

BAB. I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Hakekat pembangunan nasional adalah pembangunan manusia Indonesia seutuhnya. Pembangunan nasional berarti membangun manusia dalam mempersiapkan bangsa Indonesia menjadi warga negara yang bertanggung jawab dan mampu mewujudkan masyarakat adil dan makmur, baik material maupun spiritual. Berhasilnya tujuan pembangunan tergantung pada kualitas sumber daya manusianya (SDM), dimana sumberdaya manusia itu merupakan salah satu komponen penting sebagai input, pemeroses dan sekaligus pengguna hasil pembangunan.)

Sebelum pemerintah daerah diberi hak otonomi dalam menentukan tujuan, proses pembangunan termasuk didalamnya pembangunan pendidikan. Segala urusan yang berkenaan dengan pengelolaan pendidikan ditentukan dari pusat, sehingga pelaksana pendidikan dalam hal ini tenaga kependidikan dalam melakukan tugasnya harus mengejar target yang ditetapkan dari pusat. Hal itu sesuai dengan yang dikemukakan Abdul Azis (1987:9) bahwa “ pendidikan di Indonesia Cenderung lebih bersifat formal artinya inovasi dalam bidang pendidikan hampir berkecenderungan dari pusat yang ditetapkan oleh Departemen pendidikan “. Dengan adanya kebijakan pendidikan tersebut pihak

daerah tidak diberi wewenang baik dalam menentukan tujuan, proses maupun menentukan hasil yang diharapkan.

Namun setelah adanya perubahan sistem pemerintahan dari sentralisasi menjadi desentralisasi, pemerintah daerah dituntut untuk dapat mengatur dan mengelola daerahnya sendiri, baik dalam menentukan tujuan, proses maupun menentukan hasil yang diharapkan dari pembangunan. Peluang yang diperoleh bagi daerah dalam pelaksanaan sistem desentralisasi, sebagaimana yang dikemukakan **Djam'an Satori** (2001) dalam makalah Analisis kebijakan dalam konteks Desentralisasi dan Otonomi Daerah, adalah bahwa " pemerintah daerah diberi proporsi yang lebih besar untuk menentukan dan melaksanakan pembangunan daerahnya ". Namun untuk menentukan dan melaksanakan pembangunan tersebut masih jauh dari yang diharapkan, karena banyak faktor-faktor yang mempengaruhinya, salah satu diantaranya adalah pemerintahan daerah belum mempersiapkan dan menyediakan sumber daya manusia yang berkualitas sebagai penunjang pembangunan. Sehubungan dengan hal tersebut, upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) merupakan masalah yang sangat pokok, dan harus mendapat perhatian yang serius dan sungguh-sungguh dari berbagai pihak baik dari pihak pemerintah, swasta maupun masyarakat.)

Salah satu wahana untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) adalah pendidikan, karena pendidikan memiliki fungsi dan

peran yang sangat penting dan berarti dalam menumbuh kembangkan potensi-potensi yang dimiliki sumberdaya manusia hingga memiliki pengetahuan dan kemampuan sebagai bekal hidup dan kemajuan pembangunan. Fungsi pendidikan sebagaimana yang dikemukakan **Webster's** (1957) dalam **Almanarsyah** (1996:2) bahwa fungsi pendidikan itu adalah " the process of training and developing the knowledge, skill, mind, character, etc. Dari uraian tersebut diatas dapat diartikan bahwa pendidikan merupakan proses latihan dan pengembangan pengetahuan, keterampilan, minat, karakter dan lain sebagainya. **Ahmad Sanusia** (1989:45) dalam bukunya *Produktivitas Pendidikan Nasional* mengemukakan fungsi pendidikan, bahwa " pendidikan sebagai proses pengembang sumber daya manusia, yang merupakan faktor paling penting dalam pembangunan nasional ". Pentingnya peranan pendidikan dalam pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas, tercermin dalam **Undang-Undang Nomor 2 tahun 1989** tentang sistem pendidikan nasional. Dalam undang-undang tersebut dinyatakan bahwa tujuan pendidikan nasional bertujuan mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia Indonesia seutuhnya, yaitu manusia yang beriman dan bertaqwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa dan berbudi pekerti luhur, memiliki pengetahuan dan keterampilan, kesehatan jasmani dan rohani, berkepribadian yang mantap dan mandiri serta tanggung jawab kemasyarakatan dan kebangsaan (**UUSPN, 1989**).

