

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Madrasah Tsanawiyah selaku lembaga pendidikan formal yang bertujuan menyiapkan para peserta didik (siswa), untuk dapat menjadi anggota masyarakat yang mempunyai kemampuan akademik yang memadai. Madrasah Tsanawiyah merupakan suatu wadah yang sangat penting agar warga negara Indonesia dapat memperoleh pendidikan yang dibutuhkan dalam kehidupannya.

Memasuki era globalisasi ini, Madrasah Tsanawiyah diharapkan dapat menyikapi kemungkinan yang akan terjadi dengan cara memproduksi lulusan berkualitas serta mampu mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi yang demikian pesat. Untuk memperoleh lulusan yang berkualitas serta mempunyai daya saing yang tinggi, peran iklim organisasi (Iklim Madrasah) dalam merespon tuntutan masyarakat, harus mempunyai kapabilitas pada semua lini. Menghadapi persaingan yang sangat kuat pada bidang pelayanan pendidikan khususnya Madrasah Tsanawiyah, maka suatu organisasi harus mempunyai arah yang jelas diantaranya melalui; kondisi iklim organisasi (iklim Madrasah Tsanawiyah), sistem kesejahteraan, manajemen dan strategi tepat. Dengan demikian kegiatan organisasi (Madrasah Tsanawiyah) tersebut harus bergerak untuk mencapai sasarannya. Tidak hanya sekedar dengan rencana-rencana institusi, tetapi harus didukung oleh sumber daya manusia yang profesional dalam kegiatan pencapaian tujuan organisasi.

**Andri Purwanugraha**

Pengaruh Iklim Madrasah Dan Sistem Kompensasi Terhadap Kinerja Mengajar Guru  
Pada Madrasah Tsanawiyah  
Di Kabupaten Purwakarta  
Universitas Pendidikan Indonesia | Repository.Upi.Edu

Sumber daya manusia suatu organisasi, di satu pihak dapat menjadi pendukung, dilain pihak dapat juga menjadi faktor penghambat, apabila profesionalisme tidak ditumbuhkan serta dikembangkan. Pencapaian tujuan pelayanan tersebut, tentunya sangat ditentukan oleh kinerja para anggotanya dalam hal ini para guru, staf dan pimpinan dalam satu kesatuan organisasi yang solid dan dinamis.

Sebagai suatu organisasi, Madrasah Tsanawiyah memiliki unsur yang saling berhubungan dalam rangka pencapaian tujuannya. Unsur tersebut terdiri dari kepala sekolah, wakil kepala sekolah, guru, staf, dan peserta didik. Selain itu ada juga unsur lain seperti sarana dan prasarana, fasilitas dan finansial sekolah, disamping unsur kurikulum pendidikan sebagai pedoman bagi proses pembelajaran.

Selain faktor-faktor tersebut di atas yang cukup memegang peranan penting dalam pencapaian efektivitas Madrasah Tsanawiyah, adalah kinerja mengajar guru dalam merencanakan program pembelajaran, melaksanakan program pembelajaran dan mengevaluasi hasil pembelajaran.

Hal tersebut sejalan dengan pendapat Udin Syaefudin Sa'ud, (2010:30) yaitu :

Sudut pandang sistem pendidikan nasional, atau lebih khusus lagi sistem persekolahan, akan melihat guru sebagai sentral dari segala upaya pendidikan dan agen dalam pembaharuan pendidikan hingga ke tataran sekolah. Guru menjadi tumpuan harapan untuk mewujudkan agenda-agenda pendidikan nasional: peningkatan mutu dan relevansi, pemerataan dan perluasan kesempatan, dan peningkatan efisiensi. Apabila kinerja sekolah, siswa, dan bahkan pendidikan nasional secara keseluruhan kurang memuaskan, maka guru seringkali menjadi sasaran bagi pihak yang dianggap paling bertanggung jawab.

**Andri Purwanugraha**

Pengaruh Iklim Madrasah Dan Sistem Kompensasi Terhadap Kinerja Mengajar Guru  
Pada Madrasah Tsanawiyah  
Di Kabupaten Purwakarta  
Universitas Pendidikan Indonesia | Repository.Upi.Edu

Mutu atau kualitas pendidikan sesungguhnya memang menempatkan posisi guru di dalam posisi sentral, karena peranannya sangat jelas dan strategis yaitu sebagai komponen terdepan yang berperan langsung dalam kegiatan belajar mengajar, sehingga perlu memiliki semangat kerja dan kemampuan profesional. Kemampuan guru dapat terlihat dalam cara pengelolaan kelas, penguasaan kurikulum, penggunaan metode dan teknik pembelajaran, pembuatan administrasi dan evaluasi.

