

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Konteks Penelitian

Negara-negara di dunia selalu berupaya memajukan negaranya melalui sistem pendidikan, karena maju dan tidaknya suatu negara ditentukan oleh maju dan tidaknya pendidikan pada negara tersebut. Pendidikan merupakan penentu sebuah negara menjadi maju, berkembang, dan berkualitas.

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya. Dalam Undang-Undang Sisdiknas Tahun 2003 dijelaskan tujuan pendidikan berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab.<sup>1</sup>

Proses penyelenggaraan pendidikan formal tidak dapat dilepaskan dari posisi lembaga penyelenggara pendidikan yang disebut sekolah atau madrasah. Dalam paradigma baru tentang pendidikan, posisi sekolah atau madrasah diharapkan menjadi salah satu wadah melakukan transformasi potensi dan sumber daya peserta didik agar menjadi “manusia pembelajar” (*on becoming a learner*)

---

<sup>1</sup> UU Nomor 20 Tahun 2003 tentang SISDIKNAS Bab 1 Pasal 1 dan Bab 2 Pasal 3 (*Online*), Tersedia: [kelembagaan.ristekdikti.go.id](http://kelembagaan.ristekdikti.go.id)., Diakses 16 Januari 2016.

yang selanjutnya akan mewujudkan “masyarakat pembelajar” (*learning society*) di bumi Indonesia.<sup>2</sup>

Diantara unsur pendukung dan penentu keberhasilan proses pendidikan di sekolah adalah keberadaan guru sebagai tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Keberadaan mereka merupakan SDM (Sumber Daya Manusia) pada sebuah lembaga pendidikan yang berperan penting sebagai salah satu pilar sekolah dalam mencapai tujuan pendidikan dan meningkatkan daya saing sekolah. SDM merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen lain seperti modal, teknologi dan uang sebab manusia itu sendiri yang mengendalikan yang lain.<sup>3</sup>

Globalisasi menuntut adanya perubahan paradigma dalam dunia pendidikan. Hal tersebut didasari atas perubahan besar-besaran dalam kondisi kebutuhan pendidikan dalam masyarakat informasi.<sup>4</sup> Di era kontemporer dunia pendidikan dikejutkan dengan adanya model pengelolaan pendidikan berbasis industri. Pengelolaan model ini mengandaikan adanya upaya pihak pengelola institusi pendidikan untuk meningkatkan kualitas pendidikan berdasar manajemen perusahaan.<sup>5</sup>

Sumber Daya Manusia (SDM) dalam pendidikan yakni guru menjadi bagian dari elemen organisasi pendidikan yang harus terus ditingkatkan kualitasnya untuk mencapai tujuan organisasi. Kualitas SDM yang dimiliki seorang guru ditunjukkan dengan hasil kerja/kinerja oleh seorang pegawai dalam

---

<sup>2</sup> Basuki dan Tim, *Mengenal Profil Sekolah/Madrasah*, (Yogyakarta : Pustaka Felicha, 2010), 1.

<sup>3</sup> Marihat Tua Efendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Grasindo, 2007), 14.

<sup>4</sup> Syafaruddin, *Manajemen Mutu Terpadu Dalam Pendidikan*, (Jakarta: Grasindo, 2002), 15.

<sup>5</sup> Edward Sallis, *Total Quality Management in Educatio*, (Yogyakarta: IRCiSoD, 2010), 5.

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>6</sup>

Penilaian kinerja guru merupakan dasar dalam penetapan perolehan angka kredit guru yang berdampak pada peningkatan mutu peserta didik yang cerdas, komprehensif, dan berdaya saing tinggi. Penilaian kinerja guru diharapkan dapat bermanfaat untuk menentukan berbagai kebijakan yang terkait dengan peningkatan mutu dan kinerja guru sebagai ujung tombak pelaksanaan proses pendidikan dalam menciptakan insan yang cerdas, komprehensif, dan berdaya saing tinggi. Penilaian kinerja guru merupakan salah satu proses dalam pembinaan dan pengembangan profesi yang juga meliputi UKG, PKB, PKG, dan resertifikasi. Pelaksanaan penilaian kinerja guru meliputi penilaian formatif dan sumatif. Berdasarkan hasil laporan kinerja dari kemendikbud, presentase hasil kinerja guru di Jawa Timur pada tahun 2016 adalah sebesar 60,75%. Angka ini menunjukkan bahwa kinerja guru di Jawa Timur berada dalam kategori cukup baik.<sup>7</sup>

