

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan tidak hanya dianggap sebagai cara untuk merencanakan kehidupan yang akan datang, tetapi juga untuk kehidupan saat ini yang dialami oleh orang-orang dalam kemajuan mereka menuju pembangunan. Ada dua tenaga ahli yang bekerja di Madrasah Negeri, khususnya tenaga yang terdiri dari tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang terdiri dari tenaga manajerial, tenaga kebersihan dan keindahan sekolah, petugas keamanan, pustakawan, laboran, dan lain-lain.

Di Madrasah Negeri, tenaga pendidik menangani urusan yang berhubungan dengan siswa, sehingga bisa dikatakan bahwa tenaga pendidik adalah kekuatan yang paling utama di Madrasah Negeri. Hal ini mendorong munculnya anggapan bahwa posisi tertentu di Madrasah, seperti Kepala Madrasah, Wakil Kepala Madrasah, Wali Kelas, Pembina Ekstrakurikuler, Kepala Laboratorium dan Kepala Perpustakaan, dikuasai oleh tenaga pendidik.

Sebagaimana ditunjukkan oleh Undang-Undang tentang Guru dan Dosen Tahun 2005, ditegaskan bahwa makna seorang pendidik yang

dikenang karena keteladanan namun tidak memperjelas keberadaan dan hak serta komitmen non pendidik atau tenaga kependidikan oleh karena itu, dalam lingkungan madrasah tenaga kependidikan membutuhkan pengembangan dan ruang, sehingga pada suatu saat ada semacam pengembangan untuk menjawab, apakah fungsi tenaga pendidikan masih benar-benar dibutuhkan di madrasah?

Kompensasi merupakan hak seluruh pendidik dan tenaga kependidikan di lembaga pendidikan/madrasah, hal ini merupakan salah satu cara agar tenaga kependidikan dapat bekerja sejalan dengan tujuan lembaga pendidikan. Sehingga perlu adanya suatu cara atau sistem bagaimana mengatur dan memberikan kompensasi kepada tenaga kependidikan, dengan kompensasi yang sesuai akan mendorong seseorang untuk meningkatkan profesionalisme dan meningkatkan kinerja bagi para pekerja itu sendiri.

Sistem kompensasi adalah suatu sistem yang terdiri dari komponen-komponen kompensasi dari mulai penentuan besaran kompensasi dan cara pemberiannya.¹

Kompensasi terdiri dari pembayaran uang langsung, tunjangan sebagai imbalan jasa tambahan, dan dorongan untuk pekerja mencapai efisiensi yang lebih tinggi. Prinsip-prinsip dalam kompensasi juga telah

¹ Siti Mujanah, *Manajemen Kompensasi*, (Surabaya: Putra Media Nusantara, 2019), h.9

diinstruksikan oleh Nabi Muhammad SAW, seperti Hadits Riwayat Ibnu Majah, menjelaskan kebebasan pekerja dalam hal upah yang didapat, Nabi Shallallahu 'alaihi wa sallam bersabda :

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ

“Berikanlah upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya”
(H.R. Ibnu Majah, Sahih).

Dari hadist ini dapat dijelaskan bahwa pemberian jasa atau kompensasi pelaksanaan kerja harus segera diberikan ketika pekerjaan tersebut sudah selesai termasuk juga bonus dan komisi atau lainnya.

Pentingnya kompensasi sebagai tanda pemenuhan pekerjaan sulit untuk dinilai karena perspektif pekerja tentang uang tunai atau imbalan langsung tampak sangat abstrak dan sesuatu yang sangat baru di dunia modern adalah unik dalam kaitannya dengan lembaga pendidikan tetapi pada dasarnya dugaan ketidakadilan dalam pembayaran gaji merupakan sumber ketidakpuasan karyawan terhadap kompensasi yang pada akhirnya dapat menimbulkan menurunnya profesionalisme dan kinerja karyawan.

