

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Seiring perkembangan zaman, pendidikan saat ini menjadi salah satu faktor terpenting di dalam pembangunan di setiap negara, dengan pendidikan setiap manusia mampu mengembangkan potensi yang ada di dalam dirinya untuk menjadi sosok manusia yang memiliki kualitas, seperti apa yang tertuang di dalam Undang-Undang SISDIKNAS No.20 Tahun 2003 pasal 1 (2003 :1) yang menjelaskan bahwa : Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual, keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Melalui pendidikan pula manusia memiliki peran untuk dapat mewujudkan akan tujuan pendidikan nasional seperti yang tertuang di dalam Undang-undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 Tentang SISDIKNAS :

Pendidikan nasional bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik 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 bertanggungjawab

Untuk mencapai tujuan tersebut patut melibatkan berbagai unsur terutama peran seorang tenaga kependidikan, yang merupakan salah satu bagian dari pegawai pemerintah atau anggota di masyarakat yang bekerja mengabdikan diri dalam penyelenggaraan pendidikan. Adapun status tenaga kependidikan terdiri atas tenaga kependidikan berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan tenaga kependidikan yang berstatus non PNS. Keduanya memiliki tugas pokok dan fungsi yang sama di dalam proses penyelenggaraan pendidikan. Atas hal tersebut keduanya berhak memperoleh gaji dan kesejahteraan lainnya atas jasa yang telah diberikan dalam pendidikan.

Adapun tenaga kependidikan yang dimaksud adalah yakni guru, dimana guru memiliki peranan penting dalam proses pembelajaran di sekolah. Guru adalah salah satu sumber daya manusia di lingkungan sekolah dan memiliki peran sangat penting untuk mencapai tujuan sekolah secara efektif dan efisien. Definisi guru yang diatur dalam Undang-undang No. 14 Tahun 2005 pasal 1 ayat 1 tentang guru dan dosen dijelaskan bahwa : Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Dengan kapasitas profesionalnya tersebut, guru diharapkan dapat memberikan kualitas dan kuantitas terbaik dalam pembelajaran di sekolah, seperti yang di kemukakan oleh Usman (1995 : 21) bahwa :

Guru memiliki peranan yang sangat penting dalam menentukan kuantitas dan kualitas pengajaran yang dilaksanakannya. Oleh sebab itu guru harus memikiran dan membuat perencanaan secara seksama dalam meningkatkan kesempatan belajar siswa dan memperbaiki kualitas pengajarnya.

Dalam memaksimalkan peran guru tersebut, kebutuhan akan guru menjadi titik fokus bagi Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah, dimana kebutuhan guru semakin bertambah dari waktu ke waktu baik kebutuhan guru pegawai negeri sipil (PNS) ataupun guru honorer. Tanggung jawab peran dari guru sekolah dasar terhadap anak didiknya dirasa lebih berat dibanding dengan guru jenjang selanjutnya, dimana tanggung jawab tersebut yang akan menentukan keberhasilan atau kegagalan hasil pembelajarannya.

Untuk menjamin kesejahteraan tenaga penddikan, khususnya guru di sekolah diperlukan suatu sistem yang dapat menjamin keadilan dan kepastian. Setiap guru mendambakan masa depan yang cerah, baik dari segi kedudukan, tugas maupun penghasilan. Kesejahteraan guru dapat berbentuk finansial (materil) dan non finansial non materil). Terpenuhinya kesejahteraan tenaga kependidikan cukup berpengaruh terhadap kinerja dalam pelaksanaan

tugasnya, sehingga hal ini perlu mendapatkan perhatian yang serius, baik oleh pimpinan sekolah maupun pemerintah.

Terkait hal tersebut sudah semestinya guru mendapatkan imbalan atas usaha yang dilakukan salah satunya dalam kesejahteraan guru dengan pemberian kompensasi. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Masturin (2008) bahwa :

Setiap kegiatan atau usaha yang dilakukan manusia dalam suatu perusahaan tidak terlepas dari motif pribadi untuk memenuhi kebutuhannya. Melalui kerja manusia berharap dapat memperoleh imbalan atau kompensasi yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhannya tersebut. Kebutuhan manusia bermacam-macam dan berbeda antara yang satu dengan yang lainnya.

