

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam proses pendidikan ada sejumlah komponen yang saling terkait dan saling mengisi. Komponen-komponen itu adalah, pertama, *hardware* yang meliputi gedung sekolah, ruang kelas, laboratorium, peralatan praktikum, perpustakaan. Kedua, *software* yang mencakup kurikulum, program pengajaran, sistem pembelajaran. Ketiga, *brainware* yang meliputi guru/pendidik, siswa/peserta didik, orangtua siswa, kepala sekolah, dan tenaga kependidikan lainnya serta siapa pun yang terkait proses pendidikan. Keempat, *netware* yang berkaitan dengan jaringan dan kerjasama baik antar guru dengan instansi sekolah, dengan lembaga yang mampu meng-*up grade* guru, sekolah dengan lembaga pemerintah. Kelima, *dataware* yang mencakup keterangan jumlah murid, jumlah guru, alur lulusan, asal pendidikan guru, kapan mulai mengajar, sudah berapa lama mengajar, dan sebagainya.

Menurut Buchari Alma (1984:2) dalam suatu industri luaran yang dihasilkan sangat dipengaruhi oleh faktor produksi yang diolah dan proses pengolahannya sendiri. Apabila industri ingin menghasilkan produk yang bermutu, maka pengolahan serta orang yang mengolahnya harus bermutu pula. Demikian pula halnya dengan dunia pendidikan. Jika sejumlah masukan, yaitu siswa dibimbing, diajar dan dilatih oleh guru yang kurang mutunya, tentu luarannya pun akan tidak optimal. Oleh sebab itu diantara kelima kelompok

komponen di atas, guru sebagai bagian dari *brainware* diyakini sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam proses pendidikan. Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan sangat ditentukan oleh sejauhmana kesiapan guru dalam mempersiapkan peserta didiknya melalui kegiatan belajar-mengajar. Penelitian intensif Darling-Hammond dan Youngs (2002:2) menunjukkan bahwa guru adalah penyebab utama dari pencapaian prestasi siswa. Lebih-lebih di pendidikan dasar, guru memiliki peran yang amat penting dalam proses pendidikan bagi para siswa di usia yang sangat menentukan bagi pendewasaan mereka. Oleh karena itu profesionalisme guru baik secara langsung maupun tidak langsung, sangat berpengaruh pada perkembangan mereka. Guru adalah orang yang memiliki tanggungjawab untuk mendewasakan siswanya, dan sekaligus menjadikan mereka menjadi manusia yang memiliki rasa percaya diri dan bertanggungjawab. Selain itu, guru juga memiliki tugas mulia dengan memberikan pengetahuan dan keterampilan dan nilai-nilai kepada siswanya. Dengan bekal tersebut mereka akan mampu melakukan aktivitas dan kreativitas membangun diri mereka sendiri, keluarga maupun masyarakat.

Pentingnya posisi guru diakui dalam Peraturan Pemerintah nomor 38 tahun 1992 yang diperbaharui dengan Peraturan Pemerintah nomor 39 tahun 2000, yang menyatakan bahwa tenaga pendidik merupakan unsur terpenting dalam sistem pendidikan nasional yang diadakan dan dikembangkan untuk menyelenggarakan pengajaran, bimbingan dan pelatihan bagi peserta didik. Karena merupakan unsur penting itu pula DPR RI dan Presiden telah mengesahkan Undang Undang tentang guru (dan dosen) pada tahun 2005, dimana

didalam pasal 2 termaktub bahwa “guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan anak usia dini pada jalur pendidikan formal yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan”.

Lebih lanjut disebutkan bahwa profesi guru merupakan bidang pekerjaan khusus yang dilaksanakan berdasarkan prinsip sebagai berikut:

1. Memiliki bakat, minat, panggilan jiwa, dan idealisme;
2. Memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia;
3. Memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugas;
4. Memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas;
5. Memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan;
6. Memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja;
7. Memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan belajar sepanjang hayat;
8. Memiliki jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas keprofesionalan; dan
9. Memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugas keprofesionalan guru.

