

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Pendidikan merupakan sebuah upaya untuk membuka wawasan peserta didik dan mengarahkannya sehingga mereka mengenali potensi diri masing-masing. Selanjutnya jika peserta didik dapat mengenali potensinya masing-masing diharapkan mereka dapat mengembangkan bakat serta minatnya dengan optimal.

Pemerintah terus berupaya meningkatkan mutu pendidikan. Salah satu langkah strategis yang dilakukan pemerintah adalah dengan mengeluarkan Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang System Pendidikan Nasional. Dalam Undang-Undang tersebut ditetapkan anggaran pendidikan sebesar 20 % dari Anggaran pendapatan Negara. Dari situ tampak bahwa pemerintah berupaya meningkatkan kualitas pendidikan dengan meningkatkan jumlah anggaran untuk anggaran pendidikan nasional. Adapun arah kebijakan pendidikan menurut Supardi (2013, hlm. 3) adalah:

“meningkatkan jumlah dan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan lainnya dengan mempertimbangkan jumlah peserta didik dan ketepatan lokasi, serta meningkatkan kesejahteraan dan perlindungan hukum bagi pendidik agar lebih mampu mengembangkan kompetensinya dan meningkatkan komitmen mereka dalam melakukan pembelajaran”

Seperti yang kita lihat saat ini banyak berdiri lembaga pendidikan formal maupun non formal di negeri ini. Hal ini merupakan fenomena yang menunjukkan adanya kesadaran masyarakat akan pendidikan. Montessori memandang bahwa pendidikan adalah salah satu kebutuhan dasar dari manusia, tidak peduli walaupun manusia itu terlahir dengan berbagai keterbatasan.

Pendidikan anak usia dini (PAUD) merupakan upaya pembinaan yang ditujukan kepada anak usia 0 sampai 6 tahun yang dilakukan dengan memberikan

**Hernawati, 2014**

***Pengaruh Kepemimpinan Berbasis Nilai Kepala Raudhatul Athfal dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Raudhatul Athfal Kota Bandung***

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

stimulasi pendidikan untuk membantu pertumbuhan jasmani dan rohani anak sehingga memiliki kesiapan untuk memasuki pendidikan ke jenjang sekolah dasar atau madrasah ibtidaiyah. Masa ini sering kali disebut dengan masa keemasan (*golden age*) bagi anak, sehingga kita harus hati – hati dan memperhatikan karakteristik perkembangan anak dalam memberi pendidikan agar perkembangannya bisa optimal. Begitu pentingnya masa emas tersebut dan hanya terjadi satu kali seumur hidup sehingga pemberian rangsangan yang diberikan oleh orang dewasa di sekitarnya haruslah tepat sehingga sesuai dengan kebutuhannya.

Raudhatul Athfal (RA) merupakan bagian dari pendidikan anak usia dini pada jenjang 4 -6 tahun. Dalam Undang-undang pendidikan nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pasal 28 dinyatakan sebagai berikut:

- (1) Pendidikan anak usia dini diselenggarakan sebelum jenjang pendidikan dasar
- (2) Pendidikan anak usia dini dapat diselenggarakan melalui jalur pendidikan formal, non formal, dan / atau informal.
- (3) Pendidikan anak usia dini pada jalur formal berbentuk taman kanak – kanak ( TK ), Raudhatul Athfal (RA) atau bentuk lain yang sederajat.
- (4) Pendidikan anak usia dini pada jalur pendidikan non formal berbentuk kelompok bermain ( KB ), taman penitipan anak (TPA), atau bentuk lain yang sederajat
- (5) Pendidikan anak usia dini pada jalur informal berbentuk pendidikan keluarga atau pendidikan yang diselenggarakan oleh lingkungan.
- (6) Ketentuan mengenai anak usia dini sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), ayat (3) dan ayat (4) diatur lebih lanjut dengan peraturan pemerintah.

Pada pasal diatas dinyatakan bahwa Raudhatul Athfal adalah lembaga pendidikan anak usia dini pada jalur formal yang sederajat dengan Taman Kanak–kanak ( TK ).

