

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan komponen yang paling utama dalam setiap lembaga dan organisasi. Tanpa sumber daya manusia, lembaga dan organisasi itu tidak pernah ada. Oleh karena itu, keliru jika suatu lembaga atau organisasi hanya memperhatikan fungsi-fungsi administrasi, sebab misalnya rencana yang sudah tersusun rapi dan dijabarkan ke dalam program kerja yang jelas, tidak dengan sendirinya mendekatkan lembaga, dan organisasi itu kepada tujuan yang akan dicapai, tetapi terletak pada sumber daya manusia sebagai pelaksananya. Oleh karena itu pengembangan sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting bagi setiap lembaga dan organisasi dalam mewujudkan tujuan secara efektif dan efisien.

Pengembangan SDM adalah proses peningkatan kemampuan manusia agar mampu melakukan pilihan-pilihan. Pengertian ini memusatkan perhatian pada pemerataan peningkatan kemampuan manusia dan pada pemanfaatan kemampuan itu. Rumusan tersebut menunjukkan bahwa pengembangan SDM tidak hanya sekedar meningkatkan kemampuan, tetapi juga menyangkut pemanfaatan kemampuan tersebut. Menurut Effendi (1995) pengembangan SDM termasuk di dalamnya adalah peningkatan partisipasi manusia melalui perluasan kesempatan untuk mendapatkan penghasilan, peluang kerja, dan berusaha.

Pengembangan SDM merupakan bagian integral dari pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan merupakan titik sentral pembangunan nasional. Proses pengembangan SDM tersebut harus menyentuh berbagai bidang kehidupan yang harus tercermin dalam pribadi para pemimpin, termasuk para pemimpin pendidikan, seperti kepala cabang dinas pendidikan dan para pegawai di lingkungan kerjanya.

Diakui bahwa tanpa sumber daya manusia yang berkualitas tujuan lembaga dan organisasi itu tidak akan tercapai sebagaimana yang diharapkan, program yang telah dirancang dengan baik tidak akan berhasil dilaksanakan, kerjasama tidak akan terwujud, bahkan alat-alat yang modern dan serba otomatis pun akan sia-sia saja.

Sumber daya manusia yang diperlukan adalah yang mempunyai kesungguhan kerja untuk melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja. Produktivitas kerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, dan dapat ditingkatkan melalui berbagai cara. Sagir (1985:12) mengemukakan enam faktor yang turut menentukan tingkat produktivitas yaitu: pendidikan, teknologi, tata nilai, iklim kerja, derajat kesehatan, dan tingkat upah minimal. Keenam faktor yang mendukung produktivitas kerja tersebut sangat erat kaitannya dengan gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan unsur kunci dan sangat menentukan tingkat produktivitas lembaga dan organisasi. Dalam hal ini, pemimpin bertugas untuk mengarahkan serta mempengaruhi pegawai dalam lembaga dan organisasi yang

lipimpinnya, agar dengan sadar dan sukarela dapat memanfaatkan segala kemampuannya untuk bekerja sama dalam usaha mencapai tujuan.

Perwujudan sumber daya manusia yang berkualitas tersebut menjadi tanggungjawab pendidikan, terutama dalam mempersiapkan peserta didik menjadi subjek yang makin berperan menampilkan keunggulan dirinya yang tangguh, kreatif, mandiri dan profesional pada bidangnya masing-masing.

Pendidikan pada hakekatnya adalah pembentuk watak bangsa (*nation character building*) pada semua bidang kehidupan, khususnya untuk meningkatkan kualitas manusia dan partisipasinya dalam pembangunan. Dalam kaitan ini pendidikan yang baik dapat terukur dari nilai tambah yang diperoleh individu, masyarakat, atau suatu bangsa.