Kata kinerja merupakan saduran dari bahasa asing yaitu *“performance is the act of performing: the execution or accomplishment a work”* (Random House Webster Siswa College Dictionary: 1991). Istilah kinerja atau *performance* berarti prestasi kerja atau hasil kerja/unjuk kerja/penampilan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja/unjuk kerja/penampilan kerja (LAN. 1992:3).

Kinerja mengandung arti pencapaian hasil tertentu dan aktivitas yang dilakukan dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan pekerjaan-pekerjaan yang telah ditetapkan.

Guru yang mempunyai semangat kerja dan memiliki kemampuan profesional serta memiliki kinerja yang baik adalah guru yang dibutuhkan di negeri ini untuk membentuk suatu pendidikan yang bermutu. Guru yang demikian adalah guru yang profesional. Menurut Udin Syaefudin Sa'ud (2010:49), “Guru yang profesional adalah guru yang mempunyai seperangkat kompetensi (pengetahuan, keterampilan, dan perilaku) yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya”. Sementara itu, Bacal (2005:3) menerangkan bahwa “manajemen kinerja adalah proses

komunikasi yang berlangsung terus menerus, yang dilaksanakan kemitraan, antara seorang guru dengan siswa”. Dengan terjalinnya proses komunikasi yang baik antara kepala sekolah dengan guru, dan guru dengan siswa dalam proses pembelajaran dapat lebih mempercepat pemahaman siswa terhadap materi yang disampaikan oleh guru dan ini merupakan suatu sistem kinerja yang memberi nilai tambah bagi sekolah dalam rangka meningkatkan kualitas siswa dalam belajar. Pernyataan tersebut jelas memberikan gambaran bahwa kinerja yang baik akan memberi hasil (*output*) yang baik pula.

Perubahan ini pada gilirannya akan mempengaruhi kinerja dan produktivitas pegawai, demikian pula dengan keberhasilan proses belajar mengajar dipengaruhi oleh hubungan antar manusia di dalam organisasi atau sekolah, seperti halnya hubungan kepala sekolah dengan guru, guru dengan guru, serta para peserta didik yang harmonis. Dengan hubungan yang harmonis itu dapat mewujudkan iklim organisasi sekolah yang mendukung terhadap keberhasilan proses belajar mengajar dan pencapaian tujuan pendidikan.

Kompetensi kepala sekolah akan berpengaruh terhadap kinerja para guru, demikian juga kompensasi yang diberikan sekolah akan meningkatkan kinerja mengajar guru, karena guru telah mendapatkan sesuatu yang benar-benar layak buat mereka. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Alma (1998:203) “kompensasi adalah bahwa ia dapat meningkatkan motivasi guru dan dapat memenuhi kebutuhan guru”. Karena guru dapat terpenuhi kebutuhan hidupnya, maka motivasi kerja bisa meningkat.

**Andri Purwanugraha**

Pengaruh Iklim Madrasah Dan Sistem Kompensasi Terhadap Kinerja Mengajar Guru  
Pada Madrasah Tsanawiyah  
Di Kabupaten Purwakarta  
Universitas Pendidikan Indonesia | Repository.Upi.Edu

Berdasarkan hasil studi awal dengan melakukan wawancara singkat yang penulis lakukan dengan beberapa guru Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Purwakarta menunjukkan bahwa banyak guru yang bekerja di luar profesinya, sehingga waktu dan tenaga serta pikirannya tidak sepenuhnya dicurahkan untuk perbaikan mengajar dan mendidik. Hal ini karena gaji mereka belum mencukupi kebutuhan hidupnya, apalagi bagi guru-guru yang masih berstatus non PNS. Alih-alih mengembangkan kompetensi guru dengan beragam cara sehingga kualitas mereka meningkat dan sesuai perkembangan zaman, mereka malah disibukkan dengan urusan mencari tambahan uang di luar bidang profesinya.

