

**HUBUNGAN BUDAYA MADRASAH DAN KEPUASAN KERJA GURU
TERHADAP KOMITMEN KERJA GURU
DI MADRASAH IBTIDAIYAH NEGERI KABUPATEN BREBES**



IAIN PURWOKERTO

TESIS

**Disusun dan diajukan kepada Pascasarjana
Institut Agama Islam Negeri Purwokerto Untuk Memenuhi Sebagian
Persyaratan Memperoleh Gelar Magister Pendidikan (M.Pd.)**

Oleh

Tati Falchati

NIM : 1717651034

IAIN PURWOKERTO

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PASCASARJANA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
2019**

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sekolah bertugas mengembangkan potensi peserta didik secara optimal menjadi kemampuan yang berguna bagi dirinya untuk hidup di masyarakat. Madrasah Ibtidaiyah merupakan bentuk minimal dari manajemen penyelenggaraan pendidikan di Indonesia yang harus terus dikembangkan secara konseptual, strategi dan pengembangan implementasinya pada satuan pendidikan. Pencapaian kompetensi peserta didik yang menjadi tujuan pembelajaran ditentukan oleh keunikan dan karakter peserta didik yang beragam.

Kualitas pembelajaran dapat dilihat dari interaksi peserta didik dengan sumber belajar, termasuk pendidik. Interaksi yang berkualitas adalah yang menyenangkan dan menantang. Menyenangkan berarti peserta didik belajar dengan rasa senang, sedangkan menantang berarti ada pengetahuan atau keterampilan yang harus dikuasai untuk mencapai kompetensi. Model pembelajaran yang dilaksanakan selama ini merujuk pada prinsip-prinsip yang dikemukakan Bruner yaitu memberikan pengalaman khusus yang dapat dipahami peserta didik; pengajaran diberikan sesuai dengan struktur pengetahuan/keilmuan sehingga peserta didik lebih siap menyerapnya; susunan penyajian pengajaran yang lebih efektif dan dipertimbangkan ganjaran yang sesuai.¹ Menurut Slameto bahwa belajar adalah suatu proses usaha yang dilakukan seseorang untuk memperoleh suatu perubahan tingkah laku yang baru secara keseluruhan, sebagai hasil pengalamannya sendiri dalam interaksi dengan lingkungannya.² Secara sederhana dari pengertian belajar sebagaimana yang dikemukakan oleh pendapat di atas, dapat diambil suatu pemahaman tentang hakikat dari aktivitas belajar adalah suatu

¹ Munandar, *Mengembangkan Kreativitas Dalam Pembelajaran*, Materi Pelatihan Kepala Sekolah Calon Penyelenggara Percepatan Belajar, (Jakarta: 28 Agustus 2001) hl. 67

² Slameto, *Belajar dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1995) hl. 12

perubahan yang terjadi dalam diri individu. Agar madrasah dapat menjalankan proses yang tepat dan dapat mencapai tujuan pembelajaran dengan efektif dan efisien maka sekolah harus mengoptimalkan seluruh sumber daya pendidikan yang ada. Oleh sebab itu, peningkatan kualitas SDM merupakan suatu hal yang harus dilakukan secara terencana, terarah, intensif, efektif, dan efisien dalam proses pembangunan kalau tidak ingin bangsa ini kalah bersaing dalam menjalani era globalisasi. Karenanya, pembangunan di bidang pendidikan perlu dititikberatkan pada pendidikan kualitas fisik dan mental generasi muda sebagai kader-kader pembangunan untuk meneruskan perjuangan generasi sebelumnya demi mewujudkan cita-cita bangsa Indonesia sebagaimana tercantum dalam pembukaan Undang-Undang Dasar 1945. Pemerintah, masyarakat, dan juga *stakeholder* lainnya perlu untuk mengambil langkah-langkah konkret-antisipatif dalam mempersiapkan dan merencanakan pendidikan yang benar-benar menjadi “Mesin Pencetak” generasi bangsa yang kompetitif dan handal.

Dalam perumusan pendidikan di atas, peserta didik di masa yang akan datang diharapkan menjadi manusia Indonesia berkualitas yang senantiasa mampu memecahkan persoalan-persoalan kebutuhan hidupnya secara mandiri dan pada gilirannya dapat memberikan kontribusi dalam mewujudkan terciptanya masyarakat yang adil dan sejahtera. Dengan demikian, generasi bangsa Indonesia merupakan generasi yang menjadi “rahmat” bagi peradaban global untuk turut andil menciptakan peradaban yang humanis berlandaskan semangat Ketuhanan Yang Maha Esa.