Pembangunan pendidikan harus dilihat secara menyeluruh, yaitu dari sudut peningkatan kebudayaan, sosial, politik, ekonomi, dan lain sebagainya. Proses pendidikan hendaknya membuat peserta didik mengalami kehidupan yang bermakna, yang melahirkan sikap dan perilaku terpuji. Pendidikan adalah proses dalam rangka perkembangan sikap para peserta didik yang akan mampu mendukung pengambilan keputusan terbaik dalam rangka memanfaatkan kesalingtergantungan dengan pihak lain yang saling menghidupi secara serasi dan seimbang, sesuai dengan hak dan kemampuan masing-masing. Oleh karena itu, proses pendidikan hendaknya memperhatikan makna interaksi peserta didik dalam hubungannya dengan sesama manusia, alam/fisik, lembaga sosial, kebudayaan, dan masyarakat dalam konteks ruang dan waktu, hubungan teori dan

praktek, keterikatan dengan keagamaan dan ke Tuhanan. Pandangan tersebut sejalan dengan konsep “Upa Jiwa” (Engkoswara, 1984).

Sejalan dengan uraian di atas, Sutisna (1987: 40) mengemukakan bahwa pendidikan diperlukan untuk memajukan kehidupan bangsa dan negara di dunia jersaing. Oleh karena itu pendidikan sekarang dipandang sebagai kewajiban individu, keluarga masyarakat, dan negara, sehingga pendidikan dianggap sebagai jembatan kemajuan dan kemampuan survive.

Untuk kepentingan tersebut, pendidikan harus diarahkan kepada tujuan-tujuan masa yang akan datang, kepada masyarakat yang dicita-citakan, dan kepada perekonomian yang dikehendaki. Schult (1968) mengungkapkan bahwa pendidikan adalah investasi, dan kunci perubahan. Pernyataan tersebut semakin diakui kebenarannya oleh berbagai negara yang sedang melaksanakan proses modernisasi, dimana sumber daya manusia dipandang sebagai suatu asset bagi suatu bangsa, sedangkan modal dan sumber daya alam adalah faktor-faktor produksi yang pasif, dan manusia adalah faktor produksi yang aktif (Harbinson, 1993), yang bisa memupuk modal, mengeksploitir sumber-sumber alam, membangun organisasi-organisasi sosial, ekonomi, politik, serta melaksanakan pembangunan nasional dan daerah.

Tuntutan kualitas SDM yang harus diwujudkan melalui pendidikan, sesuai dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1989, tentang Sistem Pendidikan Nasional, yang menggarisbawahi pembangunan nasional di bidang pendidikan adalah “upaya mencerdaskan kehidupan bangsa” dalam “mewujudkan masyarakat adil dan makmur”, serta memungkinkan para warganya mengembangkan diri,

baik yang berkenaan dengan aspek jasmaniah maupun rokhaniah Berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Disadari bahwa pendidikan merupakan proses pengejawantahan rasa kemanusiaan yang bersifat universal, oleh karenanya pendidikan dijadikan kebutuhan primer manusia yang difungsikan sebagai upaya memperhatikan kolektivitas sosial, yang ketika proses pendidikan itu terganggu maka dapat dipastikan menjadi ancaman bagi masyarakat sekitarnya.

Dinas pendidikan nasional sebagai salah satu unsur pemerintah memiliki kesadaran penuh bahwa sedikit banyak mempunyai andil yang sangat menentukan dalam mempersiapkan generasi bangsa yang berkualitas, melalui penyelenggaraan pelayanan kepada masyarakat dalam bidang pendidikan. Sejalan dengan diberlakukannya otonomi daerah yang pada hakekatnya diarahkan pada kebutuhan masyarakat daerah yang bersangkutan, mengandung makna terbukanya peluang bagi daerah yang bersangkutan untuk secara kreatif membina dan mengembangkan kemampuan lembaga dan organisasi, aparatur dan sumber-sumber keuangan secara optimal, sehingga dapat meningkatkan daya guna dan hasil guna penyelenggaraan pemerintah daerah dalam meningkatkan kualitas layanan kepada masyarakat.

Implikasi dari pelaksanaan otonomi daerah tersebut adalah tuntutan akan produktivitas kerja, karena sumber-sumber daya yang dimiliki oleh pemerintah daerah yang harus digerakkan secara efektif memerlukan keterampilan organisatoris dan teknis sehingga mempunyai tingkat hasil guna yang tinggi. Artinya, hasil yang diperoleh seimbang dengan masukan yang diolah, melalui



berbagai perbaikan cara kerja, serta mengurangi pemborosan waktu dan tenaga.