**Hernawati, 2014**

***Pengaruh Kepemimpinan Berbasis Nilai Kepala Raudhatul Athfaldan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Raudhatul Athfal Kota Bandung***

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Standar pengelolaan Raudhatul Athfal juga telah di atur pemerintah dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 66 tahun 2010 Tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 17 tahun 2010 Tentang pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan pada pasal 1 ayat 5. Hal tersebut sama seperti dalam peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 90 tahun 2013 tentang penyelenggaraan pendidikan Madrasah pada BAB I pasal 1 ayat (3), dinyatakan bahwa “Raudhatul Athfal yang selanjutnya disingkat RA adalah salah satu bentuk satuan pendidikan anak usia dini pada jalur pendidikan formal yang menyelenggarakan program pendidikan dengan kekhasan agama Islam bagi anak berusia 4 (empat) tahun sampai dengan 6 (enam) tahun”.

Salah satu sumber daya yang berperan dalam pengembangan pendidikan RA adalah guru. Oleh karena itu pengembangan kualitas kemampuan guru dalam menjalankan tugasnya sebagai ujung tombak pendidikan adalah mutlak. Guru RA memiliki tugas merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran serta melakukan pembimbingan, pengasuhan dan perlindungan terhadap anak didik.

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan nomor 16 tahun 2007 tentang kualifikasi akademik dan kompetensi guru, bahwa guru RA harus memiliki kualifikasi akademik minimal diploma empat (D-IV) atau sarjana ( S1 ) dalam bidang pendidikan anak usia dini atau psikologi yang diperoleh dari bidang studi yang terakreditasi.

Salah satu tolak ukur guru sebagai tenaga pendidik professional adalah kinerja guru. Peran guru sangat penting dalam proses kegiatan belajar mengajar di kelas, oleh karena itu diperlukan kinerja guru yang optimal. Adapun peran guru dalam proses pembelajaran mencakup sebagai pendidik, fasilitator, mediator, instruktur atau moderator. Apapun yang anak didik pelajari akan bergantung pada kinerja guru yang bersangkutan. Anak biasanya menunjukkan kerja sama yang baik jika guru menunjukkan keseriusan, memiliki etika mengajar, dan mampu

membuat prakarsa untuk meningkatkan kemampuan anak didik dengan penuh kesabaran dan komitmen yang tinggi.

Kinerja guru merupakan unjuk kerja guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya memberikan bimbingan belajar berupa pengetahuan dan keterampilan yang akan mengarah pada peningkatan prestasi anak didik. Kinerja mengajar guru meliputi kegiatan merancang atau merencanakan kegiatan, menciptakan lingkungan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran serta menilai dan mengkomunikasikan hasil belajar (Kentucky Education Profesional Standards Board, 2003, hlm. 1-4 ).

Menurut hasil wawancara dengan salah seorang pengawas RA di kota Bandung, bahwa tingkat pendidikan guru RA sangat bervariasi, sehingga kualitas gurunya pun bervariasi. Pernyataan ini juga dibenarkan oleh beberapa pengawas yang lainnya.

Dari hasil observasi awal didapatkan informasi bahwa terdapat sekitar 183 lembaga RA di Kota Bandung. Selain itu juga ditemukan keragaman tingkat pendidikan guru RA mulai dari tingkat SLTP sampai S2. Masih banyaknya guru yang belum memenuhi kualifikasi akademik dapat menyebabkan rendahnya kinerja guru yang bersangkutan, sehingga mengakibatkan rendahnya kinerja organisasi, hal ini dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi.

Kenyataan yang memilukan, ketika apa yang dihadapi masih sangat jauh dari apa yang diharapkan. Masih sekitar 51,13% jumlah guru RA kota Bandung yang masih belum memenuhi syarat kualifikasi akademik untuk guru RA. Adapun data guru RA Kota Bandung berdasarkan kualifikasi pendidikan adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1.  
Kualifikasi Pendidikan Guru RA Kota Bandung

No	Kualifikasi Pendidikan	Jenis Kelamin		Jumlah
		L	P	
1	SMP	0	3	3
2	SMA	11	280	291

Hernawati, 2014

*Pengaruh Kepemimpinan Berbasis Nilai Kepala Raudhatul Athfal dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Raudhatul Athfal Kota Bandung*