Kadar kualitas sumber daya manusia yang terukur akan menjadi tolak ukur untuk merekonstruksi atau bahkan mendekonstruksi pendidikan dari waktu ke waktu. Salah satu barometer keberhasilan pendidikan dalam mewujudkan SDM adalah dengan mengukur kualitas SDM yang ditandai dengan meningkatnya kualitas pengetahuan, sikap, dan keterampilan yang lebih dinamis dan mandiri dalam kehidupan masyarakat, berbangsa, dan beragama dengan tatanan nasional dan internasional. Pelaksanaan pembelajaran pada Madrasah Ibtidaiyah tidak hanya ditekankan pada

pencapaian aspek intelektual saja, melainkan perlu diciptakan kegiatan dan suasana belajar yang memungkinkan berkembangnya semua dimensi dalam pendidikan, seperti: watak, kepribadian, intelektual, emosional dan sosial. Sehingga diharapkan tercapai kemajuan dan perkembangan yang seimbang antara semua dimensi tersebut. Strategi pembelajaran yang sesuai untuk mencapai dimensi di atas, adalah yang terfokus pada belajar bagaimana seharusnya belajar.³ Strategi ini menekankan pada perkembangan kemampuan intelektual tinggi, memiliki kepekaan (sensitif) terhadap kemajuan belajar dari tingkat konseptual rendah ke tingkat intelektual tinggi.

Masyarakat pengguna jasa pendidikan sangat mengharapkan komitmen guru yang tinggi. Guru yang berkomitmen tinggi adalah guru yang bekerja keras demi kepentingan madrasah, selalu siap memenuhi tuntutan tugas dan melaksanakan pekerjaan yang memenuhi standar, menghayati tujuan-tujuan pendidikan sebagai dasar kecintaan terhadap profesinya. Tetapi secara teoretik, komitmen individu terhadap organisasi bukanlah hal yang terjadi secara sepihak melainkan bergantung kepada umur, masa kerja, desain pekerjaan, dan gaya kepemimpinan. Adapun kuat atau lemahnya komitmen guru sangat bergantung pada budaya madrasah dan kepuasan kerja guru.

Faktor budaya madrasah pun menentukan tinggi rendahnya komitmen guru. Budaya madrasah merupakan kebiasaan yang berlaku sehari-hari pada individu dan kelompok. Selain itu, merupakan respons psikologis penghuni madrasah terhadap peristiwa kehidupan sehari-hari yang terjadi di madrasah. Sekolah atau madrasah sebagai institusi dan sistem sosial memiliki karakteristik budaya sendiri (*cultur of school*) yang merupakan akumulasi dari budaya organisasi dan budaya individu. Budaya individu ini berbeda antara satu individu dengan individu guru lainnya sehingga sekolah sebagai suatu sistem sosial memiliki budaya yang beragam dan dipengaruhi oleh sistem nilai, persepsi, kebiasaan-kebiasaan, kebijakan pendidikan dan

³Zamroni, *Paradigma Pendidikan Masa Depan*, (Yogyakarta: Bayu Indra Grafika, 2000) hlm. 126

perilaku orang-orang yang ada di dalamnya.⁴ Nilai-nilai dan keyakinan yang ada dalam madrasah dan diterima secara bersama-sama dan mejadi perilaku yang dilaksanakan secara alamiah akan menjadi budaya madrasah. Karena itu, budaya madrasah memiliki nilai penting bagi madrasah dan warganya.

Menurut Pidarta budaya sangat berpengaruh dalam pembentukan sekolah yang efektif.⁵ Madrasah sebagai suatu bentuk organisasi mempunyai budaya tersendiri yang membentuk corak dari sistem yang utuh dan khas. Kekhasan budaya madrasah tidak lepas dari visi dan proses pendidikan yang berlangsung yang menuntut keberadaan unsur-unsur atau komponen-komponen madrasah sebagai bidang garapan organisasi. Unsur-unsur tersebut saling berinteraksi dan memiliki keterkaitan antara satu dengan yang lain, dan ada kalanya suatu budaya bisa dipakai terus, juga adakalanya harus diperbaiki dan juga adakalanya harus dibuang untuk diganti dengan budaya yang baru.

Budaya madrasah dipandang sebagai eksistensi suatu madrasah yang terbentuk dari hasil saling mempengaruhi antara tiga faktor, yaitu sikap dan kepercayaan orang yang berada di lingkungan madrasah, norma budaya madrasah dan hubungan antar individu yang ada di madrasah. Budaya madrasah yang efektif menggambarkan ketiga faktor tersebut berjalan sinergi, sehingga diperoleh program yang rasional dan diimplementasikan berdasarkan nilai kemanusiaan, profesionalisme, dan pemberdayaan. Pada madrasah yang efektif para personel merasakan adanya kepuasan bergaul dan berhubungan satu sama lain dan mereka enggan untuk meninggalkan madrasahnyanya, bukan hanya disebabkan gaji yang memadai, tetapi lebih pada adanya penghargaan yang profesional.

