

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sebuah organisasi tentu tidak terlepas dari keberadaan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, pengetahuan dan keterampilan yang menjadikan keadaan menjadi dinamis, kreatif, inovatif dan terbuka terhadap kritik, saran, ide-ide baru yang merupakan bagian dari perubahan-perubahan yang mengikuti perkembangannya. Untuk merespon perubahan itu, setiap organisasi akan berhadapan dengan serangkaian tantangan seperti peningkatan efektifitas, efisiensi dan produktivitas, kemampuan kompetitif serta penyesuaian dengan perubahan lingkungan.

Dalam proses peningkatan mutu pendidikan selain peran kepala sekolah, peran serta guru sangat signifikan sebagai pelaksana tercapainya mutu pendidikan. Guru selalu menjadi fokus sentral karena perannya yang amat penting. Posisi dan peran guru dalam proses pendidikan menempati posisi sentral, sehingga menentukan mutu dan proses keberhasilan pendidikan. Di tengah keterbatasan sarana dan prasarana pendidikan, posisi guru sangat menentukan keberhasilan pendidikan. Jika saja tidak ada buku pelajaran dan media pembelajaran lainnya, asalkan ada guru dan siswa maka proses pembelajaran masih dapat dilaksanakan.

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 menengah.¹ Menciptakan guru yang profesional, pemerintah telah membuat aturan persyaratan untuk menjadi guru. Dalam Pasal 8 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menyebutkan bahwa guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Sedangkan dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Bab IV Pasal 20 menyebutkan bahwa:

“Dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, guru berkewajiban: (a) merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran; (b) meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni; (c) bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras, dan kondisi fisik tertentu, atau latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran; (d) menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik guru, serta nilai-nilai agama dan etika; dan (e) memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.”²

Tugas pokok seorang guru adalah melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Tugas pokok guru tersebut yang diwujudkan dalam kegiatan belajar mengajar yang merupakan bentuk kinerja guru. Kinerja guru merupakan elemen penting dalam pendidikan, selain itu juga

¹ Undang-undang Tentang Guru dan Dosen (Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 serta UU No.20 Tahun 2003 Tentang SISDIKNAS), (Bandung: Penerbit CitraUmbara, 2006), Hlm. 261

² Undang-undang Tentang Guru dan Dosen (Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005) Kepmendiknas, (Jakarta: Penerbit Sinar Grafika, 2013), Hlm 10-11

merupakan penentu tinggi rendahnya kualitas pendidikan. Kinerja guru dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugas seorang guru sebagai pendidik. Kualitas kinerja guru sangat menentukan pada kualitas hasil pendidikan dikarenakan guru merupakan sosok yang paling sering berinteraksi dengan siswa pada saat proses pembelajaran. Ukuran kinerja guru terlihat dari rasa tanggung jawabnya dalam menjalankan amanah. Profesi yang diembannya, rasa tanggung jawab moral dipundaknya semua akan tampak pada kepatuhan dan loyalitasnya dalam menjalankan tugas sebagai guru di dalam kelas maupun di luar kelas.

Mengenai komitmen, komitmen dapat digambarkan dalam keterikatan guru didalam suatu organisasi yang disebut dalam hal ini madrasah tempat dia bekerja, sehingga menimbulkan suatu rasa ikut memiliki terhadap madrasah tempat dia bekerja. Dengan adanya komitmen setidaknya dapat mempengaruhi kinerja baik secara langsung maupun tidak. Kaitan dengan lingkungan kerja guru, lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya. Mulai dari lingkungan fisik dari guru yaitu dengan ruangan dimana guru bekerja, sampai dengan lingkungan non fisik guru dalam bekerja, yaitu rekan kerja guru tersebut.

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang di terima baik fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan pada seseorang umumnya merupakan objek yang dikecualikan dari objek pajak pendapatan, yang mana kita ketahui kompensasi dapat memuaskan guru dan meningkatkan kinerja guru, akan tetapi dalam pemberian

kompensasi harus memperhatikan dua hal yaitu kompensasi uang harus sesuai dengan kinerja, dan para karyawan harus memahami pemberian kompensasi tidak dapat dilepas dari perilaku kinerja mereka.