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

3	Diploma	5	267	272
4	S1	44	482	526
5	S2	0	15	15
Jumlah		60	1.047	1.107 orang
Prosentase		5,4 %	94,6 %	100 %

Sumber : Data Emis Online TP 2012/2013 DITJEN PENDIS KEMENAG RI

Kurang memadainya tingkat pendidikan guru berimplikasi terhadap rendahnya kualitas pembelajaran dan pendidikan yang diselenggarakan di lembaga-lembaga RA, hal ini menjadi permasalahan pendidikan di jenjang TK/RA di kota Bandung. Pemahaman guru tentang perkembangan psikologi anak belum merata. Salah satu contoh kasus yang menuai kontroversi adalah masih banyaknya kegiatan di RA yang belum sesuai dengan perkembangan psikologis anak, seperti pemberian PR untuk anak didik, pembelajaran yang lebih menekankan pada kegiatan membaca, menulis dan menghitung tanpa memperhitungkan kondisi psikologis anak, padahal masih banyak aspek perkembangan anak lain yang harus dikembangkan, seperti pengembangan kreativitas dan pengembangan konsep diri yang positif serta perilaku-perilaku positif lainnya.

Hasil penelitian terdahulu dilakukan oleh Siti Zakiyah (2013). Adapun penelitiannya tentang pengaruh budaya sekolah dan kinerja mengajar guru terhadap mutu Raudhatul Athfal di kota Cimahi. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa budaya sekolah di RA Kota Cimahi berada pada katagori cukup, kinerja mengajar berada pada katagori baik, dan mutu RA di Kota Cimahi ada pada katagori baik. Pengaruh budaya sekolah terhadap mutu RA rendah, pengaruh kinerja mengajar guru terhadap mutu RA kuat, sedang pengaruh budaya sekolah dan kinerja mengajar secara bersama-sama terhadap mutu RA berada pada katagori sedang.

Melihat hasil penelitian tersebut, penulis menjadi tertarik dan penasaran ingin mengetahui bagaimana kinerja guru RA di Kota Bandung, karena sebelumnya tidak ada penelitian mengenai kinerja guru RA di Kota Bandung.

**Hernawati, 2014**

***Pengaruh Kepemimpinan Berbasis Nilai Kepala Raudhatul Athfaldan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Raudhatul Athfal Kota Bandung***

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Maju mundurnya sebuah organisasi dipengaruhi oleh pemimpinnya. Sikap pemimpin juga mempengaruhi iklim dalam suatu organisasi. Didunia pendidikan kepala sekolah sebagai pemimpin ikut andil dalam menentukan iklim kerja di sekolah. Pemimpin yang menyenangkan bagi para guru membuat guru merasa nyaman dan termotivasi untuk bekerja dengan baik. Seorang kepala sekolah yang ingin mengerakkan gurunya untuk mengerjakan tugasnya haruslah mampu memberi contoh atau suri tauladan baik kepada para guru maupun kepada staf lainnya, kepala sekolah juga harus mampu memotivasi guru tersebut sehingga guru akan memusatkan seluruh tenaga dan perhatiannya untuk mencapai hasil yang telah ditetapkan. Salah satu model kepemimpinan kepala sekolah adalah model kepemimpinan berbasis nilai. Agama dan moral membentuk etika kepemimpinan dengan basis nilai yang kuat. ( Nana Rukmana dalam Asep suryana, 2013, hlm. 55).

Ada beberapa prinsip dalam kepemimpinan berbasis nilai menurut Harry M. Kraimer dalam <http://www.amazon.com/From-Values-Action-Principles-Values-Based/dp/0470881259> (2011), diantaranya a) refleksi diri agar meningkatkan kesadaran diri, b) keseimbangan yang mendorong pemimpin untuk mencari berbagai pandangan untuk mendapatkan perspektif global, c) kepercayaan diri yang dapat membantu mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan sehingga bisa merasa nyaman dengan keadaan diri sendiri, d) kerendahan hati yang tulus diharapkan dapat menjaga pemimpin agar tidak lupa dari mana dia berasal walaupun sudah mendapat title atau mencapai keberhasilan.