Dengan budaya madrasah yang efektif akan tercipta budaya kerja bagi setiap anggota organisasi dalam hal ini guru. Menurut Suyata dalam Ahmad Syuriansyah bahwa “budaya kerja yang dapat meningkatkan kualitas adalah: 1) disiplin diri; 2) mengontrol kemauan belajar siswa; 3) harapan yang tinggi

⁴Ahmad Syuriansyah, Hubungan Budaya Sekolah, Komunikasi, dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri, *Jurnal Cakrawala Pendidikan*, .XXXIII, no.03 (Oktober 2014), .3 (diakses 30 Juli 2018)

⁵Pidarta, Made, “Landasan Kependidikan (Rineka Cipta, jakarta 2000) hlm. 162

kepada siswa dan; 4) fokus perhatian warga institusi pendidikan kepada proses pembelajaran”.⁶

Budaya juga dapat dilihat sebagai sebagai suatu perilaku, nilai-nilai, sikap dan cara hidup untuk melakukan penyesuaian dan sekaligus cara untuk melihat persoalan dan menyelesaikannya. Budaya organisasi yang kuat akan mempengaruhi setiap perilaku. Hal itu tidak hanya membawa dampak pada keuntungan organisasi madrasah secara umum, namun juga akan berdampak pada perkembangan kemampuan dan efektivitas kerja guru itu sendiri. Budaya juga dapat mempengaruhi sikap dan perilaku semua anggota organisasi termasuk sikap guru yang memiliki efek positif yang konsisten terhadap prestasi siswa.

Budaya madrasah juga terkait erat dengan iklim madrasah, bahkan iklim madrasah yang kondusif merupakan salah satu variabel madrasah yang efektif. Budaya madrasah dalam dimensi iklim madrasah meliputi: 1) kondisi fisik dan fasilitas madrasah; 2) cara kerja dan gaya kepemimpinan kepala madrasah; 3) harapan dan prestasi madrasah; 4) hubungan kerja; dan 5) ketertiban/disiplin madrasah.

Iklim madrasah yang kondusif dapat mempengaruhi kepuasan kerja guru di madrasah. Sedangkan kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan, dan hal itu akan menentukan cara pandang karyawan terhadap pekerjaan mereka. Guru yang memperoleh kepuasan kerja yang memadai akan menunjukkan sikap emosional yang menyenangi dan mencintai pekerjaannya.

Kepuasan kerja guru sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia karena akan mempengaruhi produktivitas kerja guru. Suatu gejala yang dapat membuat rusaknya kondisi madrasah adalah rendahnya kepuasan kerja guru di mana timbul gejala seperti malas mengajar, banyaknya keluhan guru, rendahnya prestasi kerja, rendahnya kualitas pengajaran, indiscipliner guru, dan gejala negatif lainnya. Meningkatnya kepuasan kerja bagi guru

⁶Ahmad Syuriansyah, Hubungan Budaya Sekolah, Komunikasi, dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri, *Jurnal Cakrawala Pendidikan*, .XXXIII, no.03 (Oktober 2014), .3 (diakses 30 Juli 2018)

merupakan hal yang sangat penting, karena menyangkut masalah hasil kerja guru yang merupakan salah satu langkah dalam meningkatkan mutu pelayanan kepada peserta didik. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja yang secara keseluruhan mengindikasikan tingginya komitmen guru terhadap madrasah dan kemajuan belajar peserta didik.

Aspek yang berkaitan dengan guru adalah menyangkut citra/mutu guru dan kesejahteraan. Peningkatan kualitas pendidikan tergantung banyak hal, terutama mutu gurunya. Dengan demikian jelaslah bahwa keberhasilan pendidikan yang utama adalah faktor guru sebagai tenaga pendidikan yang profesional. Salah satu hal yang patut dipertimbangkan adalah bagaimana upaya untuk meningkatkan kualitas guru diantaranya adalah dengan cara meningkatkan kepuasan kerjanya, sebab dengan kepuasan guru yang meningkat maka guru akan berusaha untuk meningkatkan profesi. Kepuasan kerja guru itu bisa dilaksanakan dengan beberapa cara diantaranya adalah organisasi dapat membuat iklim organisasi yang berpihak pada kesejahteraan guru, terbuka dan menekankan pada prestasi, kepuasan juga dapat ditingkatkan menggunakan faktor motivasi terutama motivasi guru berprestasi.

Pada umumnya guru yang puas dengan apa yang diperolehnya dari madrasah/pemerintah akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan dan ia akan terus berusaha memperbaiki kinerjanya. Sebaliknya guru yang kepuasan kerjanya rendah, cenderung melihat pekerjaan mengajar sebagai hal yang menjemukan dan membosankan, sehingga ia bekerja dengan terpaksa dan hanya sekedar untuk menggugurkan kewajiban. Dengan tercapainya kepuasan kerja guru, prestasinya pun akan meningkat. Meningkatkan kepuasan kerja guru merupakan hal yang penting karena berkenaan dengan hasil guru yang selanjutnya akan meningkatkan mutu pelayanan kepada peserta didik. Meningkatnya kepuasan kerja sangat besar pengaruhnya terhadap peningkatan kualitas guru dan kualitas proses pembelajaran.

