

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Konteks Penelitian

Dunia pendidikan merupakan suatu kebutuhan yang mesti ditempuh oleh setiap manusia, karena dengan adanya dunia pendidikan manusia dapat memelihara dan memperbaiki kehidupan suatu masyarakat agar menjadi generasi yang bertanggung jawab untuk generasi selanjutnya. Pendidikan adalah sebuah proses perubahan sikap dan tingkah laku seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan pelatihan sebagai layanan belajar, Karena pendidikan mencakup segala macam pengalaman belajar dalam hidup.

*Webster's New World Dictionary* yang dikutip dari Syaiful Sadala berpendapat bahwa pendidikan adalah “proses pelatihan dan pengembangan pengetahuan, keterampilan, pikiran, karakter, dan seterusnya, khususnya lewat kegiatan sekolah formal”. Maksudnya pendidikan adalah segala kegiatan yang berupaya untuk mengembangkan pengetahuan, ide, keterampilan, baik itu dalam sekolah formal maupun non formal yang mana peserta didik merupakan sasaran utamanya.<sup>1</sup>

Agar pendidikan berjalan sesuai tujuan, perlu adanya seorang guru untuk menjadi fasilitator bagi para peserta didik, hal ini menjadi penting sekali mengingat peran seorang guru dan tugas yang diembannya, dimana guru harus terampil menyampaikan materi di depan kelas untuk

---

<sup>1</sup>Syaiful Sagala, *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2010), hlm. 99.

memberi pemahaman terhadap muridnya, oleh karena itu guru menjadi faktor nomor satu yang menentukan tercapainya tujuan pendidikan.

Dalam melaksanakan tugasnya seorang guru tidak hanya menguasai bahan ajar dan memiliki kemampuan teknis edukatif, tetapi juga harus memiliki kepribadian dan integritas pribadi yang dapat diandalkan sehingga menjadi sosok panutan bagi peserta didik, keluarga maupun masyarakat. Dengan demikian perilaku guru dapat digugu dan ditiru.<sup>2</sup>

Guru merupakan seorang yang bisa dikatakan panutan baik peserta didik maupun orang lain. Dalam hal ini guru tidak hanya dituntut untuk di bidang *knowledge* melainkan juga harus mempunyai bekal di bidang *attitude*. Maka dari itu untuk menunjang pendidikan yang lebih bermakna, yakni di depan menjadi panutan di belakang memberi dorongan di tengah bimbingan.

Menurut Suprihatiningrum Jamil, "peran dan tugas yang diemban guru sangat berat. Tugas guru tidak hanya mengajar, tetapi juga harus dapat mendidik, membimbing, membina, dan memimpin kelas. Sementara peranan guru juga sangat banyak, diantaranya (1) guru sebagai perancang pembelajaran, (2) guru sebagai pengelola pembelajaran, (3) guru sebagai pelaksana pembelajaran, (4) guru sebagai evaluator, (4) guru sebagai konselor, (5) guru sebagai pelaksana kurikulum". Melalui peran dan tugas guru seperti yang tertera diatas, maka seharusnya guru dapat meningkatkan kinerjanya dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan.<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup> Ibid., hlm 99

<sup>3</sup> Suprihatiningrum Jamil, *Guru Profesional: Pedoman Kinerja, Kualifikasi, & Kompetensi Guru*. (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2013), Hlm. 29-30

Robert Kreitner dan Angelo Kinicki yang dikutip dari Wibowo menyatakan bahwa motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau *goal-directed behavior*. Dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan terhadap jiwa dan perilaku seseorang untuk melakukan suatu rangkaian pekerjaan agar tujuan pekerjaan tersebut tercapai dengan maksimal.<sup>4</sup>