Semua guru mengenal apa kompensasi itu, karena mereka menerima dalam bentuk gaji ataupun upah didukung dengan penjelasan Sri Hadiati (2001: 55) mengemukakan bahwa kompensasi memiliki beberapa jenis, sebagai berikut :

1. Gaji/Upah : Pemberian kompensasi yang diberikan secara mingguan, dua mingguan, maupun bulanan. Gaji/Upah bisa berupa gaji pokok, gaji berdasarkan kinerja, biaya hidup.
2. Insentif : Komponen utama dari kompensasi yang bertujuan untuk mendorong peningkatan produktivitas pegawai. Yang termasuk ke dalam kompensasi adalah bonus, komisi dan kurva kematangan.
3. Kompensasi pelengkap : Suatu kompensasi yang bentuknya tidak langsung, dan berkaitan dengan prestasi kerja pegawai. Kompensasi pelengkap bisa berupa :
 - a. Jaminan rasa aman karyawan: Pensiun, pesangon, tunjangan kesehatan, asuransi.
 - b. Gaji dan upah yang dibayar pada saat pegawai tidak bekerja : pada saat cuti tidak diambil maka bisa diganti dengan uang.
 - c. Program pelayanan: berlangganan surat kabar, majalah, sarana olah raga, perayaan hari raya, voucher, dan program sosial lainnya.

Dalam pelaksanaannya kompensasi ini memiliki sistem diutarakan menurut Hasibuan (2003: 122) bahwa sistem sebagai berikut :

- a. Sistem waktu

Dalam sistem waktu, besarnya kompensasi ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu, atau bulan. Sistem waktu biasanya ditetapkan jika prestasi kerja sulit diukur per unitnya dan bagi karyawan tetap kompensasinya dibayar atas sistem waktu secara periodik setiap bulannya. Besar kompensasi sistem waktu hanya didasarkan kepada lamanya bekerja bukan dikaitkan kepada prestasi kerjanya.

b. Sistem hasil

Dalam sistem hasil, besarnya kompensasi yang dibayar selalu didasarkan kepada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan kepada lamanya waktu mengerjakannya. Sistem hasil ini tidak dapat ditetapkan kepada karyawan tetap dan jenis pekerjaan yang tidak mempunyai standar fisik, seperti bagi karyawan administrasi.

c. Sistem borongan

Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Penetapan besarnya balas jasa berdasarkan sistem borongan cukup rumit, lama mengerjakannya serta banyak alat yang diperlukan untuk menyelesaikannya.

Adapun kebijakan kompensasi menurut Hasibuan (2003: 122) menyatakan bahwa :

“Kebijaksanaan kompensasi, baik besarnya, susunannya, maupun waktu pembayarannya dapat mendorong gairah kerja dan keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja yang optimal sehingga membantu terwujudnya sasaran perusahaan.”

Ini juga menyangkut dengan bagaimana guru dalam pendidikan bahwa besaran kompensasi harus ditetapkan berdasarkan analisis pekerjaan, posisi jabatan, konsistensi internal serta berpedoman kepada undang-undang No 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen, dengan harapan terbina kerjasama yang selaras dan memberikan kepuasan kepada seluruh pihak .

Secara materi istilah kompensasi dalam organisasi pendidikan dapat berbentuk gaji (termasuk tunjangan), honor, biaya transport, uang makan, dan pendapatan lain yang diperoleh dan sumber yang sah. Sedangkan kompensasi dalam berbentuk non materi yang dapat dinikmati oleh guru adalah perlakuan

adil dan manusiawi, pemberian pelayanan yang baik, jaminan keamanan dan kenyamanan dalam melaksanakan tugas, dan sebagainya: kompensasi tersebut sangat besar pengaruhnya dalam meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas kerja guru dalam aktivitas di sekolah.

Kompensasi juga memberikan peningkatan pada produktivitas kerja. Dengan kompensasi guru akan terpelihara serta terdorong untuk selalu meningkatkan produktivitas kerjanya. Adapun pengertian produktivitas kerja menurut Nawawi (1990: 97) yakni : Produktivitas kerja adalah perbandingan terbaik antara hasil yang diperoleh (*output*) dengan jumlah sumber kerja yang digunakan (*input*). Produktivitas kerja dikatakan tinggi jika hasil yang diperoleh lebih besar daripada sumber kerja yang digunakan. Sebaliknya, produktivitas kerja dikatakan rendah, jika hasil yang diperoleh lebih kecil dari sumber daya yang digunakan.

