

BAB I

PENDAHULUAN

Pada bab I pendahuuan ini secara garis besar penulis akan memaparkan mengenai (a) latar belakang masalah, (b) alasan memilih judul, (c) rumusan masalah, (d) tujuan penelitian, (e) definisi penelitian, (f) hipotesis penelitian, (g) kegunaan penelitian dan (h) sistematika penulisan, adapun pembahasannya dibawah ini sebagai berikut:

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan dianggap sebagai suatu investasi yang paling berharga dalam bentuk peningkatan kualitas sumber daya insani untuk pembangunan suatu bangsa. Pendidikan bagi bangsa yang sedang membangun seperti bangsa Indonesia ini merupakan kebutuhan mutlak yang harus dikembangkan sejalan dengan tuntutan pembangunan secara bertahap. Sering kali kebesaran suatu bangsa diukur dari sejauhmana masyarakatnya mengenyam pendidikan. Semakin tinggi pendidikan yang dimiliki oleh suatu masyarakat, maka semakin majulah bangsa tersebut.¹ Selaras dengan tujuan pendidikan nasional yang tercantum dalam Undang-Undang RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional BAB II pasal 3 yang berbunyi:

Pendidikan Nasional bertujuan mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa dan bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada

¹ Dadang Suhardan, Nugraha Suharto, dkk, *Manajemen Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2014), h. 287.

tuhan yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga Negara yang bertanggung jawab.²

Berdasarkan tujuan pendidikan nasional tersebut jelas bahwa yang dikehendaki pemerintah adalah meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan matang dalam perkembangan fisik dan mental serta mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang banyak.

Sumber daya yang unggul akan mendorong lembaga pendidikan semakin maju dan berkembang. Ini berarti mencapai keberhasilan melalui kerja sama antara pimpinan dan bawahan, bukan berarti dengan mengganti atau membatasi lingkup aktivitas dari pegawai.³ Mengelola lembaga pendidikan bukan hal yang mudah karena melibatkan berbagai elemen didalamnya, yaitu pegawai, pimpinan, maupun sistem itu sendiri. Perpaduan antar ketiga hal tersebut diharapkan mampu memunculkan lingkungan kerja yang kondusif sehingga pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya secara maksimal. Hal ini juga akan berdampak terhadap kepuasan kerja pegawai.

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya dengan memperoleh tujuan hasil kerja, penempatan, perlakuan dan suasana lingkungan kerja yang baik.⁴ Guru dengan kepuasan kerja tinggi mengalami perasaan positif mereka berfikir tentang tugas mereka, sementara guru dengan kepuasan kerja rendah mengalami perasaan negatif

² Departemen Agama RI, *UU dan Peraturan Pemerintah RI tentang Pendidikan*, (Jakarta: Direktorat Jendral Pendidikan Islam, 2006), h. 8-9.

³ I. Soeipto, Budi W, dkk, *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jogjakarta: Armara Books, 2007), h. 303.

⁴ Abdurrahmat Fathoni, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2006), h. 128.

tentang tugas mereka.⁵ Sering terjadi kepuasan kerja guru menurun dikarenakan adanya ketidaknyaman dalam bekerja, pemimpin yang apatis, upah yang minim, kemampuan dan keahlian yang kurang mendukung. Dalam meningkatkan kepuasan kerja memerlukan sikap mental yang baik dari guru, disamping itu peningkatan kepuasan kerja dapat dilihat melalui cara kerja yang digunakan dalam melaksanakan kegiatan dan hasil kerja yang diperoleh. Demi meningkatkan kepuasan kerja guru, pengaruh gaya kepemimpinan kepala madrasah dan sistem pemberian kompensasi sangat berhubungan erat satu sama lain.

Salah satu kekuatan efektif terhadap kepuasan kerja guru yang berperan penting adalah gaya kepemimpinan. Kepemimpinan yang berhasil apabila memahami keberadaan sekolah sebagai suatu organisasi yang kompleks dan unik serta mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya untuk pemimpin madrasah.⁶ Allah Swt telah memberi tahu kepada manusia, tentang pentingnya kepemimpinan dalam islam, sebagaimana dalam Al-Qur'an surah Al-Baqarah ayat 30:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰٓئِكَةِ اِنِّيْ جَاعِلٌ فِى الْاَرْضِ خَلِيْفَةً ۗ قَالُوْۤا اَتَجْعَلُ فِيْهَا مَن يُفْسِدُ فِيْهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَآءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ اِنِّيْۤ اَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُوْنَ



⁵ Wibowo, *Perilaku Dalam Organisasi*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013), h. 132.

⁶ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, (Jakarta: PT Raja Grafindo persada, 2003), h. 81.

Ayat ini mengisyaratkan bahwa khalifah atau pemimpin adalah pemegang mandat Allah Swt untuk mengemban amanah dan kepemimpinan di muka bumi.

Gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan kepala madrasah dalam mempengaruhi perilaku pengikut-pengikutnya.⁷ Sering dijumpai pemimpin yang mempunyai hubungan rendah kepada pegawainya. Gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi akan sangat membantu dalam mengatasi masalah dan terutama masalah yang berhubungan dengan bawahan atau pegawai. Oleh karena itu, situasi dalam menetapkan dan menentukan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan masalah yang dihadapi terutama dalam peningkatan kepuasan kerja guru disuatu lembaga madrasah adalah menjadi penting melihat situasi dimana kepemimpinan itu berlangsung.⁸

Selain gaya kepemimpinan, faktor lain dalam meningkatkan kepuasan kerja guru adalah pemberian kompensasi. Kompensasi diartikan sebagai sejumlah uang atau penghargaan yang diberikan oleh suatu organisasi kepada pegawainya, sebagai imbalan atas jasanya dalam melaksanakan tugas, kewajiban dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.⁹ Imbalan yang diberikan kepada guru hendaklah sesuai dengan kebutuhan hidup yang layak dan adil, agar guru tersebut loyal dan betah berkerja dan tidak pernah berfikir untuk mencari pekerjaan lain. Sering terjadi pemberian kompensasi dilembaga pendidikan berdasarkan

⁷ Sulistyorini, *Manajemen Pendidikan Islam Konsep, Strategi, dan Aplikasi*, (Yogyakarta: Teras, 2009), h. 191.

⁸ Syaiful Sagala, *Administrasi Pendidikan Kontemporer*, (Bandung: Alfabeta, 2009), h. 150.

⁹ Ninuk Muljani, *Kompensasi Sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, (September 2002), h. 1.

senioritas, ini mendakan masih belum layak dan adil. Di dalam Islam kompensasi haruslah diberikan kepada pegawai sebagai imbalan yang telah dijanjikan oleh para pemberi kerja, pemberi kerja akan mendapatkan hasil dari pekerjaan yang telah selesai dikerjakan sedangkan pekerja akan mendapatkan upah atau komensasi dari tenaga yang telah dikeluarkannya. Allah Swt telah menegaskan tentang imbalan dalam Al-Qur'an surah At-Taubah ayat 105:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Ayat diatas menjelaskan bahwa Allah Swt memerintahkan kita untuk bekerja, bekerjalah dengan baik demi dan karena Allah semata dengan amal yang saleh dan bermanfaat, baik untuk diri kamu maupun untuk masyarakat umum, maka Allah akan melihat yakni menilai dan memberi ganjaran amal kamu itu. Sebutan lain daripada ganjaran adalah imbalan atau upah atau konpensasi.

MTsN Kapuas Timur adalah lembaga pendidikan Islam negeri yang teletak di Kecamatan Kapuas Timur Kabupaten Kapuas yang didirikan pada tahun 1976. MTsN Kapuas Timur mengikuti kurikulum pemerintah dan Kementerian Agama serta ijazahnya diakui sehingga lulusannya dapat melanjutkan ke sekolah lanjutan tingkat atas baik Sekolah Menengah Atas (SMA), Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), atau Madrasah Aliyah (MA), sekolah negeri maupun swasta. Dengan status akreditasi B serta visi madrasah unggul dalam prestasi, tangguh dalam kompetisi dan berkepribadian Islami, ini merupakan satu keunggulan

madrasah yang diminati untuk menarik minat orang tua siswa menyekolahkan anak-anak mereka di madrasah itu, karena mayoritas masyarakatnya yang agamis.

Demi meningkatkan kepuasan kerja guru, gaya kepemimpinan dan pemberian kompensasi sangatlah penting, tetapi pada kenyataannya dilapangan, kepuasan kerja guru masih dianggap kurang dikarenakan beberapa faktor, diantaranya: a) pimpinan yang apatis terhadap kinerja bawahan dan kurang mampu menggerakkan bawahan dan sumber daya yang ada secara dinamis, b) hubungan pemimpin dengan anggota bawahan tidak berjalan secara harmonis, sehingga pimpinan kurang disenangi oleh bawahannya, c) sebagian besar organisasi masih kurang menghargai keterampilan dan kemampuan seseorang, sehingga sering dijumpai pemberian kompensasi didasarkan pada senioritas, d) program kompensasi yang diberikan tidak berdasarkan prinsip adil dan layak sehingga stabilitas karyawan masih belum terjamin, e) kesenjangan antara sistem dan waktu pembayaran kompensasi. Kondisi seperti ini dapat mengakibatkan guru menjadi apatis dan tidak termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang kemudian akan dituangkan dalam bentuk tulisan ilmiah/skripsi yang berjudul Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Pemberian Kompensasi dengan Kepuasan Kerja Guru di MTsN Kapuas Timur Kabupaten Kapuas.

B. Alasan Memilih Judul

Adapun alasan penulis memilih judul diatas dalam penelitian ini adalah:

1. Kepala madrasah adalah seorang pemimpin disebuah lembaga pendidikan Islam. Dia adalah orang yang bertanggung jawab terhadap maju dan mundurnya sebuah madrasah. Oleh sebab itu, dia harus mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang efektif untuk kepuasan kerja guru dan mutu madrasah yang dipimpinnya.
2. Berhasil tidaknya upaya yang dilakukan oleh pihak lembaga dalam meningkatkan kepuasan kerja guru-guru. Maka pihak madrasah dapat meningkatkan kepuasan tersebut melalui pemberian kompensasi yang adil dan layak.
3. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang penting dalam melaksanakan kegiatan dan hasil kerja yang diperoleh, sehingga akan menghasilkan sumber daya yang berkualitas.