Motivasi merupakan dorongan seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu. Motivasi pada dasarnya merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang melakukan suatu tindakan atau aktivitas dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian pemenuhan keinginan, kebutuhan, memberi kepuasan, ataupun mengurangi ketidakseimbangan.<sup>5</sup> Motivasi tidak akan muncul pada diri seseorang, jika dia tidak merasakan rangsangan-rangsangan yang akan menumbuhkan aksi atau aktivitas. Rangsangan-rangsangan yang dimaksud ada yang bersumber dari dalam diri dan dari luar diri seseorang. Motivasi juga bermakna kekuatan, dorongan, kebutuhan, semangat, atau mekanisme psikologis yang mendorong seseorang untuk mencapai prestasi tertentu sesuai dengan standar yang dikehendaki.<sup>6</sup>

Wardani Purnama Sari dalam Siagian mengatakan bahwa kuatnya motivasi seorang tergantung pada pandangannya tentang betapa kuatnya

---

<sup>4</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta, PT Raja Grafindo Persada, 2013), Hlm. 347.

<sup>5</sup> Taufik Ismail, “*Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi Kerja, Dan Kinerja Guru Dd Negeri*”, *Jurnal Administrasi Pendidikan* Vol.XXIV No.1( April 2017 ),Hlm. 63.

<sup>6</sup> Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (jakarta PT Raja Grafindo Persada, 2012), hlm. 275.

keyakinan yang terdapat dalam dirinya bahwa ia akan dapat mencapai apa yang diusahakan untuk dicapainya.<sup>7</sup>

Sedangkan motivasi kerja sendiri adalah sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik.<sup>8</sup> Seorang guru yang memiliki motivasi kerja dapat dilihat dari unjuk kerja, perilaku, dan sikap sehari-hari terhadap tugas dan peranannya. Guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan terdorong untuk menciptakan dan melaksanakan proses pembelajaran yang bermakna, efektif, dan efisien. Selanjutnya guru akan melaksanakan tugasnya secara maksimal, penuh rasa tanggung jawab, penuh percaya diri, sungguh-sungguh tanpa menunggu perintah, dan suka dengan pekerjaannya, serta mampu merefleksikan pengalaman dan kemampuan teknis untuk mencapai tujuan dan produk-tifitas kerjanya.<sup>9</sup>

Kurangnya motivasi terhadap guru akan berdampak pada kinerjanya. Kinerja guru dalam suatu institusi pendidikan merupakan faktor yang menarik untuk diteliti karena beberapa alasan : pertama, guru merupakan ujung tombak bagi keberhasilan belajar mengajar, tanpa guru yang berkualitas dan rela berkorban, mustahil suatu proses belajar mengajar dapat menghasilkan peserta didik yang berkualitas. Kedua, guru tidak hanya dalam mentransfer ilmu kepada siswa tetapi memberikan contoh, sikap, ucapan dan perilaku kepribadian. Ketiga, kualitas kinerja guru bukanlah suatu yang final dan tidak dapat diperbaiki karena sebagai

---

<sup>7</sup>Wardani Purnama Sari, "Pengaruh Gaji Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Pada Sma Swasta Bagan Sinembah, Rokan Hilir, Riau", *Tingkap Vol. XII No. 1* (Th. 2016), Hlm 70.

<sup>8</sup> Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, hlm. 278.

<sup>9</sup>Wardani Purnama Sari, "Pengaruh Gaji Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Pada SMA Swasta Bagan Sinembah", *Rokan Hilir, Riau, (Tingkap Vol. XII No. 1 Th. 2016)* .

manusia, guru selalu tumbuh dan berubah. Keempat, jika kinerja guru tidak didukung oleh kompetensi profesional dan komunikasi antar pribadi, kepemimpinan kepala sekolah, sistem imbalan/kompensasi untuk guru, dan iklim sekolah, maka proses belajar mengajar tidak bisa lancar sesuai yang diharapkan.<sup>10</sup>

Kinerja yang baik akan berdampak pada prestasi psrestasi yang dihasilkan seorang guru unntuk mempertahankan itu semua kita harus tau mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut. Menurut Keith Davis dalam Mangkunegara, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kompensasi, kompetensi dan motivasi. Faktor tersebut dikatakan baik kinerjanya apabila seorang sudah merasa puas dengan hasilnya.<sup>11</sup>