Pemerintah Kabupaten Brebes melalui kebijakan Dinas Pendidikan Kabupaten Brebes memposisikan peningkatan komitmen guru, budaya sekolah/madrasah dan kepuasan kerja guru sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari kebijakan peningkatan mutu pendidikan. Lembaga pendidikan Islam, termasuk di dalamnya adalah madrasah ibtidaiyah negeri, tidak terlepas dari harapan masyarakat antara lain sebagai intitusi moral, intitusi sosial, intitusi dakwah, intitusi ilmiah, dan yang tidak kalah penting sebagai penyedia sumber daya manusia yang profesional. Beberapa hal tersebut menyebabkan madrasah ibtidaiyah negeri semakin diminati oleh masyarakat.

Ditinjau dari aspek manajemen, Madrasah Ibtidaiyah Negeri memiliki kelebihan antara lain: 1) Dari sisi sumber daya manusia, di Madrasah Ibtidaiyah Negeri dapat dikatakan potensial, karena sebagian besar guru memiliki spesialisasi dibidangnya, dan mendapat honor/gaji serta tunjangan profesi guru dari pemerintah. 2) Jika dilihat dari sisi manajemen kurikulumnya, Madrasah Ibtidaiyah Negeri menggunakan kurikulum yang telah distandarisasi oleh pemerintah, sehingga jelas aturan dan legalitasnya. 3) Jika dilihat dari manajemen biaya dan sarana prasarana, Madrasah Ibtidaiyah Negeri tidak akan mengalami kesulitan, karena mendapat dana subsidi dari pemerintah melalui DIPA Kementerian Agama setempat.

Sebagai lembaga yang murni didanai oleh pemerintah, Madrasah Ibtidaiyah Negeri harus sanggup bersaing dan harus mampu menjadi contoh bagi madrasah-madrasah swasta. Latar belakang masalah ini yang menjadi alasan mengapa Madrasah Ibtidaiyah Negeri harus menjaga dan meningkatkan mutu terus-menerus. Salah satu faktor yang menentukan komitmen guru dalam meningkatkan mutu pendidikan di sebuah lembaga pendidikan diantaranya adalah adanya budaya madrasah dan kepuasan kerja guru yang mendukung. Dengan budaya madrasah yang mendukung dan kepuasan kerja yang tinggi diharapkan komitmen guru dalam meningkatkan mutu pendidikan pun tinggi.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan oleh peneliti, guru-guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri di Kabupaten Brebes tidak seluruhnya mempunyai motivasi dan kinerja yang tinggi. Sebagian besar guru bekerja hanya sekedar menggugurkan kewajiban saja, tanpa komitmen yang kuat untuk mewujudkan pendidikan yang bermutu, masih kurangnya disiplin serta kreativitas guru, misalnya keengganan dalam memperluas pengetahuan dan menerapkan inovasi pembelajaran.

Pemerintah Kabupaten Brebes melalui kebijakan Dinas Pendidikan Kabupaten Brebes memposisikan peningkatan komitmen guru, kepuasan kerja guru, dan budaya sekolah sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari kebijakan peningkatan mutu pendidikan.

Dokumen Rencana Strategis Bidang Pendidikan Dasar dan Olahraga Kabupaten Brebes Tahun 2015-2019, mengidentifikasi masalah rendahnya mutu pendidikan dari segi: a) kondisi dan kualifikasi gurunya; b) sikap dan perlakuan guru terhadap kurikulum; c) bahan belajar dan sumber belajar yang dipakai oleh siswa dan guru; d) kondisi prasarana belajar; f) sarana pendukung belajar lainnya; dan g) kondisi iklim belajar. Sedangkan kebijakan pembangunan pendidikan yang mengarah kepada peningkatan komitmen guru, kepuasan kerja guru, dan budaya madrasah di Kabupaten Brebes terungkap dalam butir-butir misi: mewujudkan pendidikan yang merata dan bermutu (urutan misi pertama); mewujudkan sistem pendidikan yang efektif, efisien, dan bertanggung jawab (urutan misi kedua). Pada tingkat sasaran kebijakan, hal itu terungkap dalam mewujudkan tenaga pendidikan yang profesional (urutan misi ketiga).

Masing-masing misi tersebut selanjutnya dijabarkan ke dalam sejumlah tujuan, sasaran, dan tujuh butir kebijakan. Ketujuh butir kebijakan tersebut meliputi hal-hal sebagai berikut: mengupayakan perluasan dan akses jangkauan pelayanan pendidikan yang berkualitas (sasaran kebijakan pertama); mengupayakan pengembangan kurikulum (sasaran kebijakan kedua); dan meningkatkan kemampuan akademik, profesionalisme, dan kesejahteraan tenaga kependidikan (sasaran kebijakan ketiga).