Selanjutnya **Fakry Gaffar** (1989) dalam **Almanarsyah** (1996:3) mengemukakan bahwa “ peranan pendidikan dalam pembangunan dan pengembangan sumberdaya manusia merupakan satu prioritas yang cukup penting yang memiliki kedudukan dan perannya unik. Pendidikan bukan hanya merupakan sektor yang harus dibangun tetapi juga harus turut mendukung sektor lain “. Dengan pernyataan tersebut, memacu para administrator dan manajemen pendidikan agar bisa menciptakan dan memproduksi peserta didik, sehingga produk dari pendidikan tadi bisa memberikan kontribusi terhadap sektor-sektor pembangunan lainnya.

Dalam pembangunan yang sedang dilaksanakan dewasa ini, sektor ekonomi masih menduduki posisi pertama dalam pembangunan nasional. Karena sektor ekonomi dipandang sebagai sektor yang mampu memberikan dukungan besar dalam pembiayaan pembangunan lainnya termasuk pada pembangunan pendidikan.

Sektor pendidikan dan ekonomi memiliki hubungan yang sangat erat dan saling menunjang. Pertumbuhan dan perkembangan ekonomi suatu negara bisa maju dengan pesat apabila tingkat pendidikan masyarakat di suatu negara tinggi, begitu pula sebaliknya. Dengan begitu pentingnya arti dan manfaat pendidikan bagi suatu negara terutama sebagai penunjang pertumbuhan dan perkembangan ekonomi, sehingga dewasa banyak para ahli ekonomi yang mencurahkan perhatiannya pada bidang pendidikan. Salah satu pakar ekonomi

Cohn (1979) dalam bukunya *Economics Education* “ bahwa pendidikan merupakan investasi sumberdaya manusia yang sangat berharga dan tidak dapat diukur oleh uang “. Pendidikan dikatakan investasi mengingat produk yang dihasilkan pendidikan tadi tidak dapat dirasakan manfaatnya pada saat sekarang, melainkan pada masa yang akan datang.

Bertitik tolak dari permasalahan tersebut, agar hasil pendidikan memberikan kontribusinya terhadap sektor pembangunan, maka pendidikan harus mendapat perhatian serius dan sungguh-sungguh. Karena pada saat inilah kesempatan kita yang paling tepat untuk membekali diri dalam upaya peningkatan kualitas sumberdaya manusia melalui pendidikan. Sehingga kualitas sumber daya manusia tersebut diharapkan mampu mengembangkan pengetahuan dan kemampuannya, berperan aktif dalam pembangunan serta mampu berkompetisi dengan negara lain.

Untuk menghasilkan kualitas sumberdaya manusia yang berkualitas sebagai mana dikemukakan **Fakry Gaffar (2000)** “ diperlukan pendidikan yang berkualitas pula, dan untuk memperoleh pendidikan yang berkualitas tersebut mahal harganya “. oleh karena itu diperlukan adanya biaya pendidikan yang cukup memadai bagi pencapaian tujuan, proses dan hasil yang diharapkan. Hal yang sama diungkapkan oleh **R.L. Johns dan Morphet, (1979)** **Beeby (1979)** dalam **Idochi Anwar (1990:24)** bahwa “ kuantitas dan kualitas hasil pendidikan yang tinggi memerlukan biaya pendidikan yang tinggi “.

Oleh karena itu **R.L. Johns, E. L. Morphet, K. Alexander** (1983) dalam **Nanang Fatah** (2000:108) menyimpulkan bahwa “ biaya dan mutu pendidikan mempunyai keterkaitan secara langsung. Biaya pendidikan memberikan pengaruh yang positif melalui faktor kepemimpinan dan manajemen pendidikan dan tenaga kependidikan yang kompeten dalam meningkatkan pelayanan pendidikan melalui peningkatan mutu faktor-faktor yang berpengaruh terhadap proses belajar mengajar “. Sedangkan **Idochi Anwar** (1990) :3) mengemukakan bahwa “ upaya untuk meningkatkan produktivitas pendidikan melalui peningkatan biaya pendidikan belum diimbangi dengan peningkatan mutu layanan pendidikan oleh tenaga edukatif, sehingga masih menghadapi tantangan : Apakah biaya tenaga edukatif itu instrumental dalam layanan pendidikan ?.” Sedangkan masalah fungsi dan biaya pendidikan sebagai mana yang dikemukakan **Nanang Fatah** (2000:108) bahwa “ fungsi pendidikan dan sejumlah sektor input, proses, dan konteks. Biaya pendidikan yang dipergunakan untuk menyediakan perangkat input akan memberikan dampak terhadap mutu melalui fungsi alokasi yang tepat, adil (equitable) dan pendayagunaan secara efisien “.