Dengan demikian diharapkan akan memperoleh hasil yang lebih baik dan banyak hal yang bisa dihemat, waktu tidak terbuang sia-sia, tenaga dikerahkan secara efektif, dan pencapaian tujuan akan lebih efektif.

Pada dasarnya produktivitas mencakup sikap mental patriotik, yang memandang hari depan secara optimis dengan berakar pada keyakinan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Kerja produktif memerlukan keterampilan kerja yang sesuai dengan isi kerja sehingga bisa menghasilkan penemuan-penemuan baru untuk memperbaiki dan meningkatkan cara kerja, atau minimal mempertahankan cara kerja yang sudah dianggap baik. Untuk itu, kerja produktif perlu didukung oleh kemauan yang tinggi, kemampuan kerja yang sesuai dengan isi kerja, lingkungan yang nyaman dan kondusif, penghasilan yang dapat memenuhi kebutuhan hidup minimum, jaminan sosial yang memadai, kondisi kerja yang manusiawi, serta hubungan kerja yang harmonis.

Greenberg (1988) mendefinisikan produktivitas sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut. Dengan demikian produktivitas diartikan sebagai:

1. Perbandingan ukuran harga bagi masukan dan hasil.
2. Perbedaan antara kumpulan jumlah pengeluaran dan masukan yang dinyatakan dalam satu satuan (unit) umum.

Ukuran produktivitas yang sangat dikenal berkaitan dengan tenaga kerja yang dapat dihitung dengan membagi pengeluaran oleh jumlah yang digunakan

atau jam-jam kerja pegawai. Produktivitas berkaitan dengan efisiensi dan efektivitas, efisiensi membandingkan input dengan output, sedangkan efektivitas berhubungan dengan kemampuan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Efisiensi lebih mengacu pada kuantitas sedangkan efektivitas lebih mengacu pada produktivitas.

Tujuan utama suatu lembaga atau organisasi adalah pencapaian produktivitas yang tinggi. Gaffar (1987: 142-143) menjelaskan bahwa secara praktis produktivitas dapat didefinisikan sebagai suatu output atau keluaran yang dihasilkan oleh seseorang/pegawai perjam. Produktivitas lembaga atau organisasi adalah penjumlahan produktivitas peserangan setiap individu yang ada dalam lembaga atau organisasi itu. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Dennis (1972: 2), yang menyatakan bahwa: *“Productivity is a measure of the used of the resources of an organization and is usually expressed as ratio of the output obtained by the use of resources employed.”*

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa produktivitas dapat dilihat dari produktivitas individu, produktivitas lembaga/organisasi, serta produktivitas total. Pegawai yang produktif adalah mereka yang menghasilkan produk yang bermutu, dapat diamati serta berguna bagi organisasi. Hal tersebut mengandung implikasi bahwa produktivitas merujuk pada kontribusi pegawai/personil secara kualitatif yang mempunyai dampak positif bagi organisasi.

Gaffar (1987: 143-144) mengemukakan bahwa produktivitas adalah output total organisasi yang merupakan kontribusi dua faktor besar yakni teknologi dan performance kerja. Kedua faktor pendukung produktivitas tersebut merupakan

pendidikan nasional kecamatan yang ada di kota Bandung. Kota Bandung dipilih sebagai lokasi penelitian, karena merupakan salah satu pemerintahan kota yang menerapkan kebijakan lima hari kerja.

B. Perumusan Masalah

Perkembangan pendidikan di Indonesia secara kuantitatif telah menunjukkan kemajuan yang cukup pesat, akan tetapi secara kualitatif belum memperlihatkan kemajuannya. Kemajuan-kemajuan dalam proses pembangunan yang terus melaju masih dihindangi kesenjangan fundamental yang terdapat pada aspek manusianya sendiri sebagai inti pembangunan nasional, yaitu kesenjangan atau krisis produktivitas kualitas manusia, yang ditunjukkan dalam produktivitas kerjanya. Di samping itu, masih terdapat kasus-kasus korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN) yang sangat menghambat pembangunan.