Hal yang menarik dan relevan untuk diteliti sehubungan dengan uraian di atas meliputi kondisi dan hubungan korelasional antara budaya madrasah, kepuasan kerja guru dengan komitmen guru pada Madrasah Negeri di Kabupaten Brebes.

B. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Fokus Penelitian sehubungan dengan latar belakang sebagaimana dipaparkan di atas menunjukkan adanya kesenjangan antara mutu proses dan mutu hasil pendidikan yang secara normatif harus dicapai oleh Madrasah Ibtidaiyah Negeri dengan komitmen guru sebagai pelaksana pendidikan.

Komitmen guru bukanlah faktor kondisional yang berdiri sendiri, tetapi bergantung antara lain pada faktor budaya madrasah dan kepuasan kerja. Tinggi rendahnya komitmen guru dapat ditelaah dalam keterkaitannya dengan kondusif atau tidaknya budaya madrasah dan tinggi rendahnya derajat kepuasan kerja guru. Oleh karena itu dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut:

- a. Para pelaksana pendidikan di tingkat madrasah sering kali menganggap bahwa budaya madrasah bukan faktor penting bagi keberhasilan madrasah. Peran dan fungsi budaya madrasah dianggap tidak lebih penting daripada lengkapnya sarana prasarana, guru yang berkualitas, dan input siswa. Meskipun banyak madrasah yang telah merumuskan visi sebagai cerminan budaya madrasah, tetapi hal itu tidak diperankan sebagai pendukung keberhasilan madrasah.
- b. Belum semua guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri memperoleh kepuasan kerja, padahal kepuasan kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya komitmen guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya.
- c. Apabila komitmen diartikan sebagai individu mengidentifikasi dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan, dan tujuan organisasi, maka komitmen bukanlah sekedar kesetiaan yang pasif terhadap organisasi.

Pada kenyataannya masih banyak guru yang rendah atau lemah komitmennya terhadap madrasah. Padahal untuk memajukan madrasah sangat diperlukan guru yang berkomitmen tinggi, yaitu guru yang selalu berkeinginan mencurahkan tenaga, pikiran, dan tanggung jawab yang lebih demi menyokong kesejahteraan dan keberhasilan madrasah.

- d. Lemahnya peranan budaya madrasah, rendahnya kepuasan kerja guru, dan lemahnya komitmen guru merupakan permasalahan yang satu sama lain saling berkaitan. Dalam konteks persekolahan yang berkategori Standar Nasional, keterkaitan antar masalah dapat dirangkum dalam pertanyaan: apakah lemahnya komitmen guru dapat disebabkan oleh kondisi lemahnya budaya madrasah dan rendahnya kepuasan kerja guru?

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, dapat dirumuskan masalah penelitian: “Bagaimanakah kondisi empirik dan keterkaitan fungsional antara budaya madrasah dan kepuasan kerja guru, baik secara parsial maupun simultan, dengan komitmen guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri di Kabupaten Brebes?” Pokok masalah tersebut selanjutnya diperinci ke dalam pertanyaan penelitian sebagai berikut:

- a. Adakah hubungan positif yang signifikan antara budaya madrasah dengan komitmen kerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kabupaten Brebes?
- b. Adakah hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja guru dengan komitmen kerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kabupaten Brebes?
- c. Adakah hubungan positif yang signifikan antara budaya madrasah dan kepuasan kerja guru dengan komitmen kerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kabupaten Brebes?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis koefisien dan kebermaknaan parsial hubungan budaya madrasah terhadap komitmen kerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kabupaten Brebes.
2. Menganalisis koefisien dan kebermaknaan parsial hubungan kepuasan kerja guru terhadap komitmen kerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kabupaten Brebes.
3. Menganalisis koefisien dan kebermaknaan pengaruh simultan budaya madrasah dan kepuasan kerja guru terhadap komitmen kerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kabupaten Brebes.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritik

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai bahan pengayaan sekaligus kajian ilmu Manajemen Pendidikan pada Program Pascasarjana IAIN Purwokerto.

2. Manfaat Praktik

- a. Bagi Kementerian Agama Kabupaten Brebes, hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan yang terkait dengan komitmen kerja guru di madrasah ibtidaiyah negeri.
- b. Bagi pengawas, hasil penelitian diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam melaksanakan supervisi akademik dan pembinaan dalam meningkatkan komitmen kerja guru di madrasah ibtidaiyah negeri.
- c. Bagi Kepala Madrasah, hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam meningkatkan budaya madrasah sehingga komitmen kerja guru dapat terus ditingkatkan.
- d. Bagi guru madrasah ibtidaiyah negeri khususnya guru PNS, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan refleksi dalam

meningkatkan kualitas budaya madrasah, kepuasan kerja guru, dan komitmen kerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri.