Kepemimpinan, manajemen dan tenaga kependidikan merupakan suatu sistem yang sangat terkait yang tidak dapat dipisahkan. Karena kepemimpinan merupakan pemberi arah, pengendali, serta penentu terhadap tujuan dari kegiatan atau aktivitas yang dilakukan tenaga kependidikan dalam

melakukan tugas dan pekerjaannya. Sedangkan manajemen adalah pengatur terhadap segala aktivitas atau kegiatan yang dilakukan guru, baik dalam menentukan perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasianm sampai pada pengevaluasian kegiatan belajar mengajar.)

Tenaga kependidikan merupakan salah satu unsur atau komponen dari sistem pendidikan yang menjadi ujung tombak terhadap keberhasilan tujuan pendidikan, karena tenaga kependidikan yang secara langsung melakukan proses terhadap peserta didik melalui kegiatan belajar mengajar (KBM) di kelas.

Disamping masalah biaya yang berpengaruh terhadap mutu pendidikan juga sistem pengelolaan dan penyelenggaraan administrasi pendidikan harus mendapat perhatian, karena biaya merupakan salah satu input dari administrasi pendidikan. Salah satu upaya untuk memiliki pendidikan yang berkualitas diperlukan sistem pengelolaan dan penyelenggaraan administrasi pendidikan yang kompeten dan profesional. Karena administrasi pendidikan akan memiliki peranan dan fungsi penting dalam penataan, pengelolaan, dan penyelenggaraan pendidikan, apabila dilaksanakan secara profesional.

Sistem penataan, pengelolaan dan penyelenggaraan administrasi yang baik dan profesional akan memudahkan dalam menentukan arah dan tujuan pendidikan yang kita harapkan, baik dalam menentukan kualitas, kuantitas maupun sebagai pemenuhan tuntutan dan kebutuhan yang diharapkan

masayarakat. Secara gamblang pernyataan tersebut dijelaskan dalam **GBHN** (1998-1999) bahwa “ Pendidikan Nasional perlu ditata, dikembangkan dan dimanfaatkan secara terpadu dan serasi, baik antar berbagai jalur, jenis dan jenjang pendidikan maupun antar sektor pembangunan lainnya “. Implikasi tersebut mewujudkan suatu proses penataan pendidikan yang berorientasi kepada kualitas dan tuntutan dunia kerja yang diharapkan oleh “*stakeholder*”, maupun untuk memenuhi tuntutan pembangunan.

Administrasi pendidikan merupakan bagian dari ilmu administrasi, yang secara khusus menata sistem pengelolaan dan penyelenggaraan pendidikan. Pengertian administrasi pendidikan sebagaimana yang dikemukakan **Ngalim Purwanto** (1993:3) “ adalah segenap proses pengerahan dan pengintegrasian segala sesuatu, baik personel, spiritual maupun material yang bersangkutan paut dengan pencapaian tujuan pendidikan “. Sedangkan **Oteng Sutisna** (1989:19) mengemukakan bahwa “ administrasi pendidikan adalah keseluruhan proses dengan mana sumber-sumber daya manusia dan material yang cocok dibuat tersedia dan efektif untuk mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien “. Adapun fungsi-fungsi administrasi pendidikan sebagaimana dikemukakan **Ngalim Purwanto** (1993:22) adalah mencakup “ perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, komunikasi, supervisi, kepegawaian, pembiayaan, penilaian.

Dalam suatu organisasi baik organisasi pemerintah, swasta, maupun masyarakat, sumber daya pegawai merupakan aset dan modal dasar dalam pencapaian tujuan organisasi, begitu pula dalam organisasi pendidikan. Agar sumber daya pendidikan (guru) dapat memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan pendidikan, maka perlu adanya suatu penataan dan pengelolaan ketenagaan yang sistematis. Fungsi administrasi pendidikan yang berfungsi dalam penataan dan pengelolaan ketenagaan (pegawai) adalah fungsi kepegawai dalam hal ini *administrasi kepegawaian*. Mengingat sumberdaya pegawai adalah merupakan salah fungsi penting dalam pencapaian tujuan pendidikan, maka diperlukan pengelolaan tenaga kependidikan yang dapat menjangkau tenaga kependidikan yang sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan pendidikan.

Untuk memperoleh pegawai (guru) yang kompeten sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan organisasi dalam pengadaan pegawai tersebut perlu adanya suatu tahapan yang sistematis. Adapun tahapan dalam pengadaan pegawai sebagai mana yang dikemukakan **William B. Castetter** (1996) adalah mulai dari *perencanaan, rekrutmen, seleksi, induksi, penilaian, pengembangan, kompensasi, keadilan, kontinuitas, penawaran, dan informasi*.