Kinerja guru tidak terwujud begitu saja, tetapi dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu, baik faktor internal maupun eksternal yang dapat membawa dampak bagi kinerja guru. Faktor internal yang berpengaruh diantaranya kemampuan, keterampilan, kepribadian, persepsi dan motivasi. Sedangkan faktor eksternal diantaranya gaji, sarana dan prasarana serta lingkungan kerja fisik.<sup>8</sup>

Salah satu faktor eksternal yang dapat meningkatkan kinerja guru adalah pemberian kompensasi yang diantaranya berupa gaji, bonus, insentif atau yang

---

<sup>6</sup> Barnawi, *Kinerja Guru professional*, (Jakarta: Arr-Ruzz Media, 2012), 114.

<sup>7</sup> Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, *Laporan Kinerja*, (Jakarta: Kemendikbud, 2016), 21.

<sup>8</sup> Irham Fahmi, *Manajemen Kinerja*, (Bandung: Alfabeta, 2010), 43.

lainnya. Menurut Wilson, kompensasi ialah imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja pada sebuah organisasi. Banyak organisasi mempertahankan dan menarik sumber daya manusia dengan menawarkan kompensasi dengan memberikan sejumlah dana yang relatif besar. Kompensasi dapat diberikan berupa gaji pokok, bonus, insentif dan lain-lain.<sup>9</sup>

Veithzal Rivai menyatakan kompensasi merupakan salah satu pelaksana fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melaksanakan tugas keorganisasian. Kompensasi dapat terdiri dari kompensasi langsung ataupun tidak langsung. Jika dikelola dengan baik kompensasi akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik.<sup>10</sup>

Akan tetapi pada saat ini kita tahu bahwa gaji yang diterima guru honorer dan guru yang berada di sekolah swasta jauh dari UMR. Gaji yang diterima bisa dikatakan belum adil dan belum layak. Dikatakan demikian karena tugas yang dibebankan kepada guru honorer biasanya lebih banyak dan gaji yang diterima tidak sesuai dengan pekerjaannya bahkan tidak mampu untuk memenuhi kebutuhannya sehari-harinya.

Pemberian kompensasi dalam organisasi merupakan sesuatu yang esensial karena terkait dengan perilaku, kinerja dan efektifitas tujuan organisasi. Sebuah organisasi hendaknya memberikan kompensasi terhadap karyawannya secara tepat sehingga kompensasi yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan dasar

---

<sup>9</sup> Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga, 2002), 254.

<sup>10</sup> Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, (Jakarta: Rajawali Press, 2011 ), 741.

karyawannya, karena kompensasi merupakan salah satu bentuk efektif untuk menghargai prestasi kerja karyawan.

Dalam perspektif Islam, pembahasan sekaligus praktik hubungan antara kinerja dengan upah/ kompensasi diterangkan dalam ayat Alqur'an sebagaimana Allah berfirman dalam QS Al-Qashash ayat 27-28:<sup>11</sup>

قَالَ إِنِّي أُرِيدُ أَنْ أُنكِحَكَ إِحْدَى ابْنَتَيَّ هَاتَيْنِ عَلَى أَنْ تَأْجُرَنِي ثَمَنِي  
 حَبْجٍ ط فَإِنْ أَتَمَمْتَ عَشْرًا فَمِنْ عِنْدِكَ ط وَمَا أُرِيدُ أَنْ أَشُقَّ عَلَيْكَ ج  
 سَتَجِدُنِي إِنْ شَاءَ اللَّهُ مِنَ الصَّالِحِينَ ﴿٢٧﴾ قَالَ ذَلِكَ بَيْنِي وَبَيْنَكَ ط  
 أَيَّمَا الْأَجَلَيْنِ قَضَيْتُ فَلَا عُدْوَانَ عَلَيَّ ط وَاللَّهُ عَلَىٰ مَا نَقُولُ وَكِيلٌ ط



Berkatalah dia (Syu'aib): "Sesungguhnya Aku bermaksud menikahkan kamu dengan salah seorang dari kedua anakku ini, atas dasar bahwa kamu bekerja denganku delapan tahun dan jika kamu cukupkan sepuluh tahun Maka itu adalah (suatu kebaikan) dari kamu, Maka Aku tidak hendak memberati kamu. dan kamu insya Allah akan mendapatiku termasuk orang- orang yang baik".