Kurangnya motivasi dan kesadaran diri akan menyebabkan guru menjadi malas dan tidak dapat menjalankan tugasnya dengan baik, serta akan berdampak pada kinerja guru juga akan menurun oleh karena itu perlu adanya bentuk motivator yang akan mendorong mereka bekerja maksimal, seperti motivasi dari kepala sekolah, motivasi itu bisa berupa penyampaian motivasi secara lisan dan non lisan. salah satu upaya yang dilakukan agar motivasi guru tetap optimal maka motivasi secara non lisan bisa digunakan, seperti halnya diadakan kompensasi kepada guru-guru tertentu yang mana akan mendorong guru bekerja dengan maksimal.

---

<sup>10</sup>Mohamad Amir, " Pengaruh Supervisi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Yang Di Mediasi Variabel Motivasi Kerja Guru SMA Negeri 1 Maumere" *JURNAL MANAJEMEN BISNIS* VOLUME 7 No. 02 ( Edisi Oktober 2017), hlm 2

<sup>11</sup>Parmin, "Pengaruh Kompensasi, Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap (Gtt) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening" *Jurnal Fokus Bisnis*, Vol.16, No.01, (Bulan Juli 2017), hlm 24.

Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding. Dalam Kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka<sup>12</sup>. Segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi dapat dikatakan sebagai kompensasi. Bila kompensasi tersebut dikelola dengan baik, dapat membantu perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuan. Bila kompensasi tidak dikelola dengan baik, akan mengganggu jalannya usaha.<sup>13</sup> Kompensasi dibedakan menjadi dua jenis yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung (*direct compensation*) merupakan kompensasi manajemen seperti upah dan gaji atau *par for performance*, sementara itu yang disebut kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*) dapat berupa tunjangan atau jaminan berupa kesehatan.<sup>14</sup>

Ketentuan perundang-undangan yang mengatur hal ini yakni Undang-Undang R.I Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Tunjangan yang diberikan kepada guru yang melengkapi gajinya bisa berupa penghargaan sebagai kesejahteraan guru. Penghargaan ini bentuknya bisa bermacam-macam namun bisa dikelompokkan menjadi dua yaitu (1) tunjangan yang di berikan pada guru yang terkait dengan tugas yang dibebankan oleh kepala sekolah dan (2) tunjangan yang diterima guru yang tidak terkait dengan tugas yang dibebankan kepala sekolah dan dapat

---

<sup>12</sup>Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: Pt Remaja Rosdakarya, 2011), Hlm. 83.

<sup>13</sup>Komang ardana, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), Hlm. 153.

<sup>14</sup>Wibowo, *Manajemen Kinerja*, hlm. 347.

diterima oleh semua guru baik dan sekolah maupun pemerintah / yayasan.<sup>15</sup>

Pemberian kompensasi yang layak akan berpengaruh positif terhadap guru, karena tidak dapat dipungkiri bahwa kompensasi menjadi tujuan utama untuk sebagian besar guru yang bekerja di dalam suatu lembaga pendidikan. Untuk menghargai terhadap prestasi guru, menjamin keadilan gaji guru agar tidak merasa berat sebelah. Kompensasi berpengaruh kuat terhadap kepercayaan karyawan di tempat kerja yang memiliki dampak positif terhadap kinerja individu, tim dan organisasi.<sup>16</sup>

Salah satu upaya yang baik digunakan untuk meningkatkan kinerja guru adalah adanya sistem kompensasi, karena dengan adanya balas jasa atau upah terhadap guru menimbulkan respon positif bagi guru itu sendiri, yakni dilihat dengan lebih giatnya seorang guru, disiplin, dan profesional dalam mengemban tugasnya, sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai dengan baik. Oleh karena itu kompensasi sangat perlu diberikan terhadap guru terutama guru yang diberi tugas selain untuk mengajar, agar guru itu dapat termotivasi untuk menjalankan amanat yang diberikan dilakukan dengan baik dan memberikan kinerjanya secara maksimal.