Lebih jelas disebutkan dalam Peraturan Pemerintah no.19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan bahwa : Pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani,

serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Kualifikasi akademik untuk Guru SD dan SMP atau sederajat adalah sekurang-kurangnya diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1) berlatar belakang pendidikan tinggi dengan program pendidikan yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan (pasal 29 ayat 2 dan 3)

Kondisi di lapangan menunjukkan sebagian guru kurang memahami dan menguasai kurikulum, pelaksanaan evaluasi hasil belajar, pengembangan bahan ajar, serta keterampilan dalam menggunakan metode dan media pembelajaran. Secara nasional, sebagian besar guru SD, SMP, SMA, SMK dan SLB masih kurang sesuai dengan kualifikasi minimal yang ditetapkan. Sekarang ini sedikitnya 50 persen guru di Indonesia tidak memiliki kualitas sesuai dengan standar nasional pendidikan tersebut (Toharudin, Pikiran Rakyat, 24 Oktober 2005).

Dengan melihat data guru menurut ijazah tertinggi di bawah ini, sebagian besar guru di Indonesia tidak layak mengajar. Untuk tingkat SD, sebanyak 605.217 orang atau 49,3%, SMP 167.643 orang (35,9%), SMA 75.684 orang (32,9%), dan untuk tingkat SMK 63.961 orang (43,3%).

Tabel 1.1
Guru Menurut Ijazah Tertinggi Tahun 2003

No	Pendidikan	Jumlah Guru	Ijazah Tertinggi i(dalam %)				
			<D1	D2	D3	S1	S2/S3
1	TK	137.069	90.57	5.55	-	3.88	-
2	SLB	8.304	47.58	-	5.62	46.35	0.45
3	SD	1.234.927	49.33	40.14	2.17	8.30	0.05
4	SMP	466.748	11.23	21.33	25.10	42.03	0.31
5	SMA	230.114	1.10	1.89	23.92	72.75	0.33
6	SMK	147.559	3.54	1.79	30.18	64.16	0.33
7	PT	236.286	-	-	-	56.54	43.46

Sumber : Balitbang 2004

Dilihat dari latar pendidikan, guru SD yang mencapai D2 baru 40%. Padahal, UU mensyaratkan guru SD harus lulusan D4. Sedangkan untuk guru SMP baru 25% berlatar pendidikan lulusan D3, padahal UU mensyaratkan harus lulusan S1. Begitu juga guru SMA, guru lulusan S1 baru mencapai 73%.

Nanang Fattah (Pikiran Rakyat, 15 Oktober 2005) mengungkapkan berkenaan dengan tingkat kesesuaian guru mengajar, 15% guru mengajar tidak sesuai dengan keahlian yang digelutinya. Padahal, menurutnya, guru yang mengajar sesuai bidang studinya pun masih banyak yang tidak menguasai materi ajar yang disampaikan. Dengan *mismatch* tersebut berdampak guru menjadi tidak dapat memberdayakan dan mengembangkan diri secara baik kompetensi lulusan tidak akan terwujud karena mengajar juga tidak kompeten.

Dari Kabupaten Bandung dikabarkan (Pikiran Rakyat, 15 Desember 2005) kualitas mengajar guru SMP dan SMA masih diragukan. DPRD Kab Bandung menemukan ratusan guru SMP dan SMA yang dinyatakan tak layak mengajar. Data yang dihimpun DPRD Kab Bandung menunjukkan, guru yang dinyatakan tidak layak mengajar itu, berasal dari SMP sebanyak 16,27 persen, SMA 8,6 persen, MA 11,6 persen, serta SMK 14,5 persen. Dari data yang dihimpun itu, ternyata masih ada salah penempatan personel. Salah penempatan personel itu diantaranya adalah banyak guru SMP yang ternyata mengajar tidak sesuai dengan disiplin ilmu yang dimiliki. Misalnya guru berdisiplin IPS harus mengajar IPA, guru berdisiplin Bahasa Indonesia harus mengajar matematika, dan sebagainya.