Mengingat banyak langkah-langkah yang diperlukan dalam pengadaan pegawai yang kompeten sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan pegawai, maka

dalam penelitian ini penulis akan mengangkat dan mengungkap permasalahan dari salah satu fungsi administrasi pegawai yang dianggap penting oleh penulis, yaitu fungsi **Kompensasi**. Karena kompensasi tersebut merupakan fungsi pendorong (motivasi) dan penggerak (*actuating*) hingga seseorang itu mau bekerja atau melakukan tugas dan pekerjaan **Buchari Alma** (1998:185). Pentingnya kompensasi bagi seseorang pegawai karena kompensasi sebagai pemenuhan kebutuhan hidup, penentu tingkat kesejahteraan, standar hidup, dan kepuasan yang diperoleh pegawai (guru) baik dari hasil pekerjaan yang telah dilakukan maupun kondisi lingkungan kerja.

Pengertian kompensasi sebagai mana yang dikemukakan **Buchari Alma** (1998:185) dalam buku **Pengantar Bisnis** bahwa yang dimaksud dengan kompensasi adalah “ *merupakan imbalan atau jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya yang dapat dinilai dengan uang* “. Dalam fungsi manajemen kompensasi merupakan pelaksanaan fungsi *actuating* yaitu menggerakkan orang-orang agar mau bekerja sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Sedangkan **Ulbert Silalahi** (1996:259) mengemukakan bahwa yang dimaksud dengan kompensasi adalah “ apa yang diterima karyawan dari organisasi sebagai pengganti untuk kontribusi yang ia berikan kepada organisasi “. Jadi dalam hal ini kompensasi menunjukkan pada tipe imbalan

(reward) yang diterima karyawan. Kompensasi yang diterima karyawan bisa berbentuk **finansial (financial compensation)**, dan **non finansial**.

Dalam kompensasi finansial ada yang langsung dan yang tak langsung. Yang langsung adalah kompensasi yang berhubungan dengan pembayaran yang diterima, baik dalam bentuk gaji, upah, bonus, atau komisi. Sedangkan yang tidak langsung adalah kompensasi yang tidak termasuk kompensasi langsung seperti asuransi program kesejahteraan atau tunjangan-tunjangan. Kompensasi non finansial berhubungan dengan kepuasan yang karyawan terima dari pekerjaan itu sendiri atau lingkungan psikologis dimana mereka bekerja.

Dalam suatu organisasi perusahaan, setiap pegawai yang dapat meningkatkan kualitas dan produktivitas kerjanya, sehingga perusahaan tersebut memperoleh benefit (keuntungan) serta mengalami kemajuan dengan pesat, maka sebagai upaya memotivasi dan merangsang pegawai dalam mempertahankan kualitas dan produk yang dihasilkannya akan diberi kompensasi dalam bentuk bonus, komisi atau penghargaan. Dalam organisasi pendidikan upaya memotivasi guru perlu dilakukan, karena guru merupakan salah satu komponen penting dari sistem pendidikan yang secara langsung sebagai input dan pemeroses tercapainya tujuan pendidikan. Salah satu bentuk motivasi yang diberikan pada guru adalah memberikan kompensasi tambahan di samping gaji dan tunjangan lainnya yang diterima guru setiap bulan. Selain kompensasi finansial yang dapat berfungsi sebagai pendorong

(motivasi) dan penggerak (*actuating*) produktivitas kerja guru diantaranya kompensasi non finansial. Karena kompensasi non finansial merupakan sarana yang tepat bagi guru dalam meningkatkan produktivitas kerjanya. Baik berupa kemudahan-kemudahan, fasilitas yang tersedia maupun sarana lain hingga guru tersebut termotivasi atau tergerak untuk meningkatkan produktivitasnya.

Sebagaimana yang dikemukakan **Buchari Alma** (1998:185) pemberian kompensasi merupakan pelaksana dari fungsi *actuating* yaitu menggerakkan orang-orang agar mau bekerja sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Hal itu menunjukkan bahwa dengan pemberian kompensasi yang cukup memadai untuk memenuhi kebutuhan individu pegawai dalam hal ini guru, dapat dijadikan sebagai alat untuk menggerakkan (*actuating*) dalam proses pencapaian tujuan sekolah sekaligus tujuan pendidikan. Disamping sebagai fungsi penggerakan kompensasi juga berperan dalam memotivasi kinerja guru, agar guru tersebut dapat meningkatkan kualitas dan produktivitas kerjanya sebagai tenaga pendidik dan pengajar. Sehingga dengan meningkatnya kualitas dan produktivitas kerja guru dapat berpengaruh besar terhadap kualitas hasil belajar siswa sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Apabila tingkat kualitas hasil belajar siswa meningkat dan mencapai mutu yang diharapkan, maka akan meningkatkan arus murid, karena pihak masyarakat akan termotivasi untuk menyekolahkan anak-anaknya di sekolah tersebut. Dengan banyaknya arus murid yang melanjutkan pendidikan di sekolah tersebut, maka sekolah

akan memiliki dana besar untuk membiayai proses pendidikan yang akan dilakukan, dan peluang kepala sekolah untuk meningkatkan kompensasi yang akan diberikan pada guru akan cukup besar pula.