Dia (Musa) berkata: "Itulah (perjanjian) antara Aku dan kamu. mana saja dari kedua waktu yang ditentukan itu Aku sempurnakan, Maka tidak ada tuntutan tambahan atas diriku (lagi). dan Allah adalah saksi atas apa yang kita ucapkan".

Salah satu upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru adalah melalui pemberian gaji. Gaji merupakan salah satu bentuk kompensasi yang diberikan oleh suatu organisasi atau perusahaan kepada karyawan pada periode yang tetap. Kompensasi dapat berupa finansial maupun non finansial. Dengan pemberian kompensasi yang memadai diharapkan kinerja guru akan meningkat. Selanjutnya UU No 14 Tahun 2005 pada Pasal 14 ayat 1 menyatakan bahwa

<sup>11</sup> Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemah* (Jakarta:CV Darus Sunnah, 2007), 348.

dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, guru berhak (1) memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial, (2) mendapatkan promosi dan penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja, (3) memperoleh perlindungan dalam melaksanakan tugas dan hak atas kekayaan intelektual, (4) memperoleh kesempatan meningkatkan kompetensi, (5) memperoleh pelatihan dan pengembangan profesi dalam bidangnya.<sup>12</sup>

Sejalan dengan uraian di atas, MTs Syekh Subakir yang terletak di Jalan penataran adalah salah satu madrasah swasta di kecamatan Nglegok kabupaten Blitar dengan akreditasi madrasah A. MTs Syekh Subakir adalah yayasan pondok pesantren Syekh Subakir yang telah berdiri sejak tahun 1965. Sebagai bentuk kontribusi terhadap pencapaian tujuan pendidikan nasional, maka yayasan Syekh Subakir yang mengelola pendidikan menengah umum bernafaskan Islam, mengarahkan program pembangunan pendidikannya bersinergi dan sejalan dengan sistem pendidikan nasional. Yayasan Syekh Subakir mengelola unit pendidikan yaitu: Madrasah Tsnowiyah (MTs), Madrasah Aliyah (MA), serta beberapa unit pendukung yang terdiri dari: ekstrakurikuler, bimbingan belajar (bimbel), koperasi syariah, kantin, dan pondok pesantren.<sup>13</sup>

Jumlah guru di MTs Syekh Subakir sebanyak 27 orang. Yayasan Syekh Subakir berupaya untuk memberikan kesejahteraan dan kepuasan dalam hal pemberian kompensasi baik berupa gaji maupun insentif, hal ini dilakukan guna

---

<sup>12</sup> UU No 14 Tahun 2005 pada Pasal 14 ayat 1

<sup>13</sup> Admin Sekolah, MTs Syekh Subakir Nglegok Blitar, dalam [http:// mtssyekhsbakir.blogspot.co.id](http://mtssyekhsbakir.blogspot.co.id), diakses 10 Januari 2018 Pukul 19.00 WIB.

meningkatkan kinerja guru.<sup>14</sup> Yayasan Syekh Subakir merupakan yayasan yang mampu memberikan kompensasi kepada guru yang layak dan adil di kecamatan Nglepok Blitar. Komponen sistem kompensasi di yayasan Syekh Subakir yaitu dengan memberikan gaji sesuai dengan jam mengajar, serta ada tunjangan lainnya seperti tunjangan *transport*, jabatan, masa pengabdian dan lain-lain.<sup>15</sup>

Sedangkan di MTs Al Huda Bandung Tulungagung merupakan madrasah yang berakreditasi A dan merupakan madrasah swasta yang unggul di daerah Bandung Tulungagung. Madrasah yang beralamat di jalan raya Bandung-Campur ini merupakan madrasah swasta yang paling banyak siswanya di kecamatan Bandung. Di MTs Al Huda Bandung memiliki fasilitas yang lengkap mulai dari laboraturium, sarana dan prsarana olah raga dan kegiatan belajar lainnya, sehingga tidak sedikit prestasi yang diperoleh oleh siswa-siswi MTs Al Huda Bandung.<sup>16</sup>

Terkait sistem kompensasi untuk tenaga pendidik/ guru sama halnya dengan di MTs milik yayasan Syekh Subakir bahwa pemberian kompensasi kepada guru berdasarkan beban ajar yang diterimanya. Jadi, gaji yang diterima di hitung per jamnya dan diberikan setiap bulan. Selain itu, para guru di MTs Al Huda juga banyak yang telah mendapatkan sertifikasi dan impasing sehingga pendapatan yang diperoleh lebih banyak. Tunjangan yang diberikan kepada guru berupa tunjangan jabatan, pengabdian, dan lain-lain. Kompensasi yang layak serta tunjangan yang diberikan tidak lain agar para guru mampu meningkatkan

---

<sup>14</sup> Wawancara dengan Kepala MTs Syekh Subakir, Bapak Nur Kholis, pada tanggal 7 Februari 2018.