Mangkuprawira dan Vitayala (2007) menjelaskan bahwa Kinerja merupakan suatu konstruksi multidimensi yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor tersebut terdiri atas faktor instrinsik guru (personal/individual) atau SDM dan ekstrinsik yaitu kepemimpinan, sistem, tim, dan situasional. Uraian rincian faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut: (a) faktor personal/individual, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu guru; (b) faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan *team leader* dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja pada guru; (c) faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan, dan keeratan anggota tim; (d) faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja yang diberikan oleh pimpinan sekolah, proses sekolah, dan kultur sekolah dalam organisasi; (e) faktor kontekstual (situasional meliputi tekanan dan perubahan

**Andri Purwanugraha**

Pengaruh Iklim Madrasah Dan Sistem Kompensasi Terhadap Kinerja Mengajar Guru  
Pada Madrasah Tsanawiyah  
Di Kabupaten Purwakarta  
Universitas Pendidikan Indonesia | Repository.Upi.Edu

lingkungan eksternal dan internal). Berdasarkan penjelasan tersebut terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru, diantaranya yaitu kesejahteraan (Kompensasi) guru dan lingkungan eksternal dan internal (iklim Madrasah Tsanawiyah).

Kinerja mengajar guru sangat berkorelasi dengan tingkat kesejahteraannya (kompensasi), rendahnya tingkat kompensasi guru menyebabkan mereka terpaksa berjuang mencari penghasilan tambahan di luar tempat dan tugas pokok mereka. Disamping itu, dampak rendahnya tingkat kesejahteraan (Kompensasi) guru menimbulkan *image* yang kurang baik di kalangan masyarakat, dimana profesi guru akan merupakan pilihan pekerjaan terakhir yang diminati dan merupakan profesi yang tidak bergengsi. Hal ini sudah terlihat sebagaimana kondisi saat ini, antara lain:

1. Kesadaran masyarakat terhadap pentingnya posisi para guru masih sangat rendah sehingga harkat dan martabat profesi guru kurang dihargai.
2. Motivasi generasi muda untuk menyenangi profesi guru masih kurang.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, upaya pemerintah dalam perbaikan kesejahteraan guru dilakukan melalui program jangka pendek dan jangka menengah. Upaya pemerintah melalui program jangka pendek dalam peningkatan kesejahteraan guru antara lain diarahkan dalam bentuk :

1. Memberikan tambahan honor melalui program subsidi guru yang telah dimulai pada tahun anggaran 2001.
2. Memperbaiki tunjangan tenaga kependidikan yang akan dilakukan mulai tahun anggaran 2003. Hal ini dilaksanakan mengingat secara teknis

kebijakan tersebut agak sulit untuk diberlakukan dalam tahun anggaran yang sedang berjalan.

Adapun upaya pemerintah melalui program jangka menengah antara lain diarahkan dalam bentuk:

1. Perbaiki secara total terhadap sistem remunerasi guru yang dikaitkan dengan kebijakan sistem remunerasi pegawai negeri pada umumnya.
2. Evaluasi kebijakan pemerintah terhadap guru swasta, khususnya dalam upaya meningkatkan kesejahteraan guru dan mendorong partisipasi masyarakat di bidang penyelenggaraan pendidikan.

Kesejahteraan atau kompensasi guru perlu ditingkatkan karena berkaitan dengan kinerja guru yang perlu dibangun melalui penguasaan kompetensi-kompetensi yang secara nyata diperlukan dalam menyelesaikan pekerjaan. Kompetensi-kompetensi penting jabatan guru tersebut adalah : kompetensi bidang substansi atau bidang studi, kompetensi bidang pembelajaran, kompetensi bidang pendidikan nilai dan bimbingan serta kompetensi bidang hubungan dan pelayanan/pengabdian masyarakat. Kesejahteraan guru dan Kinerja guru tersebut pada gilirannya akan memberikan dampak terhadap kinerja sekolah sebagai suatu lembaga pendidikan.