Secara keseluruhan, dengan fenomena di atas, tak heran bila kualitas pendidikan dipandang masih belum optimal. Salahsatu indikator bahwa kualitas

pendidikan belum optimal, dibuktikan dari catatan Balitbang Depdiknas (2006:33-34) hasil jumlah siswa SMP yang mengulang kelas sebanyak 0.50 %, karena angka yang dianggap minimal adalah 0,28 %. Ditinjau dari nilai rata-rata UAN, walau nilai rerata UAN SMP secara nasional tahun 2004/2005 sebesar 6.23, masih ada 4.703 SMP (21,47%) yang pencapaiannya di bawah 5,5.

Bila kualitas guru rendah maka produktivitas kerja akan rendah, karena produktivitas mencakup efisiensi, efektivitas dan kualitas. Berarti bahwa produktivitas guru masih perlu ditingkatkan. Karena bila guru memiliki kualitas produktivitas/ kinerja yang memadai, akan dapat menggunakan waktu secara efektif dan efisien. Efektif dan efisien erat kaitannya dengan kualitas, sebagai suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh telah dipenuhinya berbagai persyaratan, spesifikasi dan harapan.

Sejauh ini yang disinyalir yang dapat mempengaruhi rendahnya produktivitas kerja guru adalah karena kompensasi yang diperoleh, salahsatunya adalah gaji yang diterima, sedangkan tugas mengajar secara penuh tidak cukup menjamin kebutuhan keluarga, kecuali dicukupi dengan cara lain. Walaupun unsur kompensasi non finansial tak dapat diabaikan, artinya, guru tak melulu memandang bahwa yang terpenting adalah gaji yang didapatkan, namun keamanan dan nyaman mengajar adalah unsur penting pula, yaitu seperti yang disebutkan Fasli Jalal dan Dedi Supriadi (2001: 229) selain gaji sebagai penentu utama, kesejahteraan guru meliputi kelancaran dalam kenaikan pangkat (bagi PNS), rasa aman dalam menjalankan tugas, kondisi kerja, kepastian karier sebagai guru, dan hubungan antar pribadi.

7

Dewasa ini, aspek-aspek kompensasi itu umumnya masih jauh dari keadaan ideal. Gaji guru, yang menjadi unsur utama kompensasi, dianggap masih rendah. Penilaian atas gaji yang rendah itu didasarkan beberapa hal, yaitu :

1. Dibandingkan dengan kesejahteraan guru di negara-negara lain, termasuk negara tetangga, Malaysia.
2. Dibandingkan dengan alokasi waktu yang dicurahkan oleh guru dan beban tanggung jawab yang mereka pikul, serta bila dibandingkan dengan gaji pegawai negeri sipil (PNS) pada umumnya.
3. Bila dibandingkan dengan nilai tukar uang atas kebutuhan hidup sehari-hari seorang guru.

Sistem penggajian guru swasta berbeda dengan guru negeri. Sejauh ini, umumnya mereka bekerja satu bulan, tetapi yang digaji satu minggu. Dibandingkan dengan seorang buruh dibayar sesuai dengan jumlah kedatangannya. Dengan kata lain, sistem penggajian guru swasta lebih rendah daripada sistem penggajian buruh bangunan yang dihitung setiap kali datang. Darmaningtyas (Kompas, 1 Mei 2003) menyatakan keadaan riil di lapangan menunjukkan banyak yayasan dan sekolah swasta yang hanya mampu memberikan gaji di bawah standar pegawai negeri sipil. Komponen gaji guru dalam biaya operasional sekolah swasta mencapai 80 persen dari seluruh anggaran (Kartono:2002:13). Sebagai lembaga nonkomersial, yayasan swasta penyelenggara pendidikan hanya memperoleh sumber pendanaan rutin operasional dari uang sekolah siswa. Menaikkan uang sekolah bukanlah kebijakan populer di tengah keterpurukan ekonomi para orangtua siswa seperti saat ini.



Dalam catatan Darmaningtyas (Kompas, 1 Mei 2003) situasi paling berat dialami oleh para guru di sekolah-sekolah swasta kecil, baik yang ada di desa maupun di kota. Basis material sekolah-sekolah swasta bergantung pada jumlah siswa; semakin besar jumlah siswa semakin kuat pula sekolah itu, sebaliknya semakin kecil jumlah siswa semakin lemah pula kondisi sekolah swasta tersebut.