- e. Bagi Praktisi dan Pemerhati Pendidikan, penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pengembangan sumber daya manusia melalui peningkatan kualitas budaya madrasah, kepuasan kerja guru, dan komitmen kerja.

E. Sistematika Pembahasan

Secara keseluruhan, penelitian ini terdiri dari lima bab. Data-data di lapangan yang menjadi sumber penelitian dituangkan kedalam beberapa bab dan sub bab yang tersusun dalam sistematika penulisan. Berikut sistematika penulisan dalam penelitian ini:

Bab pertama berisi pendahuluan yang di dalamnya dikemukakan latar belakang masalah sebagai rasa kekurangpuasan penulis dari permasalahan yang terjadi sehingga topik ini layak untuk diteliti. Dari sini ditentukan pokok-pokok permasalahan yang dirinci ke dalam batasan masalah dan perumusan masalah. Perumusan masalah ini merupakan pertanyaan besar yang mengarah pada kesimpulan besar penelitian ini. dari permasalahan tersebut, berlanjut pada tujuan penelitian. Setelah itu terdapat pemaparan pemanfaatan penelitian baik secara akademik maupun praktis.

Bab kedua berisi kajian pustaka, yang berisi konsep dasar komitmen guru, konsep dasar budaya madrasah, dan konsep dasar kepuasan kerja guru, hasil penelitian yang relevan, kerangka berpikir, dan hipotesis penelitian.

Bab ketiga berisi metode penelitian, yang meliputi paradigma dan pendekatan penelitian, tempat dan waktu penelitian, populasi dan sampel, variabel penelitian, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian, teknik analisis data, uji validitas, dan reabilitas penelitian.

Bab keempat berisi hasil penelitian dan pembahasan yang meliputi deskripsi data penelitian, pengujian prasyarat analisis data, pengujian hipotesis, dan pembahasan hasil penelitian.

Bab kelima berisi penutup, yang meliputi simpulan, implikasi, dan saran.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dan hasil penelitian maka dapat disimpulkan:

1. Ada hubungan positif yang signifikan antara budaya madrasah dengan komitmen guru madrasah sebesar 78,3830 yang terletak pada interval 64-79 dalam katagori baik, pengaruh positif ini berarti bahwa jika budaya madrasah semakin baik maka komitmen guru madrasah ibtdaiyah negeri di Kabupaten Brebes meningkat. Dengan demikian hasil penelitian dan analisis yang dilakukan peneliti searah dan sesuai dengan teori dan kaidah yang ada.
2. Ada hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja guru madrasah sebesar 63,1809 yang terletak pada interval 55-67 dalam kategori baik. Pengaruh positif ini berarti bahwa jika kepuasan kerja semakin baik maka komitmen kerja guru madrasah ibtdaiyah negeri di Kabupaten Brebes meningkat.
3. Ada hubungan positif yang signifikan antara budaya madrasah, dan kepuasan kerja dengan komitmen kerja guru madrasah dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.
4. Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif variabel budaya madrasah, kepuasan kerja, dan komitmen kerja guru madrasah dalam kategori baik pada Madrasah Ibtidaiyah Negeri di Kabupaten Brebes.

B. Implikasi

Dari beberapa poin yang telah dijelaskan di atas dapat dipahami bahwa pengaruh budaya madrasah terhadap komitmen kerja guru madrasah ibtdaiyah negeri di Kabupaten Brebes sebesar 70,8%, pengaruh ini lebih besar atau dominan dibandingkan dengan variabel kepuasan kerja. Implikasi yang diharapkan dari penelitian ini adalah adanya usaha dari kepala madrasah negeri di Kabupaten Brebes untuk meningkatkan

kemampuan manajerial dan melakukan supervisi yang tepat sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja guru, semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki oleh guru, maka guru dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya akan meningkat.