<sup>15</sup> Wawancara dengan Bendahara MTs Syekh Subakir, Ibu Hertitik, pada tanggal 7 Februari 2018.

<sup>16</sup> Admin Sekolah, MTs Al Huda Bandung, dalam [mtsahudabandung.com](http://mtsahudabandung.com), diakses 10 Januari 2018 Pukul 19.00 WIB.

kinerjanya.<sup>17</sup> Gaji yang diterima oleh tenaga pendidik (guru) di MTs Al-Huda dapat dikatakan layak untuk diterima, karena sudah cukup memenuhi kebutuhan sehari-hari. MTs Al-Huda merupakan madrasah swasta yang memberikan gaji paling tinggi dibandingkan dengan madrasah-madrasah swasta lainnya yang ada di kecamatan Bandung.<sup>18</sup>

Kinerja guru yang baik akan tampak pada prestasi yang dicapai oleh guru setelah melaksanakan tugas hariannya sebagai pengajar. Selain itu juga terlihat dari tanggung jawabnya dalam menjalankan tugas dan profesi yang diembannya. Akumulasi dari semua itu akan terlihat pada kepatuhan dan loyalitas di dalam menjalankan tugas sebagai guru. Kinerja guru yang baik jika guru telah melakukan unsur-unsur yang terdiri dari kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar, menguasai dan mengembangkan bahan pelajaran, kedisiplinan dalam mengajar dan tugas lainnya, kreativitas dalam melaksanakan pengajaran, kerjasama dengan semua warga sekolah, kepemimpinan yang menjadi panutan siswa, kepribadian yang baik, jujur dan objektif dalam membimbing siswa, serta tanggung jawab terhadap tugasnya.<sup>19</sup>

Berdasarkan apa yang telah dipaparkan di atas, kenapa penulis memilih lokasi penelitiannya adalah madrasah swasta semua, karena di madrasah swasta terdapat aturan tersendiri terkait sistem kompensasi sesuai dengan kebijakan yayasan madrasahnyanya masing-masing. Lain halnya dengan sekolah atau madrasah negeri yang sistem kompensasinya telah tercantum dalam peraturan yang sudah

---

<sup>17</sup> Wawancara dengan Kepala MTs Al-Huda, Bapak Rohmat Zaini, pada tanggal 12 Februari 2018.

<sup>18</sup> Wawancara dengan Bendahara MTs Al-Huda, Ibu Vina, pada tanggal 12 Februari 2018.

<sup>19</sup> Susmiyati, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Negeri Se-Kabupaten Tulungagung", dalam Jurnal Ta'allum IAIN Tulungagung, Vol. 11, No. 1, Juni 2016.

dibuat oleh pusat (pemerintah), oleh sebab itu menarik bagi peneliti untuk menjadikannya sebagai lokasi penelitian yang mana untuk mengetahui bagaimana peraturan tersebut terkait kompensasi yang ada di kedua madrasah bisa meningkatkan kinerja tenaga pendidik/ guru yang bekerja pada lembaga tersebut. Jadi, dengan ini peneliti akan melakukan penelitian dengan judul “Sistem Kompensasi Untuk Meningkatkan Kinerja Tenaga Pendidik (Studi Multisitus Di MTs Al-Huda Bandung-Tulungagung Dan MTs Syekh Subakir Nglegok-Blitar).”

## **B. Fokus dan Pertanyaan Penelitian**

### **1. Fokus Penelitian**

Mengingat luasnya permasalahan yang berkaitan dengan sistem kompensasi, maka penelitian ini dititik beratkan pada ruang telaah kompensasi yang diterima oleh tenaga pendidik (guru). Fokus penelitian ini adalah sistem kompensasi yang berpengaruh pada kinerja tenaga pendidik (guru) yang ada di MTs Al-Huda Bandung Tulungagung dan di MTs Syekh Subakir Nglegok Blitar.