Kaitannya dengan prestasi siswa, Hassel (2002:3) menyatakan bahwa penanggung jawab pendidikan mestinya bisa memberi guru kompensasi yang lebih baik dibandingkan dengan pekerjaan/profesi lain, dengan melihat bukan saja karena keterampilan dan pengetahuannya, tapi juga karena mereka dapat meningkatkan prestasi siswa-siswanya.

Di dalam melaksanakan tugasnya, guru harus menguasai ilmu yang diajarkan, menguasai berbagai metode pengajaran, dan mengenal dan memahami anak didiknya.

Guru merupakan profesi yang memerlukan keahlian khusus sebagai guru. Tugas guru sebagai profesi meliputi mendidik, mengajar, dan melatih. Moh. Uzer mengatakan (2005:7) mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup. Mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi. Sedangkan melatih berarti mengembangkan keterampilan-keterampilan pada siswa.

Karena tugas guru merupakan pekerjaan yang bersifat profesional, maka ia memerlukan beberapa bidang ilmu yang secara sengaja harus dipelajari dan kemudian diaplikasikan bagi kepentingan umum. Guru adalah orang yang harus memiliki keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga ia mampu melakukan

tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan maksimal. Jadi dengan demikian guru yang professional adalah orang yang terdidik dan terlatih dengan baik,serta memiliki pengalaman yang kaya di bidangnya. Menurut Usman (2005:15) yang dimaksud dengan terdidik dan terlatih bukan hanya memperoleh pendidikan formal tetapi juga harus menguasai berbagai strategi atau teknik di dalam kegiatan belajar mengajar serta menguasai landasan-landasan kependidikan seperti yang yang tercantum dalam kompetensi guru yang dinyatakan dalam Undang-undang Guru dan Dosen no. 14 Tahun 2005 dan Peraturan pemerintah No.19 Tahun 2005. Kompetensi yang dimaksud adalah kompetensi pedagogik;, kompetensi kepribadian;, kompetensi profesional dan kompetensi sosial.

Kemampuan atau kompetensi itu tak dapat diraih hanya mengandalkan apa yang ia dapatkan di pendidikan formal keguruannya, ia perlu terus mengembangkan dirinya agar tetap dapat menghadapi perubahan-perubahan lingkungan yang berhubungan dengan pendidikan yang terjadi di hadapannya. Namun Ardiartanto (2005:4) mengemukakan, bahwa dalam rentang waktu 30-35 tahun profesi yang dijalani para guru, sebagian besar waktu mereka digunakan untuk mengajar (bekerja) di sekolah. Hanya sebagian kecil waktu yang digunakan untuk mengembangkan diri melalui pendidikan atau pelatihan dalam jabatan, serta kegiatan profesional lainnya,yaitu tidak lebih dari 10%. Dalam manajemen pengembangan sumber daya manusia, idealnya minimal 20% dari seluruh masa kerja pegawai digunakan untuk kegiatan-kegiatan yang menunjang pengembangan dirinya.



Hal ini pelayanan pengembangan profesional dari pemerintah tidak dapat dilakukan secara merata antara guru sekolah swasta dan negeri. Penataran, pelatihan dan sejenisnya terhadap guru yang dilakukan pemerintah sebagai salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas guru, tidak begitu efektif. Hal ini dikarenakan tidak sesuai jumlah penataran yang dilakukan pemerintah dengan jumlah sekolah yang ada. Seperti yang diberitakan, tidak semua sekolah swasta mengikuti suatu penataran, pelatihan atau pengembangan lain pada umumnya yang diadakan pemerintah karena pesertanya telah dibatasi. Bagi SMP swasta yang dalam segi finansial memadai, pengembangan profesional ini sering dilakukan sendiri oleh mereka. Namun sekolah seperti ini kuantitasnya sangatlah kecil. Karena itu guru dituntut untuk berinisiatif mengembangkan dirinya dengan mencari sumber-sumber yang dapat memperkaya wawasan dan keterampilannya.