Kerja yang bermalas-malas ataupun korupsi jam kerja dari yang semestinya, tidaklah menunjang pembangunan, tetapi menghambat kemajuan yang semestinya dicapai. Sebaliknya kerja yang efektif menuntut jumlah jam kerja yang seharusnya serta isi kerja yang sesuai dengan uraian kerja setiap pekerja, akan dapat menunjang kemajuan serta mendorong kelancaran usaha baik secara individu maupun secara menyeluruh (lembaga/organisasi).

Pada pelaksanaan enam hari kerja disinyalir banyak kejadian betapa pemanfaatan waktu kerja yang merupakan upaya paling dasar dari produktivitas kerja, banyak diabaikan, bahkan secara sengaja dilanggar (tidak disiplin). Sikap mental seperti ini tentu saja tidak akan menimbulkan suasana kerja yang optimis,

apalagi diharapkan untuk menciptakan metode dan sistem kerja yang produktif di semua perangkat kerja yang ada. Kompas (1996) mengemukakan bahwa: “Banyak di antara para pekerja atau pegawai/karyawan yang mengisi waktu kerjanya dengan duduk-duduk mengobrol, baca koran, menelpon keluarga atau teman aataupun izin ke luar kantor untuk urusan-urusan yang tidak mempunyai kaitan sama sekali dengan tugas pekerjaanya.

Falsafah kerja santai juga kurang pada tempatnya. Istilah tersebut tidak cocok dalam suasana pembangunan. Santai atau rileks adalah selingan di antara dua masa kerja produktif, bukan berada pada masa kerja produktif. Meskipun demikian, suasana santai diperlukan untuk memulihkan kondisi tubuh dan otak setelah bekerja penuh selama satu masa tertentu, misalnya satu minggu atau lima hari. Dalam kerangka inilah muncul pemikiran tentang lima hari kerja, khususnya di lingkungan pemerintahan. Dengan harapan para pegawai dapat memulihkan kondisi tubuh dan otak, dengan beristirahat atau bersantai pada akhir pekan (sabtu dan minggu), sehingga pada hari senin tubuh dan otak mereka sudah segar dan siap kerja produktif, dan yang paling penting tidak santai atau malas-malasan pada waktu kerja produktif.

Apakah harapan tersebut dapat diwujudkan secara efektif, dan bagaimanakah implementasi kebijakan lima hari kerja tersebut di Indonesia, perlu dilakukan penelitian. Oleh karena itu penulis menganggap perlu melakukan penelitian, dengan mengemukakan judul: “IMPLEMENTASI KEBIJAKAN LIMA HARI KERJA UNTUK MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA”. Mengingat berbagai keterbatasan, maka penelitian ini hanya dilakukan

di lingkungan cabang dinas pendidikan nasional yang ada di kota Bandung, yang berjumlah 26 cabang. Penelitian ini juga hanya didasarkan pada persepsi kepala dinas dalam kaitannya dengan produktivitas kerja pegawai cabang dinas pendidikan nasional kecamatan di kota Bandung.

Adapun persoalan yang timbul sehubungan dengan pokok permasalahan di atas dimunculkan dan dirumuskan dalam bentuk pertanyaan penelitian sebagai berikut.

1. Bagaimanakah implementasi kebijakan lima hari kerja pada cabang dinas pendidikan nasional kecamatan di Kota Bandung?
 - a....Bagaimanakah persepsi kepala cabang tentang penggunaan waktu dan disiplin kerja pegawai dalam kebijakan lima hari kerja pada cabang dinas pendidikan nasional kecamatan di Kota Bandung?
 - b. Bagaimanakah persepsi kepala cabang tentang intensitas kerja pegawai dalam kebijakan lima hari kerja pada cabang dinas pendidikan nasional kecamatan di Kota Bandung?
 - c. Bagaimanakah persepsi kepala cabang tentang inisiatif kerja pegawai cabang dinas pendidikan nasional kecamatan dalam kebijakan lima hari kerja pada cabang dinas pendidikan nasional kecamatan di Kota Bandung?
 - d. Bagaimanakah persepsi kepala cabang tentang suasana kerja dalam kebijakan lima hari kerja pada cabang dinas pendidikan nasional kecamatan di Kota Bandung?