Kaitan dengan kompensasi, dalam hal ini guru atau pendidik adalah pelanggan internal dalam menyampaikan proses pembelajaran yang puas terhadap hasil yang akan dicapai siswa, dan kepuasan guru akan dicapai apabila terpenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diharapkan oleh guru. Pada dasarnya kompensasi adalah hal mutlak yang diinginkan setiap orang setelah bekerja keras dan mengalami kondisi atau kebutuhan tertentu setelahnya. Jika kompensasi diberikan secara benar para guru akan merasa lebih terpuaskan untuk mencapai sasaran-sasaran dalam menjalankan kinerjanya sebagai guru. Tetapi jika para guru memandang kompensasi mereka tidak memadai, kerja guru bisa turun dengan cara drastis karena memang kompensasi itu penting bagi karyawan atau dalam hal ini guru, karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran kinerja antar guru satu dengan yang lainnya.

Namun dalam pemberian kompensasi kepada guru pun harus diperhatikan atau dievaluasi, karena pemberian kompensasi tidak hanya diberikan begitu saja. Ada penyeleksian tersendiri bagi guru-guru yang berprestasi dalam bekerja, karena merupakan sistem imbalan. Sehingga dapat menarik pegawai lain untuk berkontribusi optimal pada pekerjaannya, dengan adanya kompensasi tersebut para guru berkomitmen dalam kinerjanya. Keadaan ini akan menyebabkan etos kerja para guru menjadi tinggi atau rendah, hal ini akan berdampak pada mutu pendidikan yang tinggi

atau rendah pula, sehingga kinerja guru sangat dipengaruhi oleh beberapa hal di antaranya: komitmen, lingkungan kerja, dan kompensasi dalam bekerja.

Madrasah Aliyah Negeri (MAN) adalah lembaga pendidikan sederajat Sekolah Menengah Umum (SMU) di bawah Kementerian Agama yang memandang penting kinerja guru karena dengan kinerja yang baik memiliki keterkaitan dengan pencapaian visi serta misi sekolah. Di Kota Banjarmasin yang merupakan ibukota Provinsi Kalimantan Selatan terdapat tiga buah Madrasah Aliyah Negeri, yaitu Madrasah Aliyah Negeri 1, Madrasah Aliyah Negeri 2 dan Madrasah Aliyah Negeri 3. Pada Setiap Madrasah sebagaimana sekolah lainnya memiliki tenaga pendidik dan kependidikan yang terdiri dari kepala sekolah, tata usaha, guru serta perangkat lainnya.

Kementerian Agama Kota Banjarmasin yang membawahi Madrasah Aliyah Negeri di Kota Banjarmasin selalu berupaya meningkatkan mutu dan eksistensi Madrasah di antara sekian banyak lembaga pendidikan yang ada di Kota Banjarmasin. Salah satu upaya yang dilakukan adalah dengan meningkatkan kinerja guru madrasah sebagai barisan terdepan dalam penyelenggaraan pendidikan dan mengingat kinerja guru pada Madrasah Aliyah Negeri di Kota Banjarmasin masih perlu untuk ditingkatkan. Penelitian ini penting dilakukan untuk mengetahui bagaimana gambaran kinerja guru MAN yang ada di Kota Banjarmasin dalam rangka membantu dalam meningkatkan kinerja guru Madrasah Aliyah.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penelitian ini berjudul Pengaruh Komitmen, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Se-Kota Banjarmasin.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan dalam beberapa rumusan masalah:

1. Adakah pengaruh Komitmen terhadap Kinerja Guru MAN Se-Kota Banjarmasin?
2. Adakah pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru MAN Se-Kota Banjarmasin?
3. Adakah pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru MAN Se-Kota Banjarmasin?
4. Adakah pengaruh Komitmen, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru MAN Se-Kota Banjarmasin?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang telah disebutkan di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh Komitmen terhadap Kinerja Guru MAN Se-Kota Banjarmasin;
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru MAN Se-Kota Banjarmasin;
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru MAN Se-Kota Banjarmasin;

4. Mengetahui dan menganalisis pengaruh Komitmen, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru MAN Se Kota Banjarmasin.

D. Signifikansi Penelitian

Hasil dari penelitian ini nantinya diharapkan dapat memberikan kontribusi atau manfaat baik secara teoretis maupun secara praktis sebagai berikut:

1. Teoretis:

Secara teoretis hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan terutama dalam implementasi teoritik meningkatkan kinerja guru-guru di lembaga pendidikan Islam.