C. Saran

1. Kepala madrasah sebagai figur sentral di madrasah yang dipimpinnya harus senantiasa mengupayakan tugas pokok dan fungsinya secara terus menerus agar kinerjanya tetap baik, dan pengelolaan madrasah yang dipimpin dapat optimal yang pada gilirannya tujuan madrasah dan mutu pendidikan tercapai.
2. Budaya madrasah harus tetap dijaga dan ditingkatkan, karena komitmen guru madrasah ibtidaiyah negeri di Kabupaten Brebes masih ada yang berkategori cukup dan bahkan berkomitmen kerja kurang baik walaupun persentasenya kecil dalam melaksanakan tugasnya.
3. Kepuasan kerja guru madrasah ibtidaiyah yang berkategori rendah harus lebih ditingkatkan dengan melaksanakan supervisi yang lebih terprogram.
4. Komitmen guru madrasah ibtidaiyah yang berada dalam katagori rendah harus selalu diberi motivasi dan solusi dalam menjalankan tugasnya agar mempunyai wawasan jauh kedepan yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Adams, J. Stacey. 1963. "Toward an understanding of inequity", *Journal of Abnormal and Social Psychology*, Vol. 67, pp. 422-436.
- Agoes Dariyo, 2013. *Dasar-Dasar Paedagogi Modern*, Jakarta: PT Indeks.
- Ansar & Masaong. 2011. *Manajemen Berbasis Sekolah*, Gorontalo: Sentra Media.
- Arikunto, Suharsimi. 2005. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bafadal, Ibrahim, 2013. *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar: Dalam Kerangka Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Basir Barthos. 1993. *Sumer Daya Manusia: Suatu Pendekatan Makro*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Bears H, Cadwell, BJ., dan Milikan, RH. 1989. *Creating an Excellent School*. New York: Great Britain.
- Bestiana, Rosita. 2012. *Hubungan Kepuasan Kerja, Motivasi dan Komitmen Normatif Dengan Kinerja Guru SMP Negeri 1 Rantau Selatan-Labuhan Ratu*, Jurnal Tabularasa, PPS UNIMED, Vol 9, No. 2
- Buchanan, David, dan Huczynski, Andrzej. 2002. *Organizational Behavior*. Prentice Hall.
- Colquit, Lepine, dan Wetsen. 2015. *Organizational Behavio: Improving Performance and Comitment In The Workplace 4th*, USA: Mc Graw Hill Education
- Davis, Stanley M. 1985. *Managing Corporate Culture*. Cambridge-Mass: Ballinger.
- Depdiknas. 2003. *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*. Jakarta: Depdiknas, Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah.
- Gibson, Ivancevich & Donnely. 1996. *Organization*. Texas: Richard D Irwin, Inc.
- Greenberg J. 2011. *Behavior in Organization th 10* Prentice Hall: Pearson Education
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen*. ed.2. Yogyakarta: BPFE.

- Hasibuan, M. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hadi, Sutrisno. 1985, *Metodologi Research untuk Penulisan Paper, Skripsi, Tesis, dan Desertasi*, Yogyakarta: Yayasan Penerbitan Fakultas Psikologi UGM.
- Hikmat. 2011. *Manajemen Pendidikan*, (Bandung, CV. Pustaka Setia, Cetakan ke 2.
- Juwita, Marni. 2016. *Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Guru, dan Motivasi Kerja Terhadap Guru SMP Negeri 3 Muko-Muko*, Jakarta: Tesis Universitas Terbuka.
- Koentjaraningrat. 1986. *Kebudayaan Mentalitas dan Pembangunan*. Jakarta. Gramedia.
- Komariah, Aan. 2006. *Visionary Leadership Menuju sekolah Efektif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Koster. 2014. *Teori dan Aplikasi Statistik dan Probalitas*, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Kreitner dan Kinicki. 2013 *Organizational Behavior 10 th*, USA: Mc Graw Hill Companies.
- Litwin, GH. 1986. *Motivations and Organizational Climate*. Boston: Harvard University.
- Locke, E. A., and Latham, G. P. 1969. *A theory of goal setting and task performance*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Mangkunegara, A. P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rosdakarya
- Mowday, R.T., Porter, L.W., & Steers, R.M. 1982, *The Measurement of Organizational Commitment*, dalam *Journal of Vocational Behavior*, Vol.14.
- Muhtarom, Ali, 2015. Kepuasan Kerja dan Komitmen Kerja, *Jurnal Tarbawi Vol.1 No. 01 Januari-Juni*.
- Mulyasa, E, 2013. *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- Mulyasa, E, 2015. *Menjadi Guru Profesional: Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Munandar, 2001. *Mengembangkan Kreativitas Dalam Pembelajaran*, Materi Pelatihan Kepala Sekolah Calon Penyelenggara Percepatan Belajar, Jakarta
- Nurhafifah, 2016. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Sekolah, Dan Kinerja Guru Terhadap Efektivitas Sekolah di SMA Negeri Kabupaten Pringsewu*, Tesis Universitas Lampung
- Pareek, Uday, 1996. *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Pustaka Binaman Presindo.
- Pidarta, Made. 1988. *Manajemen Pendidikan Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Robbins, S.P. 2001. *Organizational Behavior: Concepts, Controversies, and Applications*. New Jersey: Prentice-Hall Inc.
- Rosita Bestiana, 2012. *Hubungan Kepuasan Kerja, Motivasi, dan Komitmen Normatif dengan Kinerja Guru SMP Negeri 1 Rantau Selatan Labuhan Ratu*, Jurnal Tabularasa PPS UNIMED, Vol. 9 No. 2 Bulan Desember.
- Siagian, S.P, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: bumi Aksara
- Singarimbun, M dan Sofyan Effendi. 1983. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.
- Slameto, 1995. *Belajar dan Faktor-Faktor yang mempengaruhinya*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Sutrisno, Edy, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana.
- Suwatno & Priansa. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia dala Organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung: Alfabeta.
- Steers, R.M. 1985. *Motivation and Work Behavior, 5th Edition*. New York: McGraw-Hill, Inc.
- Sugiyono, 2015. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan R &D*, Bandung: Alfabet.