Di samping itu, sistem pelatihan guru yang ada selama ini belum berhasil meningkatkan kinerja guru yang memadai untuk meningkatkan mutu pendidikan, karena selain terdapat kegiatan-kegiatan pelatihan guru yang menyimpang dari rambu-rambu pelaksanaannya, ternyata belum ada monitoring dan evaluasi yang sistematis dan terprogram untuk menindaklanjuti hasil-hasil pelatihan yang telah dilaksanakan (Pusat Inovasi Balitbang Depdiknas,2004:3)

Dari sisi kemampuan profesional, terdapat keterbatasan kesempatan yang diberikan kepada para guru dalam meningkatkan kemampuan mengajar, di samping rendahnya penguasaan materi pelajaran dari guru-guru dan belum adanya tolok-ukur baku (*benchmark*) yang dapat digunakan untuk mengukur mutu guru secara nasional. Dalam konteks ini, guru dinilai terlalu banyak diberikan

aturan/kewajiban yang cenderung membatasi guru untuk mengembangkan kreativitasnya secara optimal, di samping fungsi pengawasan pengelolaan sekolah yang berlangsung selama ini cenderung lebih bersifat administratif daripada teknis-edukatif.

Dari paparan di atas, dapat dikatakan bahwa tinggi rendahnya produktivitas tergantung pada faktor-faktor yang mempengaruhinya, diantaranya adalah kompensasi yang diterima dan kesempatan guru untuk mengembangkan dirinya.

B. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Terdapat banyak faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas guru . Sutermeister (1976:1) mengemukakan bahwa ada 32 faktor yang mempengaruhi produktivitas seseorang. Faktor utamanya adalah unsur manusia, yaitu kinerja pegawai dan unsur teknologi, yaitu yang berhubungan dengan pengembangan teknologi, bahan dasar, dan metode tata kerja. Sedangkan Sedarmayanti (2001:72-78) mengungkapkan faktor-faktor itu adalah: (1) sikap mental, berupa motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja, (2) pendidikan; orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama penghayatan akan arti pentingnya produktivitas, (3) keterampilan; pada aspek tertentu apabila ia semakin terampil, maka akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja yang baik. Ia akan menjadi lebih terampil apabila mempunyai kecakapan (*ability*) dan pengalaman yang cukup, (4) manajemen yang tepat, yaitu yang berkaitan dengan sistem yang diterapkan oleh pimpinan untuk

mengelola ataupun memimpin serta mengendalikan staf/bawahannya, (5) hubungan kerja yang harmonis, tingkat penghasilan, (6) gizi dan kesehatan, (7) jaminan sosial, (8) lingkungan dan iklim kerja, (9) sarana produksi, (10) teknologi, (11) kesempatan berprestasi yang sangat tergantung pada kesempatan yang terbuka padanya. Kesempatan dalam hal ini sekaligus berarti kesempatan untuk bekerja, pekerjaan yang sesuai dengan pendidikan dan keterampilan yang dimiliki seseorang dan kesempatan mengembangkan diri.

Produktivitas yang tinggi akan tercapai karena adanya motivasi dan kemampuan Menurut Nanang (1996:16) motivasi itu dapat ditumbuhkan dengan adanya pemenuhan kompensasi yang memadai dan diberi kesempatan oleh pihak otoritas (pimpinan langsung maupun tidak langsung) untuk mengembangkan kemampuan profesionalnya secara berkelanjutan.

Guru memiliki motivasi yang tinggi karena dua faktor, seperti yang Frase (1989: 3) ungkapkan, yaitu faktor konteks pekerjaan dan faktor konten pekerjaan. Konteks yaitu yang berhubungan kondisi kerja, kondisi kedisiplinan, adanya bahan pengajaran, kualitas pengawasan atasan (dalam hal ini kepala sekolah), dan kebutuhan dasar, yaitu gaji, status dan keamanan (kompensasi). Faktor konten, ialah yang berhubungan dengan kegiatan pengajaran, yaitu antara lain kesempatan mengembangkan profesionalnya, pengakuan, tantangan dengan tugas yang bervariasi, pemberdayaan, prestasi dan otoritas. Guru yang merasa tidak didukung oleh hal-hal di atas kurang termotivasi untuk mengajar mendidik dan melatih lebih baik di kelasnya .