C. Rumusan Masalah

Beranjak dari latar belakang yang telah dikemukakan peneliti diatas, maka yang menjadi pokok permasalahan yang akan diteliti adalah sebagai berikut:

1. Adakah hubungan antara gaya kepemimpinan kepala madrasah dengan kepuasan kerja guru di MTsN Kapuas Timur Kabupaten Kapuas?
2. Adakah hubungan antara pemberian kompensasi dengan kepuasan kerja guru di MTsN Kapuas Timur Kabupaten Kapuas?
3. Adakah hubungan antara gaya kepemimpinan kepala madrasah dan pemberian kompensasi dengan kepuasan kerja guru di MTsN Kapuas Timur Kabupaten Kapuas?

D. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang akan diteliti dan untuk memudahkan mendapatkan data yang ada hubungannya dengan permasalahan diatas, maka penelitian ini bertujuan:

1. Untuk mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan kepala madrasah dengan kepuasan kerja guru di MTsN Kapuas Timur Kabupaten Kapuas;
2. Untuk mengetahui hubungan antara pemberian kompensasi dengan kepuasan kerja guru di MTsN Kapuas Timur Kabupaten Kapuas;
3. Untuk mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan kepala madrasah dan pemberian kompensasi dengan kepuasan kerja guru di MTsN Kapuas Timur Kabupaten Kapuas.

E. Definisi Operasional

1. Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah

Gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan kepala madrasah dalam mempengaruhi perilaku pengikut-pengikutnya. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.¹⁰ Kepala sekolah/madrasah adalah tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah atau madrasah, dimana didalamnya diselenggarakan

¹⁰ Sulistyorini, *Manajemen Pendidikan Islam Konsep, Strategi, dan Aplikasi*, (Yogyakarta: Teras, 2009), h. 191.

proses belajar mengajar.¹¹ Adapun indikator dalam penelitian ini mencakup kepemimpinan direktif, kepemimpinan supportive, dan kepemimpinan partisipatif.

2. Pemberian Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atau pengabdian mereka.¹² Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian.¹³ Adapun indikator pemberian kompensasi dalam penelitian ini diantaranya upah dan gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas.

3. Kepuasan Kerja Guru

Robbins dan Judge memberikan definisi kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya. Sedangkan menurut Kreitner dan Kinichi mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah respon afektif atau emosional terhadap berbagai aspek dari pekerjaan seseorang.¹⁴ Adapun indikator kepuasan kerja guru dalam penelitian meliputi pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, atasan, promosi, dan upah/gaji.

¹¹ Wahjosummidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002), h. 83.

¹² Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), h. 142.

¹³ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*, (Jakarta: PT Raja Grafindo, 2004), h. 357.

¹⁴ Wibowo, *Perilaku Dalam Organisasi*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013), h. 131-132.

F. Hipotesis Penelitian

Agar penelitian lebih terarah maka tujuan penelitian ini untuk membuktikan hipotesis. Maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan kepala madrasah dengan kepuasan kerja guru di MTsN Kapuas Timur Kabupaten Kapuas;
2. Terdapat hubungan antara pemberian kompensasi dengan kepuasan kerja guru di MTsN Kapuas Timur Kabupaten Kapuas;
3. Terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan kepala madrasah dan pemberian kompensasi dengan kepuasan kerja guru di MTsN Kapuas Timur Kabupaten Kapuas.

G. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah:

1. Kegunaan Teoritis
 - a. Untuk menambah referensi terhadap kajian ilmu Manajemen Pendidikan Islam terkait dengan gaya kepemimpinan, pemberian kompensasi, dan kepuasan kerja.
 - b. Sebagai bahan acuan dan referensi pada penelitian sejenis yang dilakukan dimasa yang akan datang.
2. Kegunaan Praktis
 - a. Sebagai informasi dan kajian kepala madrasah untuk meningkatkan mutu pendidikan madrasah.

- b. Lembaga pendidikan dapat mengambil langkah-langkah perbaikan untuk program madrasah yang masih belum maksimal dan mempertahankan program yang telah berhasil.

H. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam skripsi ini secara garis besar dibagi dalam lima bab, yang terdiri dari:

BAB I: Pendahuluan, yang berisikan latar belakang masalah, alasan memilih judul, rumusan masalah, tujuan penelitian, definisi operasional, hipotesis penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II: Landasan Teoretis tentang gaya kepemimpinan, pemberian kompensasi, kepuasan kerja, serta hubungan antara gaya kepemimpinan pemberian kompensasi dan kepuasan kerja.

BAB III: Metode Penelitian, berisikan jenis dan pendekatan penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data dan instrumen penelitian, validitas dan reliabilitas instrumen, dan teknik pengolahan data serta analisis data.

BAB IV: Laporan Hasil Penelitian, berisikan gambaran umum lokasi penelitian, penyajian data, analisis data, dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V: Penutup, berisikan simpulan dan saran-saran.