Dari uraian tersebut diatas, maka dapat ditarik suatu kesimpulan, bahwa kompensasi sangat berhubungan dengan upaya peningkatan produktivitas kerja guru dan saling mempengaruhi. Hubungan kompensasi dengan produktivitas kerja guru dikemukakan pula oleh **Castetter (1996)** “ bahwa tingkat keberhasilan peningkatan produktivitas dan pengembangan karir guru dapat dipengaruhi oleh tingkat kesejahteraan yang diterima (kompensasi) “. Hal itu menunjukkan bahwa begitu pentingnya kompensasi dalam meningkatkan produktivitas kerja guru. Sedangkan **Edward E. Lawler III (1981)** yang diterjemahkan oleh **Ny. Hasmi Prawito H. (1983:94)** mengemukakan bahwa “ ancangan-ancangan pemberian imbalan yang khusus seperti bagi-laba, penggajian yang didasarkan atas penguasaan keterampilan, dan pemberian tunjangan serta masalah-masalah lain yang luwes dipaparkan secara panjang-lebar dalam kaitannya dengan peningkatan produktivitas karyawan dan perusahaan serta dampaknya terhadap mutu hidup kerja “.

Mengingat pentingnya fungsi kompensasi dalam menggerakkan serta memotivasi produktivitas kerja guru, maka perlu dilakukan penelitian dan pengkajian secara serius dan sungguh-sungguh “ seberapa jauh pengaruh kompensasi terhadap peningkatan produktivitas kerja guru “.

Perlu dijelaskan bahwa kompensasi disini berwujud kompensasi **finansial dan non-finansial**. Untuk menentukan sejauh mana produktivitas kerja guru diperlukan penjelasan tentang dimensi, indikator, unsur dan kriteria. **Dimensi produktivitas** menyangkut Input proses dan produk. Input merujuk kepada pelaku produktivitas yakni guru, proses merujuk kepada pencapaian produktivitas dan produk berkaitan dengan hasil yang dicapai. **Unsur produktivitas** merujuk kepada wujud pelayanan baik secara kuantitatif maupun kualitatif.

Sebagaimana dikemukakan **Anugrah Pakerti** (1986) dalam **Rochmana** (2000:63) “ bahwa pada umumnya produktivitas tenaga kerja pemerintah lebih rendah dibandingkan dengan produktivitas tenaga kerja perusahaan swasta, hal ini berkaitan dengan tingkat penghasilan (kompensasi)”. Sungguh akan memenuhi kesulitan untuk mengharapkan pegawai negeri bekerja baik dan produktif, apabila imbalan jasa yang diterima hanya cukup untuk dibelanjakan pada waktu sesaat saja.

Pandangan yang hampir sama dinyatakan oleh **Soedomo** (1986:35 dan 38) bahwa “ upahnya rendah merupakan pencerminan dari produktivitas kerja yang rendah, sehingga produk yang dihasilkannya tidak mungkin dapat bersaing “. Untuk mengatasi persoalan tersebut adalah salah satunya bahwa mereka harus diarahkan kepada suatu keunggulan kompetitif.

Tingkat produktivitas seseorang pegawai (guru) dapat ditentukan oleh banyak faktor, adapun faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas seseorang menurut **Abin Syamsudin** (2001) antara lain adalah : Kepemimpinan, pendidikan, kemampuan (kompetensi), tanggung jawab, tingkat kesejahteraan (kompensasi), lingkungan kerja, dan kepuasan kerja. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai menurut **Sinungan** (1997 : 64) terbagi menjadi 2 (dua) kelompok, yaitu : Kelompok pertama (meliputi : a. tingkat pendidikan dan keahlian; b. jenis teknologi dan hasil produksi; c. kondisi kerja; d. kesehatan, kemampuan fisik dan mental), Kelompok kedua meliputi (a. sikap terhadap tugas, teman sejawat dan pengawas; b. keaneka ragam tugas, c. sistem insentif (sistem upah dan bonus), d. kepuasan kerja, d. Keamanan kerja, e. kepastian pekerjaan, f. Perspektif dari ambisi dan promosi.