2. Praktis:

Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dan bermanfaat praktis kepada berbagai pihak antara lain:

- a) Bagi Kementerian Agama

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan informasi bagi Kementerian Agama dalam rangka meningkatkan lingkungan kerja sehingga bermanfaat bagi peningkatan kinerja guru.

- b) Bagi Madrasah

Peneliti ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan informasi bagi lembaga pendidikan Madrasah, mengenai faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru.

- c) Bagi Guru

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan dan informasi bagi guru dan staf lainnya agar selalu berkomitmen dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai pendidik dan karyawan, serta menambah wawasan dan pengetahuan guru tentang bagaimana mengoptimalkan kinerja dalam upaya meningkatkan kualitas pembelajaran di Madrasah.

d) Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah perbendaharaan dan memperkaya informasi empirik dalam hal komitmen, lingkungan kerja, dan kompensasi sehingga bermanfaat bagi peningkatan kinerja guru yang dapat dipakai sebagai data banding atau rujukan dengan mengubah atau menambah variabel lain sekaligus dapat menyempurnakan penelitian ini.

E. Definisi Operasional

Untuk menghindari kesalahpahaman terhadap judul tesis ini, maka berikut ini dikemukakan penegasan judul dengan beberapa definisi sebagai berikut:

a. Pengaruh

Pengaruh adalah daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang atau benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan atau perbuatan seseorang.³ Dalam hal ini ialah segala hal yang ada atau yang timbul dari variabel-variabel yang memberikan

³ Kamus Besar Bahasa Indonesia (2005) H. 84

reaksi pada kinerja guru. Pengaruh adalah suatu daya atau kekuatan yang timbul dari sesuatu faktor variabel-variabel penggerak yang ada, baik itu orang maupun benda serta segala sesuatu yang ada di alam, sehingga mempengaruhi apa-apa yang ada di sekitarnya dalam hal ini pendidikan.

b. Komitmen

Komitmen adalah keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut dan bersedia bekerja keras demi pencapaian tujuan dari organisasi/sekolah.⁴ Komitmen adalah suatu keinginan mempertahankan dirinya didalam sebuah organisasi dikonstruksikan berdasarkan deskripsi komitmen organisasi, hal ini dikarenakan bahwa tempat kerja guru dalam hal ini merupakan suatu organisasi. Indikator Komitmen yaitu a) Komitmen afektif b) Komitmen kelanjutan c) Komitmen normatif⁵ yang digunakan pada penelitian ini.

c. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.⁶ Lingkungan kerja

⁴ Sopiah. 2008. Perilaku Organisasi, Yogyakarta : Andi, H. 155

⁵ Meyer, John P., and Natalie J. Allen. 1991. A Three Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1): 61-89.

⁶ Sedarmayanti 2009, Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Edisi ke-3. Bandung, CV Mandar Maju. H. 21

adalah keadaan sekitar yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal karena dapat mempengaruhi emosi pegawai. indikator lingkungan kerja yaitu a) Pelayanan bagi karyawan b) Kondisi kerja c) Hubungan karyawan dengan pimpinan⁷

d. Kompensasi

Kompensasi adalah sejumlah uang atau penghargaan yang diberikan oleh suatu organisasi atau perusahaan kepada karyawannya, sebagai imbalan atas jasanya dalam melaksanakan tugas, kewajiban dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Kompensasi adalah kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan kepada tenaga kerja. Indikator yang di gunakan adalah: a. Gaji b. Insentif c. Tunjangan⁸

e. Kinerja

Kinerja adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu, kinerja yang dikaitkan dengan karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja (*performance*) adalah segala aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas pokok yang dibebankan kepadanya, dalam hal ini guru-guru Madrasah Aliyah Negeri Se-Kota Banjarmasin

⁷ Sinungan, Muchdarsa, Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D,(Bandung: Alfabeta, 2010), hlm. 43.