Produktivitas kerja menunjukkan bahwa perbandingan efektivitas keluaran(pencapaian untuk kerja maksimal) dengan efisiensi salah satu masukan (tenaga kerja) yang mencakup kuantitas, kualitas dalam waktu tertentu akan menghasilkan keluaran (*ouput*) yang sesuai dengan harapan baik lembaga ataupun tenaga kerja nya sejalan dengan pernyataan Hasibuan (Prasetyo dan Wahyudin, 2006) bahwa : Produktivitas adalah sebagai perbandingan antara keluaran (*output*) dengan masukan (*input*). produktivitas naik hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi, dan adanya peningkatan keterampilan tenaga kerja .

Agar produktivitas kerja guru dapat diperoleh secara optimal tingkat penghasilan guru pun harus diperhatikan dengan pemberian kompenasi diharapkan produktivitas kerja guru juga harus selalu meningkat dikarenakan tuntutan untuk terus memberikan peningkatan dalam proses kerjanya.

Prosedur yang diterapkan dalam pemberian gaji/honor (diluar ketentuan pemerintah) harus tersistem dengan baik. Yang harus dilakukan sebelumnya yakni penetapan prosedur perlu dirumuskan, disepakati, dan disosialisasikan

sehingga seluruh komponen Ketenagaan yang ada dapat memahami maksud, dan tujuan dan sistem yang digunakan. Hal ini diperkirakan akan memberikan jaminan kepastian dan keadilan yang dapat dirasakan oleh guru sekolah.

Guru Sekolah Dasar Negeri menelaah kepada status kepegawaiannya terbagi menjadi guru PNS dan guru honorer dimana masing-masing dari status kepegawaiannya tersebut memiliki pendapatan yang berbeda, guru PNS (Pegawai Negeri Sipil) memiliki pendapatan gaji pokok dari pemerintah sedangkan untuk guru honorer berasal dari BOS (Bantuan Operasional Sekolah). Permasalahan yang muncul adalah pemberian kompensasi kepada guru terhadap produktivitas kerjanya, studi pendahuluan yang di lakukan di sekolah dasar negeri yang berada di Kecamatan Andir, Kota Bandung menunjukkan kompensasi baik untuk guru honorer dan guru PNS secara umum dirasa belum dapat memenuhi kesejahteraan sehingga berpengaruh kepada produktivitas kerjanya sebagai pendidik.

Di lain hal, guru honorer merasa kompensasi yang diberikan memang masih jauh dari harapan terutama untuk guru honorer di sekolah dasar negeri, sehingga mengajar jadi apa adanya, melakukan apa saja yang ada disekolah dan berdampak masih ada guru honorer dengan mengajar ke sekolah lain dengan tujuan pula untuk meningkatkan produktivitas kerja. Bagi guru PNS gaji pokok yang telah ditentukan oleh pemerintah memang cukup membantu terlebih dibantu dengan adanya Sertifikasi, Tunjangan Daerah dan ada pula yang diberikan upah bulanan dari sekolah, namun masih ada yang belum merasa terpenuhi dikarenakan masa kerja jabatan dan pengabdian yang sudah cukup lama sehingga berpengaruh kepada produktivitas kerja.

Problematika ini dapat terlihat dari bagaimana pemberian sistem kompensasi (penggajian) yang diterapkan bagi tenaga kependidikan, khususnya Guru PNS dan sebenarnya tidak terlapas dari Sistem penggajian Pegawai Negeri Sipil yang telah ditetapkan melalui keputusan/Peraturan Presiden maupun Peraturan pemerinah. Hingga disadari bahwa sistem dari penggajiannya tersebut belum sepenuhnya memuaskan pihak guru terutama

dan seluruh kalangan pada umumnya. Namun demikian, pemerintah nampak akan terus berusaha memperbaiki sistem penggajian dan pemberian kompensasi bagi guru sehingga mampu memperbaiki dan meningkatkan kesejahteraannya dan berpengaruh pula dalam meningkatkan produktivitas kerja guru di sekolah mencapai mutu pendidikan yang optimal.

Berdasarkan hal yang telah dikemukakan di atas, peneliti merasa tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan judul : “ **Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru di SD Negeri Se-Kecamatan Andir**”.

B. Identifikasi Masalah

Dari pemaparan latar belakang diatas maka identifikasi masalah yang di dapat yaitu :

1. Kurangnya pemberian kompensasi kepada guru SD Negeri se-Kecamatan Andir Kota Bandung.
2. Faktor yang menghambat produktivitas kerja guru SD Negeri se-Kecamatan Andir Kota Bandung.
3. Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Guru SD Negeri se-Kecamatan Andir Kota Bandung belum optimal.