Kompensasi yang diterima tenaga kependidikan di madrasah negeri seharusnya tidak hanya berupa upah atau gaji saja tetapi hal lainnya yang dapat meningkatkan ketaqwaan kepada Allah SWT contohnya pemberian insentif untuk umrah dan lain-lainnya.

Manajemen kompensasi adalah suatu kegiatan dalam merancang, mengelola dan mengatur suatu bentuk imbal jasa terhadap karyawan atau pekerja yang telah melakukan suatu pekerjaan tertentu dan menyelesaikannya bagi organisasi, yang dimana bentuk imbal jasa tersebut harus bersifat adil, obyektif, dan terbuka sehingga diperoleh kepuasan bagi penerimanya sesuai dengan kontribusi yang telah di berikan.²

Manajemen kompensasi sangat diperlukan di sebuah lembaga pendidikan agar dapat merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan serta mengembangkan suatu sistem kompensasi sehingga terbentuk sebuah model sistem yang mengandung nilai-nilai obyektifitas, berkeadilan, dan transparan bagi pegawainya.

Kenyataan yang ada di Indonesia manajemen kompensasi masih mengacu pada kepangkatan, golongan, dan senioritas bukan berdasarkan kinerjanya. Untuk PNS (Pegawai Negeri Sipil) di Indonesia gaji dibayarkan dengan nilai yang sama sesuai kepangkatan, golongan dan masa kerja tetapi untuk pemberian tunjangan kinerja saat ini sudah diperhitungkan dalam pencapaian kinerja yang berbeda.

Adanya perbedaan manajemen kompensasi untuk tenaga kependidikan bukan PNS di antara Madrasah Negeri Kota Cilegon yang

² *Ibid*, h.3

sudah disesuaikan dengan anggaran DIPA masing-masing madrasah dan juga kebutuhan akan tenaga kependidikan yang ada pada masing-masing Madrasah Negeri. Perbedaan manajemen kompensasi yang terjadi pada enam Madrasah Negeri Kota Cilegon merupakan kewenangan dari masing-masing Kepala Madrasah Negeri Kota Cilegon untuk mengelola keuangan yang ada dan menentukan besaran kompensasi yang diberikan kepada tenaga kependidikan Non-PNS. Hal ini akan menimbulkan perbedaan pemberian kompensasi antara madrasah satu dengan lainnya.

Adanya Keputusan Menteri Agama (KMA) Republik Indonesia Nomor 1007 Tahun 2021 berisi tentang Insentif Bagi Tenaga Kependidikan Bukan Pegawai Negeri Sipil pada Madrasah. Tenaga Kependidikan Bukan Pegawai Negeri Sipil dimaksud yang mendapatkan insentif tersebut meliputi: tenaga perpustakaan, tenaga laboratorium, tenaga administrasi, tenaga bimbingan dan konseling, tenaga kebersihan, tenaga keamanan, tenaga pengelola asrama atau pengelola ma'had.³

Dalam kemajuan budaya saat ini, Profesionalisme adalah kekhasan yang vital, Talcott Parsons menulis artikel tentang *professions* dan profesionalisme dalam Encyclopedia, mengatakan bahwa

³ Peraturan Menteri Agama No.1 Tahun 1946 Tanggal 19 Desember 1946 Tentang Pemberian Bantuan Madrasah.

profesionalisme adalah proses yang tidak dapat dilawan dalam perkembangan dunia usaha modern saat ini.⁴

Profesionalisme merupakan suatu pendekatan dalam melakukan pekerjaan yang diliputi oleh perbuatan, di samping sederet kemampuan dan kapabilitas yang dimiliki. Sikap yang paling penting adalah sikap sementara keahlian adalah sesuatu yang dapat dipelajari dan diinstruksikan.

Kinerja tenaga kependidikan yang bekerja di Madrasah Negeri merupakan kemampuan tenaga kependidikan dalam menjalankan tugas untuk mencapai keberhasilan dalam bekerja pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual.