⁸ Panggabean, Mutiara S. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedua. Jakarta: Ghalia Indonesia. H.77

yang dimaksud ialah yang telah bersertifikasi, karena sesuai dengan indikator-indikator variabel pada penelitian ini a) Kemampuan menyusun rencana pembelajaran b) Kemampuan melaksanakan pembelajaran c) Kemampuan mengadakan hubungan antarpribadi d) Kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajar e) Kemampuan melaksanakan pengayaan f) Kemampuan melaksanakan remedial⁹

F. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan untuk mengetahui perbedaan dari penelitian yang telah dikaji dan penelitian yang belum dikaji, diperlukan suatu tinjauan pustaka atau penelitian terdahulu. Dengan demikian akan mudah menentukan fokus yang akan dikaji yang belum disentuh oleh peneliti-peneliti terdahulu. Ada beberapa hasil studi penelitian yang peneliti anggap mempunyai relevansi dengan penelitian ini, antara lain:

Tesis karya Marui Juwita dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Guru dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 03 Mukomuko”. Masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah: (1) menguji apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru (2) menguji apakah ada pengaruh komitmen guru terhadap kinerja (3) menguji apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja (4) menguji apakah ada pengaruh budaya organisasi, komitmen guru dan motivasi secara bersama sama kerja terhadap kinerja. Hasil dari penelitian tesis ini diketahui ada pengaruh yang signifikan secara simultan dari Budaya Organisasi,

⁹ Supardi. 2014. Kinerja Guru. PT Raja Grafindo Persada: Jakarta. H. 73

Komitmen Guru dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 03 Mukomuko

Tesis karya Martha Sambira dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Penghubung Buton”. Program Studi Magister Ilmu Manajemen, Program Pascasarjana Universitas Haluoleo. Rancangan riset ini menggunakan pendekatan *explanatory research* dengan pengumpulan data dilakukan secara *cross-section* melalui kuesioner. Peralatan analisis yang digunakan untuk menjawab permasalahan dan hipotesis penelitian ini adalah *Multivariate Regression Analysis* (MRA). Hasil dari Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Penghubung Buton.

Tesis karya Umar Al Faruq dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kabupaten Gresik”. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif dengan menggunakan analisis jalur. Dari hasil analisis kuantitatif ditemukan bahwa: (1) Secara parsial tidak ada pengaruh signifikan terhadap motivasi kinerja tersertifikasi atau tidak tersertifikasi guru di Kabupaten Gresik; (2) Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru yang bersertifikat kompensasi tetapi tidak signifikan untuk kinerja guru belum tersertifikasi di Kabupaten secara simultan, ada pengaruh yang signifikan kompensasi dan motivasi terhadap kinerja guru yang bersertifikat tetapi tidak signifikan untuk kinerja guru tidak bersertifikat di Kabupaten Gresik (3) pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru melalui motivasi tidak ada pengaruh yang signifikan

dari kompensasi tidak langsung terhadap kinerja guru melalui motivasi yang lebih baik pada guru bersertifikat atau tidak bersertifikat di Kabupaten Gresik.

Berdasarkan beberapa penelitian tesis terdahulu yang telah teruraikan di atas, dapat disimpulkan bahwa tidak adanya kesamaan secara eksplisit antara penelitian-penelitian terdahulu dengan penelitian yang penulis lakukan yaitu Pengaruh Komitmen, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Se-Kota Banjarmasin. Walaupun metode yang digunakan cenderung sama yakni menggunakan metode kuantitatif, tetapi sangat jelas perbedaannya dengan melihat tempat dan lokasi peneliti.

G. Sistematika Penulisan

Penulisan laporan penelitian ini mengacu pada sistematika sekaligus struktur tesis yang tersusun sebagai berikut:

BAB I adalah Pendahuluan, terdiri dari (a) latar belakang masalah, (b) rumusan masalah, (c) tujuan penelitian, (d) signifikansi penelitian, (e) definisi operasional, (f) penelitian terdahulu, dan (g) sistematika penulisan.

BAB II adalah Kajian Pustaka, terdiri dari (a) kinerja guru, (b) komitmen, (c) lingkungan kerja, dan (d) kompensasi terhadap kinerja guru.

BAB III adalah Metode Penelitian, terdiri dari (a) jenis dan pendekatan penelitian, (b) lokasi penelitian, (c) variabel penelitian, (d) populasi dan sampel, (e) instrumen penelitian, (f) uji validitas dan reliabilitas, dan (g) analisis data.

BAB IV adalah Gambaran Umum Subjek Penelitian, Deskripsi Responden Penelitian, analisis data penelitian, validitas dan reliabilitas analisis regresi linier berganda

BAB V adalah Pembahasan

BAB VI adalah Penutup, yang terdiri dari (a) simpulan dan (b) saran-saran.