C. Perumusan Masalah

Didasarkan pada latar belakang yang telah di jelaskan ,permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pemberian kompensasi di Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Andir, Kota Bandung?
2. Bagaimana Produktivitas Kerja Guru di Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Andir, Kota Bandung?
3. Seberapa besar pengaruh pemberian kompensasi terhadap produktivitas kerja guru di Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Andir, Kota Bandung?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini dilakukan yaitu untuk memperjelas arah serta tujuan penelitian yang dilakukan oleh peneliti, maka tujuan penelitian ini kemudian dirumuskan menjadi dua bagian yaitu tujuan umum dan tujuan khusus :

1. Tujuan umum

Tujuan umum dari penelitian ini adalah memberikan gambaran jelas pengaruh pemberian kompensasi terhadap produktivitas kerja guru di Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Andir ,Kota Bandung.

2. Tujuan khusus

- a. Mengetahui bagaimana pemberian kompensasi kepada guru di Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Andir, Kota Bandung
- b. Untuk mengetahui pengaruh yang jelas akan kompensasi yang diberikan kepada guru Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Andir, Kota Bandung.
- c. Untuk mengetahui pengaruh pemberian kompensasi terhadap produktivitas kerja guru Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Andir, Kota Bandung.

E. Manfaat/Signifikansi Penelitian

Berdasarkan kepada masalah-masalah yang telah dirumuskan, diharapkan dengan melalui penelitian ini diperoleh banyak manfaat. Beberapa manfaat yang dapat peneliti kemukakan di dalam penelitian ini diantaranya :

1. Segi Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan pengetahuan dan informasi bagi pengembangan ilmu Administrasi Pendidikan, dikhususkan juga kepada bidang Manajemen Sumber

Daya Manusia mengenai Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru.

2. Segi Kontekstual

- a. Untuk lembaga sekolah dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dapat memberikan informasi dan kontribusi yang bermanfaat bagi pengembangan dan kemajuan lembaga sekolah.
- b. Peneliti : hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan wawasan, pengetahuan dan kontribusi peneliti dikhususkan mengenai Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru di SD Negeri Se-Kecamatan Andir , Kota Bandung.

F. Struktur Organisasi Skripsi

Untuk memberikan gambaran yang lebih jelas akan skripsi ini, peneliti berikan uraian dari sistematika penelitian skripsi yang merujuk kepada Keputusan Rektor Universitas Pendidikan Indonesia Nomor 4892/UN40/HK/2013 yang dibukukan menjadi “Pedoman Penelitian Karya Ilmiah Tahun 2013” yang meliputi :

BAB I merupakan pendahuluan yang menguraikan tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah penelitian, dan rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan struktur organisasi skripsi.

BAB II menguraikan tentang kajian pustaka, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian. Kajian Pustaka berisi pengertian dan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia, teori yang sedang dikaji yaitu konsep dasar kompensasi dan produktivitas kerja, dan kedudukan masalah penelitian dalam bidang ilmu yang diteliti. Kerangka pemikiran merupakan tahapan yang ditempuh dalam merumuskan hipotesis dengan mengkaji hubungan teoritis antar variabel

penelitian, setelah hubungan variabel tersebut didukung oleh teori yang dirujuk barulah hipotesis dapat dirumuskan. Hipotesis sendiri merupakan jawaban sementara terhadap masalah yang dirumuskan dalam penelitian.

BAB III yang menguraikan tentang penjabaran rinci mengenai metodologi penelitian yang terdiri dari lokasi dan subjek populasi/sampel penelitian, metode penelitian, definisi operasional, instrumen penelitian, proses pengembangan instrument, teknik pengumpulan data dan analisis data.

BAB IV terdiri dari dua bagian yakni hasil penelitian dan pembahasan. Bagian pertama, peneliti akan menguraikan hasil perhitungan yang diperoleh melalui pengumpulan data/angket terhadap indikator-indikator variabel penelitian. Sedangkan untuk bagian kedua, peneliti akan menyajikan penafsiran, pembahasan hasil dari penelitian, dan pemaknaan peneliti terhadap hasil analisis temuan penelitian.

BAB V menguraikan mengenai kesimpulan dan saran. Bab ini berisi mengenai hasil kesimpulan penelitian dan saran yang diajukan bagi pihak terkait.