Syuriansyah, Ahmad, 2014. *Hubungan Budaya Sekolah, Komunikasi, dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri*, Jurnal Cakrawala Pendidikan, No. 3, Th. XXXIII, Oktober

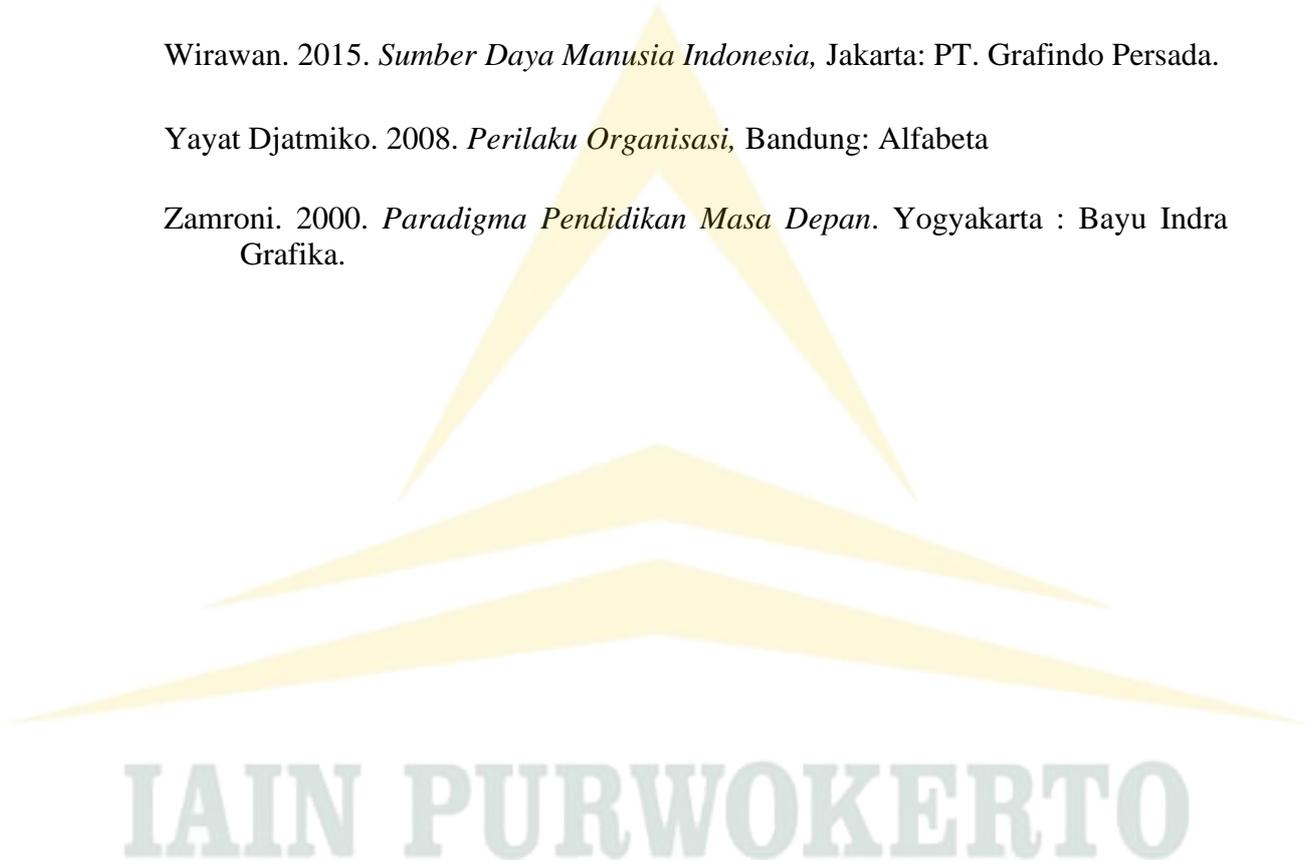
Veithzal Rivai, dan Sagala, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo.

Winarsunu, 2002. *Statistik dalam Penelitian Psikologi dan Pendidikan*, Malang: Universitas Muhammadiyah.

Wirawan. 2015. *Sumber Daya Manusia Indonesia*, Jakarta: PT. Grafindo Persada.

Yayat Djatmiko. 2008. *Perilaku Organisasi*, Bandung: Alfabeta

Zamroni. 2000. *Paradigma Pendidikan Masa Depan*. Yogyakarta : Bayu Indra Grafika.



IAIN PURWOKERTO