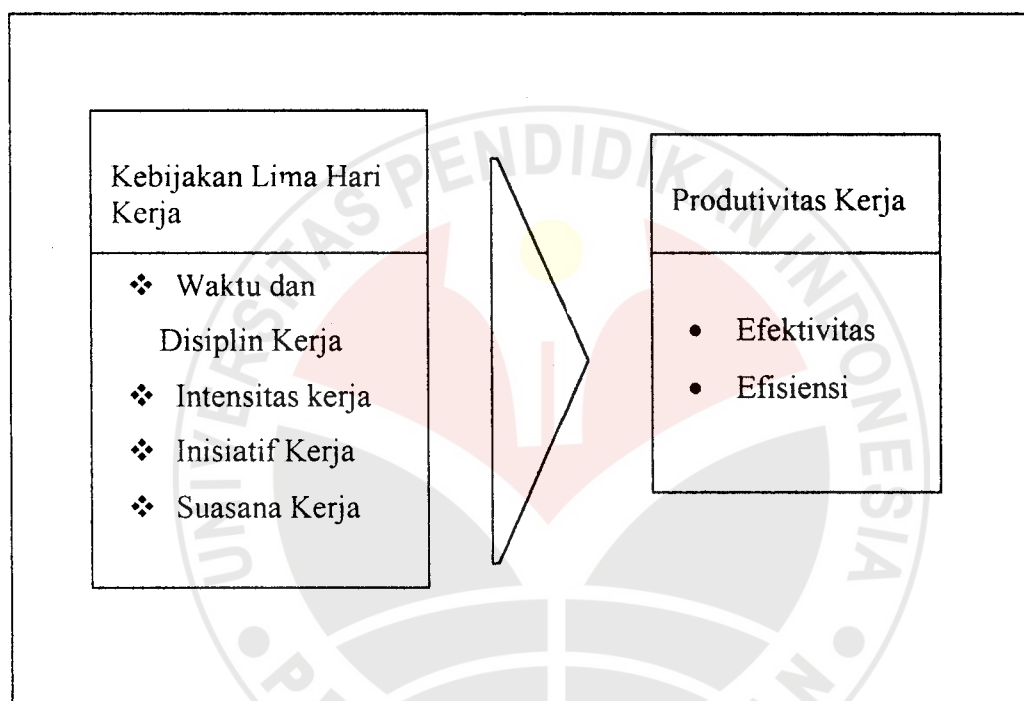
2. Apakah terdapat hubungan yang berarti antara persepsi kepala cabang tentang kebijakan lima hari kerja dengan produktivitas kerja pegawai cabang dinas pendidikan nasional kecamatan di Kota Bandung?
 - a. Apakah terdapat hubungan yang berarti antara persepsi kepala cabang tentang pemanfaatan waktu dan disiplin kerja dalam kebijakan lima hari kerja dengan produktivitas kerja pegawai cabang dinas pendidikan nasional kecamatan di Kota Bandung?
 - b. Apakah terdapat hubungan yang berarti antara persepsi kepala cabang tentang intensitas kerja dalam kebijakan lima hari kerja dengan produktivitas kerja pegawai cabang dinas pendidikan nasional kecamatan di Kota Bandung?
 - c. Apakah terdapat hubungan yang berarti antara persepsi kepala cabang tentang inisiatif kerja dalam kebijakan lima hari kerja dengan produktivitas kerja pegawai cabang dinas pendidikan nasional kecamatan di Kota Bandung?
 - d. Apakah terdapat hubungan yang berarti antara persepsi kepala cabang tentang suasana kerja dalam kebijakan lima hari kerja dengan produktivitas kerja pegawai cabang dinas pendidikan nasional kecamatan di Kota Bandung?

Pertanyaan-pertanyaan pokok tersebut merupakan acuan penelitian yang perlu dibahas secara rinci, sehingga dapat memberikan gambaran tentang

implementasi kebijakan lima hari kerja untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai cabang dinas pendidikan nasional kecamatan di kota Bandung.