Penghargaan atas suatu jabatan atau keberhasilan yang dicapai guru dalam bekerja merupakan salah satu motivator yang mendorongnya bekerja lebih baik (Supartini,2001:4). Nawawi (1989) mengatakan bahwa penghargaan, penghormatan, pengakuan, serta perlakuan terhadap pendidik sebagai subyek atau manusia yang memiliki kehendak, pikiran, perasaan dan lain-lain sangat besar pengaruhnya terhadap produktivitas mereka. Adanya penghargaan terhadap tugas, dapat menyebabkan munculnya rasa cinta dan bangga terhadap tugas-tugas yang diberikan. Rasa cinta dan bangga yang dimilikinya itu, memungkinkan yang bersangkutan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesungguhan dan tanggung jawab. Hal ini disebabkan karena adanya penghargaan ini dapat memberi kepuasan kepadanya sehingga menyebabkan mereka bekerja lebih giat lagi.

Disisi lain, dengan diberinya kesempatan untuk mengembangkan profesionalitasnya, guru akan dapat meningkatkan kemampuannya dalam bekerja, yaitu mendidik dan mengajar dan mengembangkan potensinya secara optimal, sehingga akan berpengaruh pula terhadap kemajuan prestasi siswa. Pengembangan kemampuan profesional, bukanlah kegiatan pelatihan atau penataran yang dilakukan dalam beberapa waktu saja, tapi merupakan kegiatan yang terus menerus dilakukan sepanjang yang bersangkutan dalam profesi tersebut, karena sebagai pendidik, guru harus selalu mengadakan perubahan-perubahan untuk merespon tantangan perubahan jaman. Menurut Jackson dan Davis (Mertens dan Flowers, 2004) pengembangan kemampuan profesional guru merupakan proses formal dan informal dan aktivitas yang guru lakukan tersebut

dapat terjadi di dalam maupun di luar sekolah, dengan tujuan untuk memperluas pengetahuan dan keterampilannya, dengan tujuan akhir adalah meningkatkan capaian prestasi siswa. Ditambahkan oleh Loucks-Horsely (Wilde, 1996:3) pengembangan profesional berarti proses dan praktik usaha untuk meningkatkan dan memperkaya sikap pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan di sekolah.

Karena kompensasi dan pengembangan kemampuan profesional merupakan faktor penentu untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi penulis menganggap bahwa faktor itu perlu diteliti lebih lanjut, maka penelitian ini terangkum dalam judul : Persepsi Guru Tentang Produktivitas Kerja (Analisis Persepsi Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Kemampuan Profesional terhadap produktivitas Kerja Guru SMP swasta di Kabupaten Bandung.).

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada batasan masalah, rumusan masalah yang dibahas dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah gambaran produktivitas kerja guru SMP swasta di Kabupaten Bandung ?
2. Bagaimanakah gambaran kompensasi yang diberikan kepada guru SMP swasta di Kabupaten Bandung ?
3. Bagaimanakah gambaran pengembangan kemampuan profesional guru SMP swasta di Kabupaten Bandung ?
4. Seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap produktivitas guru SMP swasta di Kabupaten Bandung ?

5. Seberapa besar pengaruh pengembangan kemampuan profesional terhadap produktivitas kerja guru SMP swasta di Kabupaten Bandung ?
6. Seberapa besar pengaruh kompensasi dan pengembangan kemampuan profesional secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja guru SMP swasta di Kabupaten Bandung ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel kompensasi dan pengembangan kemampuan profesional terhadap produktivitas kerja guru di SMP Swasta di Kabupaten Bandung. Dari penelitian ini diharapkan adanya informasi mengenai arah dan keeratan hubungan antara ketiga variabel tersebut sehingga memungkinkan untuk memperlihatkan perbedaan produktivitas guru pada situasi yang berbeda. Secara khusus tujuan penelitian adalah:

1. Mengetahui gambaran produktivitas kerja guru SMP swasta di Kabupaten Bandung
2. Mengetahui gambaran kompensasi guru SMP swasta di Kabupaten Bandung
3. Mengetahui gambaran pengembangan kemampuan profesional guru SMP swasta di Kabupaten Bandung
4. Mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja guru SMP swasta di Kabupaten Bandung.