Dari hasil studi awal dengan melakukan wawancara terhadap beberapa kepala Madrasah Tsanawiyah di kabupaten Purwakarta menunjukkan bahwa pada umumnya guru-guru Madrasah Tsanawiyah di kabupaten Purwakarta belum menunjukkan motivasi kerja, kreativitas, kinerja, dan produktivitas kerja yang masih rendah sesuai dengan yang diharapkan, apalagi jika mengacu

**Andri Purwanugraha**

Pengaruh Iklim Madrasah Dan Sistem Kompensasi Terhadap Kinerja Mengajar Guru  
Pada Madrasah Tsanawiyah  
Di Kabupaten Purwakarta  
Universitas Pendidikan Indonesia | Repository.Upi.Edu

kepada standar kerja minimal yang dituntut kepada para guru, khususnya guru-guru Madrasah Tsanawiyah di kabupaten Purwakarta, dengan memperhatikan berbagai faktor yang berhubungan dengan perilaku kepemimpinan kepala sekolah dan budaya sekolah seperti: faktor tingkat kesejahteraan (kompensasi) yang diterima masih jauh dari standar kebutuhan yang layak, iklim sosial, dan budaya di lingkungan sekolah kurang mendukung, kesibukan lain di luar jam mengajar di sekolah, dan lainnya, maka faktor iklim organisasi madrasah dan sistem kompensasi guru madrasah diduga berpengaruh yang terhadap kinerja guru madrasah tsanawiyah di kabupaten Purwakarta. Oleh karena itu, penulis merasa tertarik untuk meneliti tentang: “Pengaruh Iklim Madrasah dan Sistem Kompensasi terhadap Kinerja Mengajar Guru Pada Madrasah Tsanawiyah Di Kabupaten Purwakarta”.

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

Fenomena di lapangan, khususnya di Madrasah Tsanawiyah Kabupaten Purwakarta menunjukkan bahwa kinerja mengajar guru yang kurang optimal, kurang dinamis, kurang kreatif, tidak inovatif cenderung statis. Untuk itu penulis merasa perlu mengadakan penelitian tentang “Pengaruh Iklim Madrasah dan Sistem Kompensasi terhadap Kinerja Mengajar Guru Pada Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Purwakarta.”

Latar belakang masalah menunjukkan adanya beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru Madrasah Tsanawiyah. Faktor-faktor tersebut diantaranya, faktor pendidikan, kesejahteraan (kompensasi) guru, sikap mental

**Andri Purwanugraha**

Pengaruh Iklim Madrasah Dan Sistem Kompensasi Terhadap Kinerja Mengajar Guru  
Pada Madrasah Tsanawiyah  
Di Kabupaten Purwakarta  
Universitas Pendidikan Indonesia | Repository.Upi.Edu



yang dimiliki oleh tiap individu guru, kualitas Madrasah Tsanawiyah, kepemimpinan kepala sekolah dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja pada guru, dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan, dan keeratan anggota tim, proses sekolah, fasilitas Madrasah Tsanawiyah, jaminan sosial, iklim Madrasah Tsanawiyah.

Dengan demikian batasan masalah pada penelitian ini yaitu iklim madrasah, sistem kompensasi dan kinerja mengajar guru madrasah tsanawiyah.

Bertolak dari latar belakang masalah dan identifikasi masalah tersebut di atas, maka rumusan masalah yang diajukan adalah :

1. Bagaimana Iklim Madrasah pada Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Purwakarta?
2. Bagaimana Sistem Kompensasi pada Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Purwakarta?
3. Bagaimana Kinerja Mengajar Guru pada Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Purwakarta?
4. Seberapa besar pengaruh Iklim Madrasah terhadap Kinerja Mengajar Guru pada Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Purwakarta?
5. Seberapa besar pengaruh Sistem Kompensasi terhadap Kinerja Mengajar Guru pada Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Purwakarta?
6. Seberapa besar pengaruh Iklim Madrasah dan Sistem Kompensasi terhadap Kinerja Mengajar Guru pada Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Purwakarta?

**Andri Purwanugraha**

Pengaruh Iklim Madrasah Dan Sistem Kompensasi Terhadap Kinerja Mengajar Guru  
Pada Madrasah Tsanawiyah  
Di Kabupaten Purwakarta  
Universitas Pendidikan Indonesia | Repository.Upi.Edu

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian secara umum adalah untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi dan sistem kompensasi terhadap kinerja mengajar guru pada Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Purwakarta. Secara khusus tujuan penelitian ini adalah untuk :

1. Mengidentifikasi Iklim Madrasah pada Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Purwakarta.
2. Mengidentifikasi Sistem Kompensasi pada Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Purwakarta.
3. Mengidentifikasi Kinerja Mengajar Guru pada Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Purwakarta.
4. Menganalisis Iklim Madrasah terhadap Kinerja Mengajar Guru pada Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Purwakarta.
5. Menganalisis Sistem Kompensasi terhadap Kinerja Mengajar Guru pada Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Purwakarta.
6. Menganalisis Iklim Madrasah dan Sistem Kompensasi terhadap Kinerja Mengajar Guru pada Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Purwakarta.