Penulis belum mengetahui apakah prinsip – prinsip kepemimpinan berbasis nilai seperti yang diungkapkan oleh Kraimer sudah dilakukan oleh kepala RA di Kota Bandung atau belum. Selain prinsip-prinsip tersebut juga ada beberapa tugas kepala RA selaku manager terhadap guru sebagai anggota yang dipimpinnya, seperti memberikan pengarahan mengenai apa yang harus dilakukan guru, memberi contoh berprilaku baik kepada guru dan melakukan penilaian atas kinerja guru-gurunya. Penilaian ini mutlak dilaksanakan untuk mengetahui kinerja

**Hernawati, 2014**

***Pengaruh Kepemimpinan Berbasis Nilai Kepala Raudhatul Athfal dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Raudhatul Athfal Kota Bandung***

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

yang telah dicapai oleh guru. Apakah kinerja yang dicapai setiap guru baik, sedang atau kurang. Penilaian ini penting bagi setiap guru dan berguna bagi sekolah dalam melakukan perbaikan selanjutnya.

Selain kepemimpinan, bagi sebuah organisasi, kompensasi juga merupakan komponen yang penting dalam penciptaan manajemen yang efektif dan kondusif. Kompensasi merupakan hak yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka atau merupakan biaya utama atas keahlian dalam pekerjaan. Di beberapa organisasi sering terjadi protes dan demo yang dilakukan oleh karyawan untuk menuntut kenaikan gaji atau upah. Para karyawan merasa berhak menuntut kompensasi sesuai dengan jasa yang sudah mereka berikan. Faktor penyebabnya antara lain adalah karena ketidakpuasan terhadap manajemen kompensasi yang diterapkan oleh organisasi yang bersangkutan.

Masalah kompensasi harus menjadi perhatian penting bagi manajemen karena dapat membantu organisasi untuk mencapai tujuan strategisnya. Sistem kompensasi yang dikelola dengan baik dapat memberikan kontribusi terhadap keberhasilan organisasi.

Masalah kompensasi tenaga kerja juga diatur dalam undang-undang no 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang tercantum pada bab x (Perlindungan Pengupahan dan Kesejahteraan) pasal 88 yang berbunyi:

- (1) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- (2) Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.
- (3) Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) meliputi :
  - a. upah minimum;
  - b. upah kerja lembur;
  - c. upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
  - d. upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
  - e. upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
  - f. bentuk dan cara pembayaran upah;
  - g. denda dan potongan upah;

**Hernawati, 2014**

***Pengaruh Kepemimpinan Berbasis Nilai Kepala Raudhatul Athfal dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Raudhatul Athfal Kota Bandung***

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

- h. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
  - i. struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
  - j. upah untuk pembayaran pesangon; dan
  - k. upah untuk perhitungan pajak penghasilan.
- (4) Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

Dari hasil wawancara dengan sejumlah guru RA dan beberapa kepala RA didapatkan keterangan bahwa besaran gaji yang mereka dapatkan perbulannya antara Rp. 250.000,00 - Rp.1.000.000,00. Pendapatan yang demikian minim di masa sekarang ini.

Padahal kompensasi yang memadai dan perilaku kepemimpinan berbasis nilai dapat menjadi salah satu sumber motivasi bagi para guru sehingga mau bekerja dengan baik. Jika guru bekerja dengan baik, maka akan menunjukkan hasil yang baik. Hasil yang baik ini menunjukkan kinerja guru yang bersangkutan baik.

Berbagai permasalahan mulai dari bervariasinya tingkat pendidikan guru, bervariasinya tingkat kompensasi yang didapat dan beberapa kasus yang menunjukkan kurangnya pemahaman guru tentang psikologi anak serta perilaku guru dalam membimbing peserta didik yang memposisikan peserta didik seperti dirinya menimbulkan penasaran penulis untuk meneliti bagaimana sebenarnya kinerja guru RA di Kota Bandung. Untuk itulah peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian tentang “Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Berbasis Nilai Kepala Raudhatul Athfal dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru Raudhatul Athfal di Kota Bandung.”