Setiap berjalannya suatu kegiatan tidak akan luput dari hal-hal yang menjadi faktor pendukung dan penghambat suatu kegiatan tersebut, karena kegiatan itu berjalan dengan baik pasti terdapat faktor pendukung didalamnya, dan terdapat kemungkinan adanya faktor penghambat yang

---

<sup>15</sup> Suci Putri Lestari dan Dewi K. Soedarsono, "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekolah Menengah Kejuruan Yayasan Bina Umat Al-qomariah di Tasikmalaya", *e-proceeding of Management*, Vol.1, No.3 (Desember 2014), hlm. 3.

<sup>16</sup> Herman sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (yogyakarta: Graha Ilmu, 2013), hlm 32.

menghambat berjalannya suatu kegiatan tersebut lebih-lebih pada diterapkannya sistem kompensasi. Suatu hal yang menjadi penting dalam penelitian ini peneliti membahas tentang faktor apa saja yang menjadi pendukung dan penghambat berjalannya suatu program kompensasi yang diterapkan oleh Madrasah Ibtidaiyah Al-Amien Tegal Prenduan.

*Madrasah Ibtidaiyah* (MI) Al-Amien tegal Prenduan merupakan salah satu sekolah yang menerapkan pemberian kompensasi terhadap jajaran guru, terutama guru yang diberi tugas tambahan, khususnya guru yang tidak mendapat sertifikasi. Adapun tugas tambahan itu adalah berupa menjadi pengawas kegiatan pembacaan surah *Yasin*, Sholat *Dhuha* berjemaah, Sholat *Dhuhur* berjemaah, dan guru yang bertugas mengajar ekstra kurikuler. Agar motivasi kinerja guru tetap optimal maka *Madrasah Ibtidaiyah* (MI) Al-Amien tegal prenduan memberikan kompensasi terhadap guru yang diberi tugas tambahan tersebut.

Pelaksanaan kegiatan pembacaan surah *Yasin* ini dilakukan setiap hari pada jam 06.45 WIB, yang diikuti oleh seluruh siswa mulai dari kelas satu sampai kelas enam di Madrasah Ibtidaiyah Al-Amien Tegal Prenduan, kemudian guru yang mendapatkan tugas sebagai pengawas ikut serta dalam pembacaan surah *Yasin*. Sedangkan pelaksanaan kegiatan Sholat *Dhuha* berjemaah dilaksanakan setiap hari pada jam 07.30 WIB setelah pembacaan surah *Yasin* bersama. Sholat *Dhuha* berjemaah juga diikuti oleh semua siswa kelas tiga sampai kelas enam di Madrasah Ibtidaiyah Al-Amien Tegal Prenduan. Kemudian guru yang bertugas sebagai pengawas merupakan guru yang memiliki jam mengajar pertama. Begitu pula dengan

kegiatan sholat dhuhur berjemaah, yang diikuti oleh seluruh siswa kelas tiga sampai kelas enam, sedangkan guru yang menjadi pengawas adalah guru yang memiliki jam mengajar terakhir dan guru tersebut selain menjadi pengawas juga ada yang bertugas sebagai imam. Kemudian yang terakhir adalah kegiatan ekstra kurikuler pramuka yang dilaksanakan pada satu minggu sekali pada hari Jum'at 13.30 WIB, dan yang menjadi pengawas adalah Tiwdari, S.Pd.I yang merupakan salah satu guru di Madrasah Ibtidaiyah Al-Amien Tegal Prenduan Sumenep Prenduan.