Profesionalisme dan kinerja tenaga kependidikan tidak terwujud begitu saja, tetapi dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu, baik faktor internal maupun eksternal yang dapat membawa dampak. Faktor-faktor internal yang berhubungan diantaranya kemampuan, keterampilan, kepribadian, persepsi dan motivasi sedangkan faktor eksternal diantaranya gaji, sarana dan prasarana serta lingkungan kerja fisik.

Tenaga kependidikan yang ada di lembaga pendidikan sekarang ini, kurang mendapatkan respon yang baik dari pemerintah dalam hal mendapatkan pengembangan diri untuk peningkatan profesionalismenya

⁴ Pandji Anoraga, *Manajemen Bisnis*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), h.14

dan juga tingkat kesejahteraan yang ingin dicapai oleh mereka. Dari berbagai pengamatan penulis tentang apa yang terjadi di Madrasah Negeri Kota Cilegon maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan manajemen kompensasi untuk tenaga kependidikannya. Hal ini penulis lakukan agar lebih banyak bahan kajian yang bermanfaat yang dapat digunakan oleh siapapun yang berkiprah dalam manajemen pendidikan, maka Penulis akan melakukan penelitian “Manajemen Kompensasi dan Hubungannya terhadap Profesionalisme dan Kinerja Tenaga Kependidikan di Madrasah Negeri Kota Cilegon”.

B. Identifikasi masalah

Penulis mengidentifikasi masalah sesuai dengan latar belakang masalah di atas, sebagai berikut:

1. Adanya suatu sistem untuk mengatur dan memberikan kompensasi kepada tenaga kependidikan,
2. Manajemen kompensasi yang baik akan membantu organisasi mencapai tujuan utamanya.
3. Kompensasi yang sesuai akan mendorong tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesionalisme dan meningkatkan kinerja.

4. Perbedaan atau ketidakadilan dalam pembayaran gaji merupakan sumber ketidakpuasan yang akhirnya dapat menimbulkan menurunnya profesionalisme dan kinerja.
5. Adanya perbedaan sistem kompensasi untuk tenaga kependidikan Non- PNS di antara Madrasah Negeri Kota Cilegon.
6. Tingkat pencapaian kinerja yang ingin dicapai oleh tenaga kependidikan untuk memperoleh kompensasi yang sesuai.
7. Adanya ketidakadilan dalam pembayaran gaji merupakan sumber ketidakpuasan dalam bekerja.

C. Batasan Masalah

Dari identifikasi masalah yang telah diuraikan di atas maka penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tesis ini terdapat kekurangan dan keterbatasan yang berkaitan dengan waktu, tenaga dan biaya. Oleh karena itu penulis membatasi masalah menjadi tiga variabel yaitu Manajemen Kompensasi sebagai variabel bebas (X), Profesionalisme Tenaga Kependidikan sebagai variabel terikat 1 (Y_1) serta Kinerja Tenaga Kependidikan sebagai variabel terikat 2 (Y_2).

Indikator untuk variabel yaitu Manajemen Kompensasi sebagai variabel bebas (X), Profesionalisme Tenaga Kependidikan sebagai

variabel terikat 1 (Y_1) serta Kinerja Tenaga Kependidikan sebagai variabel terikat 2 (Y_2), dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.1

Indikator variabel X, Y_1 dan Y_2

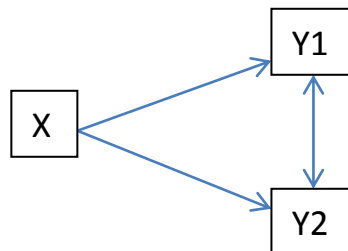
No	Variabel	Indikator
a.	Manajemen Kompensasi (X)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menarik tenaga yang berkualitas baik dari dalam ataupun luar madrasah 2. Mempertahankan tenaga-tenaga berkualitas di madrasah 3. Memotivasi Karyawan 4. Membentuk budaya/iklim organisasi 5. Menunjang stuktur organisasi 6. Mencerminkan kemampuan finansial
b.	Profesionalisme tenaga kependidikan (Y_1)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan 2. Kualitas 3. Sarana dan Prasarana 4. Jumlah Sumber Daya 5. Teknologi Informasi 6. Keandalan
c.	Kinerja tenaga kependidikan (Y_2)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Ketepatan Waktu 4. Kehadiran 5. Kemampuan Kerjasama

