

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

MTsN Model Brebes merupakan lembaga pendidikan madrasah berbasis pesantren (*boarding scholl*). Madrasah sebagai penyelenggara pendidikan mendapat kepercayaan masyarakat dalam mempersiapkan diri mengantarkan generasi anak bangsa untuk mampu bersaing dalam kompetisi global yang kian hari semakin terlihat dampaknya. Aktivitas orang-orang di madrasah dalam mengelompokkan, menyusun, dan mengatur berbagai macam pekerjaan perlu di selenggarakan untuk mencapai tujuan pendidikan. Untuk mencapai tujuan pendidikan tersebut menuntut adanya kinerja dan disiplin yang baik dari semua komponen yang mempunyai peranan penting di madrasah.

Berdasarkan aturan pemerintah yang cukup ketat tentang kinerja guru, apakah budaya kinerja dan disiplin yang baik sudah diterapkan oleh guru dan pegawai di MTsN Model Brebes atau belum. Kinerja seorang pegawai di madrasah tentunya tidak terlepas dari kepribadian, kemampuan, serta motivasi dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya. Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk

melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan¹. Di dalam madrasah dikenal ada kepala madrasah, guru dan pegawai. Kepala madrasah dan guru merupakan dua elemen penting dalam sistem penyelenggaraan pendidikan begitu juga peran pegawai sebagai tenaga kependidikan.

Guru merupakan bagian komponen yang sangat penting dalam proses belajar mengajar, baik dalam segi pendidikan formal maupun informal. Namun, seiring dengan berjalannya waktu persoalan mengenai kinerja guru menjadi sangatlah pokok dalam pencapaian tujuan madrasah. Pada kenyataannya di MTsN Model Brebes masih banyak dijumpai guru yang dalam melaksanakan tugasnya kurang bahkan tidak memperlihatkan kinerja yang baik., yaitu seperti pada saat kegiatan belajar mengajar guru tidak membuat perencanaan pembelajaran (RPP), banyak guru yang kesulitan menentukan metode dan menggunakan media ajar yang sesuai dengan materi pelajarannya, dan masih banyak guru yang kesulitan dalam menggunakan IT. Tidak hanya itu saja kurangnya kreatifitas guru, kurangnya gereget untuk melakukan inovasi, minimnya niat untuk menjadi guru yang profesional, guru kurang memanfaatkan waktu untuk

¹Supardi, *Kinerja Guru*, Jakarta: Rajawali Pers, 2014.hlm 45

bertukar pengalaman dengan teman sejawat terkait proses pengajaran, kurang aktif mengikuti organisasi dan masih banyak lagi hal-hal yang berkaitan dengan kurangnya profesional guru yang tidak berkembang. Sementara itu kendala yang dihadapi guru yaitu kurangnya kreatif dalam mengenalkan dan mengembangkan alat peraga kepada peserta didik, kesulitan guru saat menentukan metode yang sesuai dengan mata pelajaran yang sedang dibahas, guru belum bisa memaksimalkan penggunaan internet dalam mencari dan menemukan variasi alat peraga yang dibutuhkan untuk merangsang kecerdasan anak.

Berbicara tentang pegawai atau yang biasa kita sebut dengan tenaga kependidikan madrasah yang mana merupakan para pembantu pimpinan madrasah yang terdiri dari pejabat-pejabat dengan berbagai spesialisasi yang berfungsi membantu pimpinan dalam menjalankan kepemimpinannya. Selain itu tenaga kependidikan merupakan suatu bagian dari madrasah yang berfungsi sebagai pendukung kegiatan belajar mengajar agar berjalan lancar sesuai apa yang telah di rencanakan dan bisa mencapai tujuan yang diinginkan.

Tenaga kependidikan dalam hal ini adalah pegawai tata usaha berperan sebagai penunjang penyelenggaraan pendidikan. Mulai dari pengaturan jadwal pembelajaran yang teratur, kelengkapan sarana-prasarana sekolah yang memadai dan memenuhi standar, kebersihan dan kenyamanan lingkungan sekolah yang selalu terjaga, manajemen madrasah yang tegas serta supervisi yang ketat. Semua faktor itu adalah peran strategis tenaga kependidikan, apakah itu staf TU, pustakawan, laboran, pesuruh/penjaga madrasah, pengawas madrasah dan kepala madrasah. Penilaian keberhasilan pendidikan tidak hanya diukur dari faktor tenaga pendidik (guru dan dosen) saja, tetapi juga harus dilihat dari berbagai sudut pandang.