## **B. Identifikasi dan Perumusan Masalah**

### **1. Identifikasi Masalah**

Inti dari kajian penelitian ini adalah kinerja guru RA dimana kinerja guru RA itu sendiri dipengaruhi oleh beberapa factor, diantaranya: (1) faktor individual, terdiri dari: (a) Kemampuan dan ketrampilan: mental dan fisik, (b)

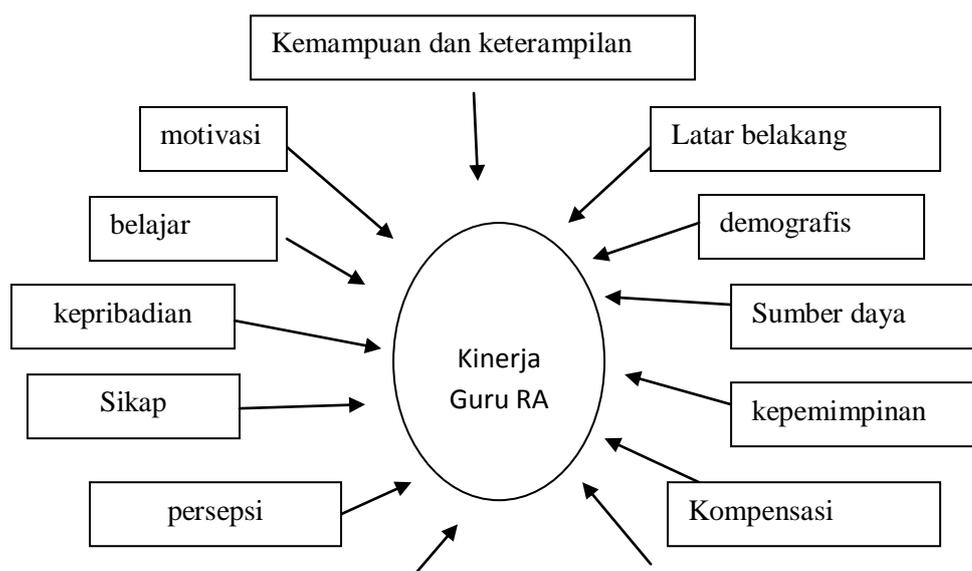
Hernawati, 2014

*Pengaruh Kepemimpinan Berbasis Nilai Kepala Raudhatul Athfaldan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Raudhatul Athfal Kota Bandung*

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Latar belakang: keluarga, tingkat sosial, penggajian, (c) demografis: umur, asal-usul, jenis kelamin (d) komitmen yang dimiliki individu. (2) faktor organisasional, terdiri dari: (a) Sumberdaya, (b) Kepemimpinan meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manajer dan team leader, (c) Imbalan, (d) Struktur, (d) Desain pekerjaan (e) situasional meliputi : tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal (f) system meliputi : sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim. (3) faktor psikologis, terdiri dari: (a) persepsi, (b) sikap, (c) kepribadian, (d) belajar, (e) motivasi.

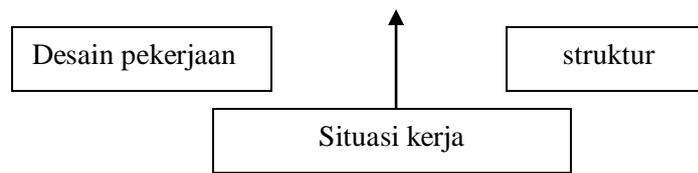
Jika digambarkan ringkasan dari factor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru maka akan seperti gambar di bawah ini:



Hernawati, 2014

*Pengaruh Kepemimpinan Berbasis Nilai Kepala Raudhatul Athfal dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Raudhatul Athfal Kota Bandung*

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu



Gambar 1.1.

Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja

Diadaptasi dari Keiht Davis (Anwar Prabu Mangkunegrara: 2000); Gibson *et al.*, 2000 ;  
Mahmudi (Agus Rubiyanto: 2010)

## 2. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas banyak factor yang mempengaruhi kinerja guru, namun tidak semua menjadi focus penelitian, hanya membahas dua factor yang mempengaruhi kinerja, yaitu factor kepemimpinan dan kompensasi saja. Adapun permasalahan pokok yang dibahas dalam penelitian ini adalah “ **Seberapa Besar Pengaruh Kepemimpinan Berbasis Nilai Kepala Raudhatul Athfal dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru Raudhatul Athfal di Kota Bandung**”.