### **2. Pertanyaan Penelitian**

- a. Bagaimana bentuk-bentuk kompensasi untuk tenaga pendidik (guru) di MTs Al-Huda Bandung Tulungagung dan di MTs Syekh Subakir Nglegok Blitar?
- b. Bagaimana implementasi sistem kompensasi untuk tenaga pendidik (guru) di MTs Al-Huda Bandung Tulungagung dan di MTs Syekh Subakir Nglegok Blitar?

- c. Bagaimana kinerja tenaga pendidik (guru) di MTs Al-Huda Bandung Tulungagung dan di MTs Syekh Subakir Nglegok Blitar dengan diberlakukan sistem kompensasi?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pertanyaan penelitian diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk menjelaskan:

1. Bentuk-bentuk kompensasi untuk tenaga pendidik (guru) di MTs Al-Huda Bandung Tulungagung dan di MTs Syekh Subakir Nglegok Blitar.
2. Implementasi sistem kompensasi untuk tenaga pendidik (guru) di MTs Al-Huda Bandung Tulungagung dan di MTs Syekh Subakir Nglegok Blitar.
3. Kinerja tenaga pendidik (guru) di MTs Al-Huda Bandung Tulungagung dan di MTs Syekh Subakir Nglegok Blitar dengan diberlakukan sistem kompensasi.

### **D. Kegunaan Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna baik secara teoritis maupun praktis bagi semua pihak:

#### **1. Secara teoritis**

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menemukan bagaimana sistem kompensasi yang baik dan benar sehingga dapat meningkatkan kinerja tenaga pendidik (guru).
- b. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan keilmuan sebagai pedoman, rujukan serta sumber informasi untuk penelitian berikutnya.

## 2. Secara praktis

Temuan dari hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan mampu dijadikan sumber masukan, khususnya:

### a. Bagi lembaga

Dapat memberikan sumbangan pikir bagi lembaga pendidikan Islam khususnya lembaga swasta dalam melaksanakan sistem pemberian kompensasi bagi tenaga pendidik.

### b. Bagi peneliti

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah khazanah keilmuan tentang sistem kompensasi untuk meningkatkan kinerja tenaga pendidik (guru) di suatu lembaga pendidikan.

### c. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai acuan dan pembandingan untuk melaksanakan penelitian selanjutnya dan mengkaji lebih dalam terkait aspek lain dari sistem kompensasi dan kinerja tenaga pendidik (guru) sehingga dapat menambah wawasan untuk mengembangkan dan menemukan teori yang baru.

### d. Bagi perpustakaan pascasarjana Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Tulungagung

Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi tambahan referensi di bidang manajemen pendidikan Islam, terutama tentang sistem kompensasi dan kinerja tenaga pendidik (guru).

e. Bagi pembaca

Penelitian ini berguna untuk memberikan pemahaman kepada pembaca akan pentingnya sistem kompensasi untuk meningkatkan kinerja tenaga pendidik (guru) di suatu lembaga sekolah atau madrasah.

## **E. Penegasan Istilah**

### **1. Penegasan Konseptual**

a. Sistem kompensasi

Handoko mendefinisikan sistem kompensasi adalah berbagai peralatan, sistem dan kebijaksanaan secara khusus digunakan untuk mempermudah administrasi proses kompleks itu. Diantara sarana-sarana tersebut adalah analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, survey pengupahan dan penggajian, rencana-rencana kompensasi variabel, penilaian prestasi kerja, dan banyak kebijaksanaan yang menyangkut tingkat dan administrasi upah dan benefits.<sup>20</sup>

Menurut Suwatno dan Donni Kuni Priansa sistem kompensasi ialah suatu sistem yang terdiri dari komponen-komponen kompensasi dari mulai penentuan besaran kompensasi dan cara pemberiannya.<sup>21</sup>

Menurut J. Long sistem kompensasi adalah bagian dari sistem reward yang hanya berkaitan dengan bagian ekonomi, namun demikian sejak adanya keyakinan bahwa kompensasi tidak dapat terpisah dari

---

<sup>20</sup> Hani T. Handoko, *Manajemen Personalia dan Manajemen SDM*, (Yogyakarta: BPFE, 2001), 164.