Pegawai tata usaha juga berperan aktif dalam memberikan layanan kepada seluruh pihak yang berkepentingan terutama dalam layanan administrasi. Dengan demikian pegawai tata usaha juga dituntut agar dapat memberikan layanan yang bermutu untuk menunjang segala kelancaran aktivitas madrasah. Namun pada kenyataannya seperti yang terjadi di MTsN Model Brebes masih banyak ditemukan pegawai yang belum/bahkan memiliki kemampuan, kecakapan, yang memadai untuk mengerjakan tugas-tugas. Masih banyak pegawai yang

belum bisa mengoperasikan komputer untuk urusan administrasi madrasah dengan baik dan benar. Masih belum tercerminnya pelayanan prima yang mereka berikan kepada siswa, orang tua dan masyarakat.

Untuk menjamin terpeliharanya disiplin dan kinerja yang baik, maka diperlukan guru dan pegawai yang penuh kesetiaan dan ketaatan pada peraturan yang berlaku dan sadar akan tanggung jawabnya untuk menyelenggarakan tujuan madrasah. Dengan kata lain kedisiplinan seorang guru dan pegawai sangat diperlukan dalam meningkatkan tujuan madrasah. Guru dan pegawai merupakan panutan bagi peserta didik di madrasah, untuk itu selain kinerja, disiplin guru dan pegawai merupakan hal yang sangat ditekankan dalam setiap pelaksanaan tugas guru dan pegawai madrasah. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi madrasah untuk mencapai hasil yang optimal.

Disiplin yang kuat dimiliki oleh guru dan pegawai sangat penting, namun yang di dapatkan di lapangan pada kenyataannya masih banyak guru dan pegawai yang datang ke madrasah tidak tepat waktu, banyak guru yang meninggalkan kelas pada saat jam pelajaran belum berakhir, memulangkan siswa lebih awal dari jadwal yang ditetapkan.

Tidak hanya itu saja banyak di temukan guru dan pegawai yang meninggalkan madrasah pada saat jam kerja.

Untuk itu, menegakkan disiplin merupakan hal yang sangat penting, sebab dengan kedisiplinan dapat diketahui seberapa besar peraturan-peraturan dapat ditaati oleh guru dan para pegawai di madrasah. Dengan adanya kesadaran diri untuk melaksanakan kedisiplinan didalam menjalankan tugas di madrasah, maka diharapkan semua kegiatan yang dilaksanakan sehari-hari dapat membuahkan hasil yang baik dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin dan kinerja pegawai salah satunya yaitu kompensasi. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kerja mereka. Pemberian kompensasi tidak semata memberikan reward atas keberhasilan suatu pekerjaan yang telah tercapai, tetapi juga untuk meningkatkan proses kerja, kopetensi sebagai upaya untuk memberikan penghargaan atas usaha pekerjaan yang telah dilakukan seseorang. Dengan memberikan kompensasi, maka diharapkan disiplin dan kinerja pegawai akan meningkat.

Dari informasi yang diberikan oleh kepala madrasah, kompensasi yang diberikan baik langsung maupun tidak langsung sudah cukup baik, namun kinerja guru dan pegawai tidak memberikan umpan balik yang sebanding dengan diberikannya kompensasi secara rutin. Masih banyak guru dan pegawai yang tidak taat terhadap peraturan yang ditetapkan madrasah. Tingkat disiplin guru dan pegawai yang masih rendah dan kinerja yang mereka berikan kepada madrasah kurang optimal. Jadi, berdasarkan permasalahan di atas, maka penulis perlu melakukan penelitian dengan judul “pengaruh kompensasi terhadap kinerja dan disiplin kerja pegawai di MTsN Model Brebes”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, dapat dirumuskan pokok permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai di MTs N Model Brebes ?
2. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja pegawai di MTs N Model Brebes?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah:

- a. Mendeskripsikan pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai di MTs N Model Brebes.
 - b. Mendeskripsikan besarnya pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja pegawai MTs N Model Brebes.
2. Manfaat penelitian
- a. Manfaat teoritis
 - 1) Menambah kontribusi keilmuan dalam rangka menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja dan disiplin kerja pegawai di MTs N Model Brebes.
 - 2) Dapat memberikan informasi penting bagi *stakeholder* tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja dan disiplin kerja pegawai di MTs N Model Brebes.
 - 3) Penelitian ini sebagai dokumentasi bagi peneliti lain dalam rangka mengadakan penelitian lebih lanjut.
 - b. Manfaat praktis
 - 1) Bagi penulis
Penelitian ini menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis dan menjadi praktik nyata untuk mengaplikasikan konsep pemberian kompensasi, pengawasan pimpinan terhadap disiplin kerja.
 - 2) Bagi lembaga
Hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi sebagai referensi dan pemahaman teoritik.