D. Rumusan Masalah

Pada penelitian ini merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana hubungan manajemen kompensasi terhadap profesionalisme tenaga kependidikan pada madrasah negeri Kota Cilegon ?
2. Bagaimana hubungan manajemen kompensasi terhadap kinerja tenaga kependidikan. pada Madrasah Negeri Kota Cilegon ?
3. Bagaimana hubungan profesionalisme tenaga kependidikan terhadap kinerja tenaga kependidikan pada Madrasah Negeri Kota Cilegon

Rumusan masalah dapat dipolakan sebagai berikut :



E. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian dalam penulisan ini adalah :

- a. Untuk mengetahui bagaimana hubungan manajemen kompensasi terhadap profesionalisme tenaga kependidikan pada Madrasah Negeri Kota Cilegon

- b. Untuk mengetahui bagaimana hubungan manajemen kompensasi terhadap kinerja tenaga kependidikan pada Madrasah Negeri Kota Cilegon
- c. Untuk mengetahui apakah terdapat hubungan profesionalisme tenaga kependidikan terhadap kinerja tenaga kependidikan pada Madrasah Negeri di Kota Cilegon.

2. Kegunaan Penelitian.

Hasil penelitian ini, diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan masukan dan memberi informasi tentang bagaimana hubungan manajemen kompensasi terhadap profesionalisme dan kinerja tenaga kependidikan pada Madrasah Negeri di Kota Cilegon, maka diharapkan :

- a. Bagi Mahasiswa :
 - 1) Sarana untuk memperluas dan menciptakan informasi dan memperluas cakrawala bagi peneliti memiliki pilihan untuk menerapkan hipotesis yang diperoleh di sekolah, khususnya di bidang Manajemen Pendidikan Islam.
 - 2) Meningkatkan kekuatan pemeriksaan terhadap isu-isu yang terjadi dalam suatu organisasi.

b. Madrasah Negeri

Diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat dan memberikan gambaran tentang hubungan manajemen kompensasi terhadap profesionalisme dan kinerja tenaga kependidikan pada Madrasah Negeri di Kota Cilegon.

c. Bagi Akademisi :

- 1) Menambah bahan bacaan tentang tenaga kependidikan, profesionalisme dan kinerja yang dapat dijadikan referensi akademik di bidang penelitian tentang manajemen pendidikan Islam khususnya manajemen kompensasi.
- 2) Menambah kajian mengenai manajemen kompensasi, profesionalisme dan kinerja pegawai.
- 3) Menambah pengetahuan dan referensi dalam mengarahkan eksplorasi di bidang sejenis.

F. Sistematika Pembahasan

Sesuai dengan tahapan pelaksanaan penelitian, maka penelitian ini disusun dengan sistematika penulisan yang berlaku.

BAB I PENDAHULUAN

berisi tentang dasar pemikiran, identifikasi masalah, fokus penelitian, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan, tinjauan pustaka, sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

berisi uraian kajian teori-teori relevan yang berkaitan dengan variabel-variabel dalam penelitian dan penelitian terdahulu.

BAB III METODE PENELITIAN

secara rinci metode penelitian yang digunakan peneliti beserta justifikasi/ alasannya, jenis penelitian, desain, lokasi, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, definisi konsep dan variabel, serta analisis data yang digunakan.

BAB IV PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

berisi : (1) Hasil Penelitian, klasifikasi bahasan disesuaikan dengan pendekatan, sifat penelitian, dan rumusan masalah atau fokus penelitiannya, dan (2) Pembahasan

BAB V PENUTUP

berisi kesimpulan, saran-saran atau rekomendasi.

Kesimpulan menyajikan secara ringkas seluruh penemuan penelitian yang ada hubungannya dengan masalah penelitian.