<sup>21</sup> Suwatno dan Donni Kuni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2011), 224.

keseluruhan sistem reward yang disediakan organisasi untuk memenuhi satu atau lebih kebutuhan individual.<sup>22</sup>

Diana menyatakan bahwa sistem kompensasi merupakan bagian integral dalam hubungan industrial dan mempengaruhi efektifitas hubungan antara organisasi dengan pekerja. Disamping sebagai alat motivasi, kompensasi juga sangat berperan dalam perubahan kultur organisasi.<sup>23</sup>

Berdasarkan pengertian di atas sistem kompensasi adalah suatu kumpulan atau kelompok dari elemen atau komponen kompensasi mulai penentuan besaran kompensasi dan cara pemberiannya yang saling berhubungan atau saling berinteraksi dan saling bergantung satu sama lain untuk mempengaruhi efektifitas hubungan antara organisasi dengan pekerja.

#### b. Kinerja

Wibowo menyebutkan bahwa kinerja berasal dari kata *performance* yang berarti hasil pekerjaan atau prestasi kerja.<sup>24</sup>

Menurut Mangkunegara, kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>25</sup>

---

<sup>22</sup> J. Long R., *Compensation in Canada*, (Kanada: ITP Nelson, 1998), 8.

<sup>23</sup> Diana Anggelica, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Salemba Empat, 2006), 419.

<sup>24</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007), 7.

<sup>25</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2009), 18.

Pengertian kinerja menurut Moeheriono yaitu “Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.”<sup>26</sup>

Berdasarkan definisi kinerja diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi, hasil pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu.

c. Tenaga Pendidik

Undang-undang No. 20 Tahun 2003, pasal 39 ayat 2 menjelaskan bahwa pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan. Sementara itu sebutan pendidik dengan kualifikasi dosen merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.<sup>27</sup>

Dri Atmaka menjelaskan bahwa pendidik adalah orang dewasa yang bertanggung jawab memberikan pertolongan kepada anak didik dalam perkembangan baik jasmani maupun rohaninya. Agar tercapai

---

<sup>26</sup> Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, (Jakarta: Raja Grafindo Presada, 2012), 95.

<sup>27</sup> Undang-undang No. 20 Tahun 2003, Pasal 39 ayat 2.

tingkat kedewasaan mampu berdiri sendiri memenuhi tugasnya sebagai makhluk Tuhan, makhluk sosial dan makhluk individu yang mandiri.<sup>28</sup>

Menurut E. Mulyasa pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan Pendidikan Nasional.<sup>29</sup>

Sedangkan menurut Ahmadi, pendidik adalah sebagai peran pembimbing dalam melaksanakan proses belajar mengajar. Menyediakan kondisi-kondisi yang memungkinkan siswa merasa aman dan berkeyakinan bahwa kecakapan dan prestasi yang dicapai mendapat penghargaan dan perhatian sehingga dapat meningkatkan motivasi berprestasi siswa.<sup>30</sup>

Jadi, pendidik adalah orang yang mendidik. pendidik adalah orang yang melakukan kegiatan dalam bidang mendidik. Pendidik secara fungsional menunjukkan kepada seseorang yang melakukan kegiatan dalam memberikan pengetahuan, keterampilan, pendidikan, pengalaman, dan sebagainya, bisa siapa saja dan dimana saja. Secara luas dalam keluarga adalah orang tua, guru jika itu disekolah, di kampus disebut dosen, di pesantren disebut dengan kyai dan lain sebagainya.

---

<sup>28</sup> Dri Atmaka, *Tips Menjadi Guru Kreatif*, (Bandung: Yrama Widya, 2004), 17.

<sup>29</sup> E. Mulyasa, *Kurikulum Berbasis Kompetensi, Konsep, Karakteristik, dan Implementasi*, (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2003), 53.

<sup>30</sup> Ahmadi, *Psikologi Belajar*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2008), 109.

## **2. Penegasan Operasional**

Adapun penegasan secara operasional dalam tesis yang berjudul yaitu “Sistem Kompensasi Untuk Meningkatkan Kinerja Tenaga Pendidik (Studi Multisitus Di MTs Al-Huda Bandung-Tulungagung dan MTs Syekh Subakir Nglegok-Blitar)” ini adalah suatu komponen-komponen biaya yang dikeluarkan lembaga sebagai balas jasa atas hasil pekerjaan dari orang yang mendidik dengan maksud agar kualitas pekerjaannya dapat meningkat.

Sistem kompensasi yang baik mampu untuk meningkatkan kinerja tenaga pendidik (guru). Dimana apabila kompensasi yang diterima adil dan layak maka kinerjanya akan semakin baik.