C. Ruang Lingkup dan Paradigma Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini dapat dilukiskan sebagai berikut.



Gambar 1.1 Ruang lingkup penelitian

Implementasi kebijakan lima hari kerja menurut persepsi kepala cabang dinas pendidikan nasional kecamatan merupakan variabel bebas (X) dalam penelitian ini, yang diuraikan ke dalam empat sub variabel sebagai berikut.

X1 = Persepsi kepala dinas tentang pemanfaatan waktu dan disiplin kerja

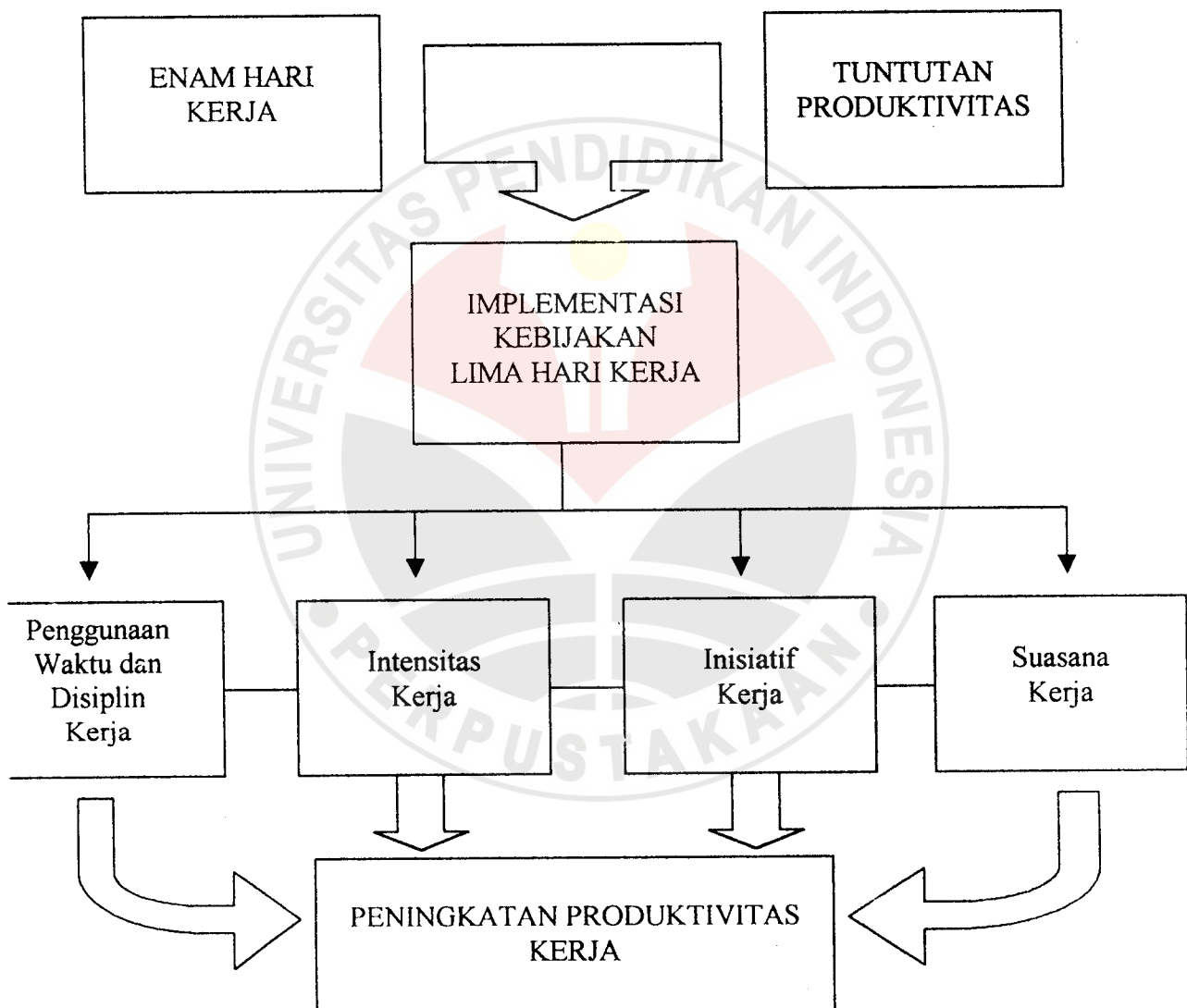
X2 = Persepsi kepala dinas tentang intensitas kerja

X3 = Persepsi kepala dinas tentang inisiatif kerja pegawai

X4 = Persepsi kepala dinas tentang suasana kerja

Adapun yang menjadi variabel terikat dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja berdasarkan tingkat kepuasan pegawai cabang dinas pendidikan nasional kecamatan (Y).