Dalam pelaksanaan pemberian kompensasi untuk memotivasi kerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Al-Amien Tegal Prenduan sudah berjalan sejak lama, dengan adanya pemberian kompensasi ini guru lebih rajin dan tepat waktu untuk datang ke sekolah dari pada sebelum adanya pemberian sistem kompensasi ini sehingga kinerja yang ia berikan pada sekolah berangsur membaik. Ini terbukti dengan melihat daftar absesnsi guru yang kehadirannya mulai banyak hadir. Dengan adanya sistem kompensasi ini kinerja guru juga meningkat tidak hanya dalam kegiatan belajar mengajar (KBM) di dalam kelas, tetapi juga meningkat dalam melaksanakan tugas tambahan yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk mengetahui lebih terkait kompensasi yang dilaksanakan. Sehingga peneliti mempunyai keinginan untuk mengangkat judul penelitian **“Optimalisasi Motivasi Kerja Guru Melalui Kompensasi di Madrasah Ibtidaiyah Al-Amien Tegal Prenduan Sumenep”**

## **B. Fokus Penelitian**

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti mengajukan fokus penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana perencanaan optimalisasi motivasi kerja guru melalui kompensasi di Madrasah Ibtidaiyah Al-Amien Tegal Prenduan?
2. Bagaimana pelaksanaan optimalisasi motivasi kerja guru melalui kompensasi di Madrasah Ibtidaiyah Al-Amien Tegal Prenduan?
3. Bagaimana hasil dari optimalisasi motivasi kerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Al-Amien Tegal Prenduan?

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui perencanaan optimalisasi motivasi kerja guru melalui kompensasi di Madrasah Ibtidaiyah Al-Amien Tegal Prenduan.
2. Untuk mengetahui pelaksanaan optimalisasi motivasi kerja guru melalui kompensasi di Madrasah Ibtidaiyah Al-Amien Tegal Prenduan.
3. Untuk mengetahui hasil optimalisasi motivasi kerja guru melalui sistem kompensasi di Madrasah Ibtidaiyah Al-Amien Tegal Prenduan.

#### **D. Kegunaan penelitian**

Dari penelitian yang dilakukan, untuk memberi nilai manfaat yang bisa dilihat dari dua aspek yaitu:

##### 1. Manfaat secara teoritis

###### a. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini akan menjadi salah satu pengalaman yang akan memperluas cakrawala pemikiran, wawasan dan pengetahuan, khususnya untuk kelak jika terjun pada dunia pendidikan.

###### b. Bagi Mahasiswa IAIN Madura

Hasil penelitian ini memungkinkan untuk menjadi salah satu bentuk sumber kajian bagi mahasiswa, baik sebagai bahan pengayaan materi perkuliahan yang berkenaan dengan motivasi kerja dan kompensasi maupun untuk kepentingan penelitian yang pokok kajiannya ada kesamaan.

##### 2. Manfaat secara praktis

Secara praktis penelitian diharapkan dapat memberi manfaat dan informasi bagi semua kalangan diantaranya:

###### a. Bagi Madrasah Ibtidaiyah Al-Amien Tegal Prenduan

Hasil penelitian ini diharapkan akan memberikan kontribusi dalam meningkatkan mutu pendidikan dan hasil penelitian ini juga diharapkan untuk menjadi acuan, pedoman ataupun contoh yang baik bagi lembaga.

b. Bagi guru

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan pembelajaran untuk dapat mengembangkan dan meningkatkan kualitas diri khususnya dalam menjalankan tugas profesinya sebagai pendidik.

**E. Definisi Istilah**

Definisi istilah ini digunakan untuk menghindari kesalah pahaman pembaca sehingga perlu pembahasannya:

1. Optimalisasi adalah pencapaian hasil sesuai harapan secara efektif dan efisien.
2. Motivasi Kerja adalah suatu dorongan yang membangkitkan keinginan seseorang dalam lingkungan kerja untuk lebih terarah dan terpelihara perilaku seseorang untuk pencapaian suatu tujuan.
3. Kompensasi adalah (balas jasa) langsung yang merupakan hak bagi karyawan dan menjadi kewajiban perusahaan untuk membayarnya.