### **D. Metode Penelitian**

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengukur, mendeskripsikan, menganalisis variabel, menganalisis hipotesis, serta membuat penafsiran dari

**Andri Purwanugraha**

Pengaruh Iklim Madrasah Dan Sistem Kompensasi Terhadap Kinerja Mengajar Guru  
Pada Madrasah Tsanawiyah  
Di Kabupaten Purwakarta  
Universitas Pendidikan Indonesia | Repository.Upi.Edu

pertanyaan-pertanyaan mengenai perilaku, pengalaman atau karakteristik dari suatu fenomena.

Dalam penelitian ini, karena menggunakan data yang tidak mengalami perlakuan khusus dalam pengumpulan data (bersifat alamiah, bukan buatan), maka penelitian termasuk dalam jenis penelitian survey (Sugiyono, 2008:12). Penelitian survey menurut Sangrimbun dan Effendi (1989:3) adalah penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok.

Untuk mendapatkan makna atau kesimpulan penelitian, dilakukan pengolahan data melalui perhitungan statistik atau analisis kuantitatif yakni; analisis deskripsi dan analisis korelasi. Objek penelitiannya adalah guru Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Purwakarta.

## **E. Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Teoritis**

Secara teoritis penelitian ini bermanfaat untuk mengembangkan ilmu administrasi pendidikan, terutama cara-cara untuk meningkatkan kinerja mengajar guru. Dengan kinerja mengajar guru yang baik, hasil yang diharapkan akan dapat terwujud. Penelitian ini juga akan memperjelas hubungan antara iklim madrasah, sistem kompensasi, dengan kinerja mengajar guru. Sehingga nantinya akan lebih mudah menemukan cara untuk meningkatkan kinerja mengajar guru di suatu madrasah/sekolah.

**Andri Purwanugraha**

Pengaruh Iklim Madrasah Dan Sistem Kompensasi Terhadap Kinerja Mengajar Guru  
Pada Madrasah Tsanawiyah  
Di Kabupaten Purwakarta  
Universitas Pendidikan Indonesia | Repository.Upi.Edu

## 2. Manfaat Praktis

Secara praktis hasil penelitian ini bermanfaat :

- 1) Sebagai evaluasi bagi iklim madrasah yang mempengaruhi kinerja mengajar guru
- 2) Sebagai masukan bagi lembaga pendidikan untuk meningkatkan iklim madrasah dan sistem kompensasi yang lebih baik
- 3) Sebagai bahan rujukan bagi suatu lembaga pendidikan dalam merumuskan materi-materi untuk meningkatkan kinerja mengajar guru.

## F. Struktur Organisasi Tesis

Dalam penelitian ini, disusun struktur organisasi tesis dengan sistematika, sebagai berikut :

### BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini akan diuraikan tentang garis-garis besar keseluruhan permasalahan yang terdiri dari beberapa subbab, antara lain : latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, metode penelitian serta sistematika penulisan.

### BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

Dalam bab ini dikemukakan teori-teori dan konsep-konsep yang digunakan untuk pembahasan masalah yang dikaji. Kajian pustaka berfungsi sebagai landasan teoritik, tujuan serta hipotesis.

**Andri Purwanugraha**

Pengaruh Iklim Madrasah Dan Sistem Kompensasi Terhadap Kinerja Mengajar Guru  
Pada Madrasah Tsanawiyah  
Di Kabupaten Purwakarta  
Universitas Pendidikan Indonesia | Repository.Upi.Edu

### BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini akan diterangkan secara rinci mengenai lokasi dan subjek penelitian, desain penelitian, metode penelitian, definisi operasional, instrument penelitian, proses pengembangan instrument, teknik pengumpulan data dan analisis data.

### BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan dibahas mengenai pengolahan data atau analisis data, untuk menghasilkan temuan berkaitan dengan masalah penelitian, pertanyaan penelitian, hipotesis, tujuan penelitian, pembahasan dan analisa temuan.

### BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini, menyajikan penafsiran dan pemaknaan peneliti terhadap hasil analisis temuan penelitian.