatu objek atau gagasan, dengan kata lain bahwa sikap adalah suatu perasaan yang timbul pada diri seseorang terhadap suatu objek, baik sebelum dan sesudah orang melihat, merasakan, dan menikmati objek tersebut menurut Husein Umar dalam Penelitian Sumber Daya Manusia.³

Budaya kerja yaitu cara pandang atau cara seseorang memberikan makna terhadap kerja. Dengan demikian, budaya kerja aparatur negara dapat dipahami sebagai cara pandang serta suasana hati yang menumbuhkan keyakinan yang kuat atas dasar nilai-nilai yang diyakininya, serta memiliki semangat yang tinggi dan bersungguh-sungguh untuk mewujudkan prestasi kerja terbaik.⁴ Tujuan atau Manfaat Budaya Kerja adalah budaya kerja memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan juga perilaku SDM yang ada agar dapat meningkatkan produktivitas kerja untuk menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang.

Berdasarkan pendapat tersebut, maka idealnya pengawas pendidikan agama yang profesional memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas dan secara terus menerus meningkatkan kompetensi dan mampu mengembangkan diri dengan melakukan inovasi untuk mengembangkan strategi-strategi dalam pembelajaran pendidikan agama.

Peningkatan kinerja pengawas pendidikan agama sangat penting karena dapat meningkatkan kinerja guru pendidikan agama yang bertujuan pada peningkatan mutu pendidikan agama di sekolah.

Dengan demikian maka, dapat dikatakan bahwa efektivitas pelatihan dapat meningkatkan profesionalisme yang berwujud pada peningkatan kinerja pengawas pendidikan agama dan berdampak pada peningkatan kemampuan guru pendidikan agama yang bermuara pada peningkatan mutu pendidikan agama.

² Stephen Robbins, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Prenhallindo, 2001), 42.

³ Sunyoto, *Psikologi Industri Dan Organisasi*, (Jakarta: Universitas Indonesia, 2001), 42.

⁴ Inspektorat Jenderal Departemen Agama RI, *Pengembangan Budaya Kerja Departemen Agama*, (Jakarta: Inspektorat Jenderal, 2009), 23.

Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang telah dicapai oleh suatu organisasi. Kinerja pegawai dan kinerja organisasi mempunyai ketertarikan erat. Tercapainya tujuan organisasi tidak dapat dilepaskan sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digunakan atau dijalankan oleh pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut.

Dari pemaparan di atas, maka dapat dikatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pengawas tentunya ada faktor internal dan eksternal, faktor internal yang mempengaruhi kinerja seorang pengawas salah satunya adalah sikap kerja yang ada dalam diri pengawas. Kemudian faktor eksternal salah satunya adalah budaya kerja yang ada di lingkungan dalam bekerja. Oleh karena itu dari dua faktor di atas maka dalam hal ini akan diteliti apakah faktor keduanya merupakan faktor yang berpengaruh secara simultan terhadap kinerja seorang pengawas.

Berawal dari fenomena inilah peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian tentang “Pengaruh Sikap dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pengawas di Lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pati”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah sikap berpengaruh terhadap kinerja Pengawas di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pati?
2. Apakah budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja Pengawas di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pati?
3. Apakah sikap dan budaya kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Pengawas di Lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pati?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan pokok masalah yang telah dirumuskan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh sikap kerja terhadap kinerja Pengawas di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pati.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap kinerja Pengawas di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pati.

3. Untuk mengetahui pengaruh Sikap dan Budaya kerja secara simultan terhadap kinerja Pengawas di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pati.

D. Manfaat Penelitian

Kegunaan hasil penelitian merupakan konsukuensi logis dari tujuan penelitian. Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah:

1. Teoritis

Penelitian ini dapat berguna dan memberikan kontribusi di dalam khasanah literatur dalam kaitannya dengan sikap kerja terhadap kinerja Pengawas di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pati.

2. Praktis

- a. Bagi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pati, penelitian ini dapat memberikan sumbangan berupa informasi mengenai pentingnya Sikap kerja sehingga dapat mempengaruhi kinerja pengawas.
- b. Bagi peneliti, untuk menambah pengetahuan dan mempertajam daya analisis mengenai pengaruh sikap kerja dan budaya kerja terhadap kinerja pengawas.