Berdasarkan ruang lingkup di atas, dilukiskan paradigma penelitian sebagai berikut.



Gambar 1.2 Paradigma Penelitian

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

a. Tujuan Umum

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi kebijakan lima hari kerja dalam kaitannya dengan produktivitas kerja pegawai cabang dinas pendidikan nasional lingkungan kantor-kantor cabang dinas pendidikan nasional kecamatan yang ada di kota Bandung.

b. Tujuan Khusus

Penelitian ini secara khusus bertujuan untuk mengetahui dan mendeskripsikan:

- 1) Gambaran seutuhnya tentang implementasi kebijakan lima hari kerja di lingkungan cabang dinas pendidikan nasional kecamatan di kota Bandung. Gambaran tersebut meliputi tentang:
 - a) Bagaimana penggunaan waktu dan disiplin kerja dalam lima hari kerja
 - b) Bagaimana intensitas kerja dalam lima hari kerja
 - c) Bagaimana inisiatif kerja dalam lima hari kerja
 - d) Bagaimana suasana kerja dalam lima hari kerja

- 2) Hubungan antara persepsi kepala cabang dinas pendidikan nasional kecamatan tentang implementasi kebijakan lima hari kerja terhadap

produktivitas kerja pegawai cabang dinas pendidikan nasional kecamatan di kota Bandung.

- a) Hubungan antara persepsi kepala cabang tentang pemanfaatan waktu dan disiplin kerja dalam kebijakan lima hari kerja dengan produktivitas kerja pegawai cabang dinas pendidikan nasional kecamatan di Kota Bandung.
- b) Hubungan antara persepsi kepala cabang tentang intensitas kerja dalam kebijakan lima hari kerja dengan produktivitas kerja pegawai cabang dinas pendidikan nasional kecamatan di Kota Bandung.
- c) Hubungan antara persepsi kepala cabang tentang inisiatif kerja dalam kebijakan lima hari kerja dengan produktivitas kerja pegawai cabang dinas pendidikan nasional kecamatan di Kota Bandung.
- d) Hubungan antara persepsi kepala cabang tentang suasana kerja dalam kebijakan lima hari kerja dengan produktivitas kerja pegawai cabang dinas pendidikan nasional kecamatan di Kota Bandung.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi kajian empirik bagi administrator pendidikan. Dengan ditemukannya gambaran tentang

implementasi kebijakan lima hari kerja, maka dapat dikembangkan bentuk-bentuk kebijakan di sektor pendidikan yang memiliki nilai positif terhadap produktivitas kerja tenaga kependidikan dan akhirnya dapat menunjang peningkatan kualitas pendidikan.

b. Manfaat Praktis

Secara aplikatif, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pemerintah kota Bandung dalam merumuskan kebijakan di sektor pendidikan yang memiliki implikasi positif dalam pembangunan pendidikan.

E. Anggapan Dasar dan Hipotesis

1. Anggapan Dasar

Anggapan dasar adalah sebuah titik tolak pemikiran yang kebenarannya diterima oleh peneliti. Anggapan dasar ini diperlukan untuk memperkuat permasalahan, membantu peneliti dalam memperjelas menetapkan objek penelitian, wilayah pengambilan data, dan instrumen pengumpulan data.

Seperangkat anggapan dasar yang dibangun sebagai landasan untuk keyakinan tentang kokohnya pelaksanaan penelitian adalah sebagai berikut.