Pertanyaan tersebut dapat dikembangkan menjadi rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran kepemimpinan berbasis nilai kepala Raudhatul Athfal di kota Bandung?
2. Bagaimana gambaran kompensasi guru Raudhatul Athfal di kota Bandung
3. Bagaimana gambaran kinerja guru Raudhatul Athfal kota Bandung?
4. Berapa besar pengaruh perilaku kepemimpinan berbasis nilai terhadap kinerja guru Raudhatul Athfal di kota Bandung?
5. Berapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru Raudhatul Athfal di kota Bandung?
6. Berapa besar pengaruh kepemimpinan berbasis nilai dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru Raudhatul Athfal di kota Bandung?

Hernawati, 2014

*Pengaruh Kepemimpinan Berbasis Nilai Kepala Raudhatul Athfaldan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Raudhatul Athfal Kota Bandung*

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

### **C. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini dimaksud untuk memperoleh data dan informasi mengenai pengaruh kepemimpinan berbasis nilai dan kompensasi terhadap kinerja guru RA di kota Bandung. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk :

1. Mendeskripsikan kepemimpinan berbasis nilai kepala Raudhatul Athfal (RA) di Kota Bandung.
2. Mendeskripsikan kompensasi yang didapatkan oleh guru Raudhatul Athfal (RA) di Kota Bandung.
3. Mendeskripsikan kinerja mengajar guru Raudhatul Athfal (RA) di Kota Bandung.
4. Menganalisis pengaruh kepemimpinan berbasis nilai kepala Raudhatul Athfal (RA) terhadap kinerja guru RA di Kota Bandung.
5. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru Raudhatul Athfal (RA) di Kota Bandung.
6. Menganalisis pengaruh kepemimpinan berbasis nilai kepala Raudhatul Athfal (RA) dan kompensasi terhadap kinerja guru RA di Kota Bandung.

### **D. Manfaat Penelitian**

- a. Hasil penelitian diharapkan dapat mengembangkan hasanah ilmu pengetahuan dalam bidang Administrasi Pendidikan terutama dalam meningkatkan kinerja mengajar gurun Raudhatul Athfal (RA).
- b. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sumbangan pemikiran bagi penelitian yang terkait dengan perilaku kepemimpinan berbasis nilai, kompensasi guru dan kinerja guru.
- c. Bagi Kepala Raudhatul Athfal (RA) diharapkan dapat menerapkan prinsip-prinsip kepemimpinan berbasis nilai dalam kehidupan sehari-hari, sehingga dapat meningkatkan kualitas kepemimpinannya, dan dapat memberikan kompensasi yang lebih layak baik secara financial maupun non financial.

Hernawati, 2014

*Pengaruh Kepemimpinan Berbasis Nilai Kepala Raudhatul Athfaldan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Raudhatul Athfal Kota Bandung*

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

- d. Bagi guru Raudhatul Athfal (RA) penelitian ini dapat memicu guru dalam upaya peningkatan kinerja guru menuju pendidikan anak usia dini yang berkualitas.

## **E. Struktur Organisasi Tesis**

Tesis dalam penelitian ini terbagi dalam lima bab.

Bab I Pendahuluan, dimulai dengan latar belakang yang menjelaskan tentang dasar alasan masalah diteliti, dilanjutkan dengan identifikasi dan perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta struktur organisasi tesis.

Bab II Kajian Pustaka yang berisi penjelasan konsep/teori yang berkaitan dengan masalah yang diteliti yakni posisi teoritik peneliti yang diturunkan dalam kerangka penelitian dan hipotesis. Dalam kajian pustaka pada penelitian ini diuraikan teori yang berhubungan dengan variabel-variabel yang diteliti yakni Kinerja Guru dalam Konteks Administrasi Pendidikan, Kepemimpinan Berbasis Nilai kepala Raudhatul Athfal (RA) dan Kompensasi.

Bab III Metodologi Penelitian yang menjabarkan secara rinci mengenai metode dan pendekatan penelitian, lokasi/tempat penelitian, populasi dan sampel penelitian, definisi operasional, teknik pengumpulan data, kisi-kisi instrument, proses pengembangan instrument serta teknik analisis data.

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan yang terdiri atas dua hal utama, yakni pengolahan atas analisis data untuk menghasilkan temuan yang berkaitan dengan masalah penelitian, hipotesis, dan pembahasan atau analisis temuan.

Bab V Kesimpulan dan Saran yang menyajikan penafsiran dan pemaknaan peneliti terhadap hasil analisis temuan penelitian.