Sedangkan *indikator produktivitas* dikembangkan dan dimodifikasi dari pemikiran yang disampaikan **Gilmore** (1974), **Erich Fromm** (1975:91), **Gaffar** (1987), **Sanusi** (1992:45) tentang individu yang produktif, yaitu : a) tindakannya konstruktif, b) percaya pada diri sendiri, c) bertanggung jawab, d) memiliki rasa cinta terhadap pekerjaan e). mempunyai pandangan ke depan, f) mampu mengatasi persoalan dan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah-ubah, g) mempunyai kontribusi yang positif terhadap

lingkungannya (kreatif, imajinatif, dan inovatif), h). dan memiliki kekuatan untuk mewujudkan potensinya.

Dengan banyaknya faktor-faktor yang mempengaruhi terhadap produktivitas kerja guru, maka dalam penelitian ini akan dibatasi pada masalah kompensasi, karena kompensasi merupakan salah satu fungsi yang sangat penting menurut penulis, sebagai upaya pendorong dan penggerak dan juga dapat dijadikan sebagai bahan pendekatan pimpinan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja guru di sekolah.

Maka sebagai dasar atau yang dijadikan landasan teoritis yang berhubungan dengan masalah penelitian ini adalah sebagai mana yang dikemukakan **Anugrah Pakerti (1986)** dimana “ produktivitas tenaga kerja pemerintah termasuk di dalamnya guru lebih rendah dibandingkan dengan produktivitas tenaga kerja perusahaan swasta, karena salah satu faktor yang mempengaruhinya adalah berhubungan dengan tingkat penghasilan (kompensasi)”. **Cosmas Batubara dkk. (1991)**, mengemukakan bahwa “peningkatan kompensasi dapat merangsang peningkatan produktivitas kerja pegawai dan mendorong anggota kelompok pegawai untuk bekerja lebih giat “. Karena dengan keeratatan hubungan antara anggota kelompok sangat besar pengaruhnya terhadap hasil kerja (prestasi kerja khususnya).

Sedangkan dengan banyaknya indikator-indicator produktivitas sebagai mana diuraikan diatas. Maka dalam penelitian ini akan dilihat dari 3

(tiga) aspek yaitu : *kemampuan, tanggung jawab dan memiliki memiliki kekuatan untuk mewujudkan potensi.*

B. Batasan Masalah dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Sebagaimana telah diuraikan diatas, bahwa Faktor- faktor yang mempengaruhi produktivitas menurut **Abin** (2001) antara lain : Kepemimpinan, pendidikan, kemampuan (kompetensi), tanggung jawab, tingkat kesejahteraan (kompensasi), lingkungan kerja, dan kepuasan kerja.

Mengingat banyaknya faktor-faktor yang mempengaruhi terhadap produktivitas kerja, dengan ini penulis akan membatasi pada masalah **kompensasi**. Mengingat fungsi kompensasi dalam administrasi sumber daya manusia merupakan salah satu komponen penting, karena berhubungan dengan tingkat kesejahteraan, kebutuhan dan dapat dijadikan standar hidup seorang pegawai. Adapun kompensasi dalam penelitian ini, menyangkut kompensasi :

a. Finansial dan

b. Non-finansial.

Kompensasi finansial berhubungan dengan material, sedangkan non-finansial berhubungan dengan spiritual atau kepuasan yang diperoleh atas

kemudahan, fasilitas, kondisi lingkungan diciptakan pimpinan sekolah sebagai penunjang tercapainya pelaksanaan tugas dan pekerjaan.guru.

Sedangkan permasalahan produktivitas yang berhubungan dengan penelitian ini sebagai mana yang dikemukakan **Abin Syamsudin** (2001) diantaranya aspek kemampuan (kompetensi) dan tanggung jawab, **Thomas, J. Allan** (1971:71) dalam **Rohmana** (2000:81) bahwa *produktivitas dalam pendidikan* mencakup 3 (tiga) fungsi diantaranya yaitu aspek *The economist's Production Function* (PF3), yaitu suatu fungsi ekonomi yang keluarannya diidentifikasi sebagai lulusan yang memiliki kompetensi tinggi, sehingga bila bekerja dapat memperoleh penghasilan yang tinggi melebihi biaya pendidikan yang dikeluarkan, **Gilmore** (1974), **Erich Fromm** (1975 :91), **Fakry Gaffar** (1987), **Sanusi** (1992:45) diantaranya produktivitas kerja guru berdasarkan aspek kekuatan atau kemampuan untuk mewujudkan potensi.

Dengan banyaknya indikator-indikator produktivitas sebagai mana tersebut diatas, maka dalam penelitian ini produktivitas kerja gu akan dilihat dari tiga aspek yaitu :

1. Produktivitas kerja guru berdasarkan aspek kemampuan;
2. Produktivitas kerja guru berdasarkan aspek tanggung jawab;
3. Produktivitas kerja guru berdasarkan aspek kekuatan atau kemampuan untuk mewujudkan potensi.

2. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah pada penelitian ini adalah :

- 1) Bagaimana hubungan kompensasi finansial dengan produktivitas kerja guru di SLTPN I Cicurug Kabupaten Sukabumi ?
- 2) Bagaimana hubungan kompensasi non finansial dengan produktivitas kerja guru di SLTP Negeri I Cicurug Kabupaten Sukabumi ?
- 3) Seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja guru di SLTP Negeri I Cicurug Kabupaten Sukabumi ?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya, maka secara umum peneliti bermaksud ingin mengidentifikasi, mendiskripsikan, dan menganalisa pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja guru.

Sedangkan secara khusus tujuan penelitian ini antara lain :

- 1). Ingin mengetahui bagaimana hubungan kompensasi finansial dengan produktivitas kerja guru di SLTPN I Cicurug Kabupaten Sukabumi.
- 2). Ingin mengetahui bagaimana hubungan kompensasi non finansial dengan produktivitas kerja guru di SLTP Negeri I Cicurug Kabupaten Sukabumi.

- 3). Ingin mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja guru di SLTP Negeri I Cicurug Kabupaten Sukabumi.

2. Manfaat Penelitian

- 1). Manfaat penelitian secara teoritis

Manfaat penelitian secara teoritis ingin mengkaji lebih mendalam tentang hubungan kompensasi dengan produktivitas kerja guru.

- 2). Manfaat Penelitian secara praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi :

- a) Kepala Sekolah

Sebagai pedoman dalam upaya memilih pendekatan yang dapat dijadikan dasar dalam peningkatan produktivitas kerja guru melalui peningkatan:

- (1) Kompensasi finansial dan;
- (2) Kompensasi non finansial.

- (3) Guru dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja melalui peningkatan pendidikan, pengetahuan / kemampuan, dan tanggung jawab.

- (4) Perorangan yang memerlukan gambaran tentang pendekatan yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan produktivitas kerja melalui kompensasi.

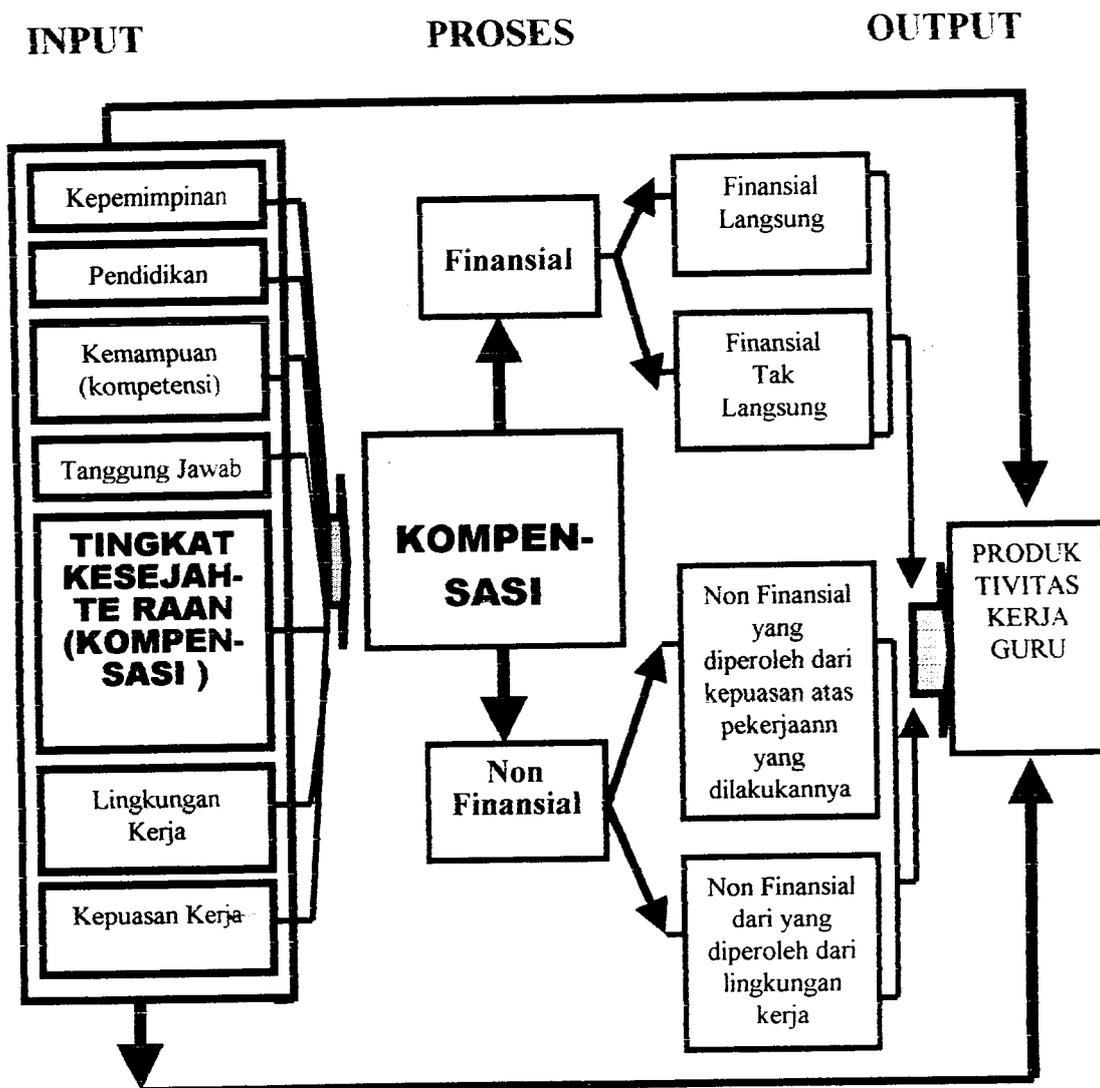
D. Paradigma Penelitian.