- a. Secara praktis produktivitas dapat didefinisikan sebagai suatu output atau keluaran yang dihasilkan seseorang perjam. Produktivitas organisasi adalah penjumlahan produktivitas perorangan setiap individu yang berada dalam organisasi itu (Gaffar, 1987: 142-143).

- b. "... Produktivitas itu tergantung pada personil, sistem (peraturan-peraturan) dan organisasi (Sanusi, 1975).

2. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang perlu diuji kebenarannya. Berdasarkan rumusan masalah pokok di atas, berikut diajukan hipotesis penelitian.

Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kebijakan lima hari kerja dengan produktivitas kerja pegawai cabang dinas pendidikan nasional kecamatan di Kota Bandung.

Selanjutnya dikemukakan beberapa hipotesis khusus sebagai berikut.

- a. Terdapat hubungan positif penggunaan waktu dan disiplin kerja dalam kebijakan lima hari kerja dengan produktivitas kerja pegawai Cabang Dinas Pendidikan Kecamatan di Kota Bandung.
- b. Terdapat hubungan positif intensitas kerja dalam lima hari kerja dengan produktivitas kerja pegawai Cabang Dinas Pendidikan Kecamatan di Kota Bandung.
- c. Terdapat hubungan positif inisiatif kerja dalam lima hari kerja dengan produktivitas kerja pegawai Cabang Dinas Pendidikan Kecamatan di Kota Bandung.
- d. Terdapat hubungan positif suasana kerja dalam lima hari kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Cabang Dinas Pendidikan Kecamatan di Kota Bandung.

- e. Terdapat hubungan positif penggunaan waktu dan disiplin kerja, intensitas kerja, inisiatif kerja, dan suasana kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja pegawai Cabang Dinas Pendidikan Kecamatan di Kota Bandung?

F. Populasi dan Sampel Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di kantor-kantor cabang dinas pendidikan nasional yang ada di kota Bandung. Oleh karena itu penelitian ini menyangkut keseluruhan karakteristik yang berkaitan dengan implementasi kebijakan lima hari kerja untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai pada lingkungan cabang dinas pendidikan nasional kecamatan di kota Bandung.

Populasi penelitian ini adalah seluruh kepala dinas dan pegawai cabang dinas pendidikan nasional kecamatan yang ada di kota Bandung, yang berjumlah 26 cabang. Sedangkan sampelnya ditetapkan berdasarkan kebutuhan dan tujuan penelitian. Oleh karena itu pengambilan sampel dilakukan secara total untuk subjek kepala dinas, dan sampel purposive untuk subjek pegawai cabang dinas pendidikan kecamatan. Berdasarkan ketentuan tersebut, diperoleh jumlah sampel sebanyak 26 orang kepala dinas dan 26 orang pegawai cabang dinas pendidikan nasional kecamatan.

G. Sistematika Pembahasan

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan sistematika pembahasan sebagai berikut.

Bab I. Pendahuluan; membahas mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, anggapan dasar dan hipotesis penelitian, populasi dan sampel penelitian, serta sistematika pembahasan.

Bab II. Telaahan kepustakaan/kerangka teoritis; membahas berbagai konsep dasar dan teori-teori yang berkaitan dengan penelitian terdahulu yang relevan dan berkaitan dengan masalah penelitian ini.

Bab III. Metodologi penelitian; menjabarkan secara rinci mengenai metode penelitian, yang secara garis besar telah disinggung dalam bab I, pengembangan alat pengumpul data, penjabaran konsep teori ke dalam konsep-konsep empirik dan analitis, serta membahas mengenai prosedur dan analisis data. Termasuk dalam bab ini adalah laporan mengenai instrumen yang digunakan, beserta validitas dan reliabilitasnya.

Bab IV. Hasil penelitian dan pembahasan, berisikan hasil analisis deskriptif, hasil pengujian hipotesis, rangkuman hasil analisis data, dan pembahasan terhadap keseluruhan hasil penelitian.

Bab V. Kesimpulan dan rekomendasi; berisi tentang pemaknaan terhadap keseluruhan hasil penelitian secara terpadu, dan rekomendasi yang ditujukan bagi para pembuat kebijakan, para pengguna hasil penelitian, serta para peneliti yang akan melanjutkan penelitian ini.