Menurut **Patton** yang dalam **Sugiyono** (1998:24) menyatakan bahwa “ Paradigma adalah suatu pandangan terhadap dunia dan alam sekitarnya yang merupakan persepektif umum, suatu cara untuk menjabarkan masalah-masalah dunia nyata yang kompleks “. Adapun menurut **Sugiyono** (1998:25) “ yang dimaksud dengan paradigma penelitian adalah sebagai pandangan atau model, atau pola pikir yang dapat dijabarkan berbagai variabel yang akan diteliti kemudian membuat hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya “.

Bertitik tolak dari uraian diatas, maka yang dijadikan dasar dari paradigma penelitian sesuai dengan permasalahan penelitian ini adalah mencari hubungan antara variabel kompensasi finansial dan non finansial terhadap produktivitas kerja guru. Adapun variabel yang mempengaruhi variabel produktivitas kerja guru sebagaimana yang dikemukakan **Abin Syamsudin** (2001) adalah : Kepemimpinan, pendidikan, kemampuan (kompetensi), tanggung jawab, tingkat kesejahteraan (kompensasi), lingkungan kerja, dan kepuasan kerja.

Untuk memberikan gambaran hubungan antara variabel-variabel sebagai mana tersebut diatas, dengan ini penulis gambarkan dalam paradigma / kerangka berpikir penelitian dapat dilihat pada gambar 1 dibawah ini :

**GAMBAR 1
PARADIGAMA PENELITIAN**



E. Anggapan Dasar

Anggapan dasar merupakan landasan pemikiran dalam suatu penelitian yang dilakukan oleh peneliti. **Subino (1982:6)** dalam **Rachmatulloh (2001:20)** mengemukakan bahwa “ anggapan dasar ini merupakan suatu kebenaran yang tidak memerlukan pengujian lagi, sekurang-kurangnya bagi si peneliti saat ini. Yang dianggap dapat dijadikan dasar misalnya hasil-hasil penelitian orang lain pada masa lampau, teori-teori, atau pemikiran-pemikiran si peneliti. Dalam penelitian tentang “ Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja guru “ ini dilandasi beberapa anggapan dasar sebagai berikut :

1. Peningkatan kompensasi finansial ada hubungannya terhadap peningkatan produktivitas kerja guru.
2. Peningkatan kompensasi non finansial ada hubungannya terhadap peningkatan produktivitas kerja guru.
3. Peningkatan kompensasi finansial dan kompensasi non finansial ada hubungan dan sangat besar pengaruhnya terhadap peningkatan produktivitas kerja guru.

F. Hipotesis Penelitian

Kata hipotesis menurut **Darsono** (1996:68) berasal dari kata “**hypo**” yang berarti dibawah dan “**thesis**” yang berarti kebenaran, jadi hipotesis adalah dibawah kebenaran. Sedangkan hipotesa sebagai mana yang dikemukakan **Sugiyono** (1998 :39) adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Dalam hal itu juga **Sugiyono** (1998:39) mengemukakan bahwa hipotesis dapat dikatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban empiris.

Adapun hipotesis yang penulis ajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Terdapat hubungan yang signifikan antara kompensasi finansial dengan produktivitas kerja guru.
2. Terdapat hubungan yang signifikan antara kompensasi non finansial dengan produktivitas kerja guru.
3. Terdapat hubungan yang signifikan dan besar pengaruh antara peningkatan kompensasi terhadap peningkatan produktivitas kerja guru “.