5. Mengetahui seberapa besar pengaruh pengembangan kemampuan profesional dengan produktivitas kerja guru SMP swasta di Kabupaten Bandung.
6. Mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi, pengembangan kemampuan profesional secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja guru SMP swasta di Kabupaten Bandung.

D. Manfaat Penelitian

Sesuai dengan tujuan penelitian yang hendak dicapai, penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk mempertajam kajian administrasi pendidikan, terutama yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia sebagai penerapan dan penguatan teori-teori manajemen sumber daya manusia dan produktivitasnya dalam pengelolaan pendidikan. Konsep penelitian mengenai hubungan kompensasi dan pengembangan kemampuan profesional terhadap produktivitas guru dikembangkan dengan maksud untuk mengetahui lebih jauh kemungkinan hubungan diantara ketiga variabel tersebut sehingga dapat diperoleh informasi masalah serta petunjuk pemecahan masalahnya yang dapat berguna bagi upaya peningkatan kualitas pendidikan.

1. Manfaat Secara Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan bagi pengembangan ilmu pengetahuan terutama yang berhubungan dengan program administrasi pendidikan.

- b. Memberikan kontribusi pemikiran dan pengkajian mengenai manajemen sumber daya manusia.
- c. Memberikan kontribusi pemikiran dan pengkajian mengenai konsep-konsep produktivitas.
- d. Memberikan tambahan wawasan bagi praktisi pendidikan bahwa produktivitas kerja guru dapat dipengaruhi beberapa faktor diantaranya kompensasi yang ia terima dan pengembangan yang guru alami.

2. Manfaat Praktis.

Secara praktis diharapkan penelitian ini akan memberi masukan pada adminisitor pendidikan, penyelenggara pendidikan swasta khususnya, bagaimana gambaran tentang fungsi manajemen sumber daya manusia khususnya tentang kompensasi dan pengembangan profesional dihubungkan dengan produktivitas kerja. Dengan masukan ini pada ujungnya dapat mengaplikasikan apa yang bisa dilakukan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja guru sehingga dapat meningkatkan prestasi sekolah.

E. Anggapan Dasar

Agar penelitian mempunyai pijakan yang kukuh bagi masalah yang diditeliti, peneliti perlu merumuskan anggapan dasar. Anggapan dasar menurut Surachmad, (Suharsimi,1997:58) adalah sebuah titik tolak pemikiran yang kebenarannya diterima oleh peneliti.

Dalam merumuskan anggapan dasar penelitian ini ditempuh melalui telaah berbagai konsep dan teori yang berkaitan dengan kompensasi, pengembangan profesional dan produktivitas kerja guru. Kaitannya dengan penelitian ini, dirumuskan asumsi sebagai berikut:

1. Sumber daya manusia adalah investasi yang penting dalam suatu lembaga sehingga menjadi perhatian yang utama agar mempunyai nilai tambah untuk peningkatan produktivitas kerja.
2. Kompensasi merupakan salahsatu motivator tinggi rendahnya produktivitas kerja seseorang, karena kompensasi menjadikan seseorang memiliki semangat atau dorongan untuk melakukan sesuatu yang terbaik.
3. Guru yang berkualitas akan dihasilkan melalui pengembangan kemampuan profesionalnya melalui pendidikan, penilaian, pengalaman dan seringnya berinterkasi dengan personil lain, sedangkan upaya pengembangan itu dapat berupa peningkatan pengetahuan, keterampilan dan peningkatan sikap dan keyakinan guru yang positif tentang pendidikan, sehingga ia bisa meningkatkan produktivitasnya dalam melayani siswa dengan lebih baik.

F. Hipotesis Penelitian

Menurut Sukardi (2003:42) dan Sugiyono (2004:70) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, sehingga belum menjadi jawaban yang empiris.

Hipotesis yang diajukan adalah:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dengan produktivitas kerja guru SMP swasta di Kabupaten Bandung.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan kemampuan profesional dengan produktivitas kerja guru SMP swasta di Kabupaten Bandung.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan pengembangan kemampuan profesional secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja guru SMP swasta di Kabupaten Bandung.

G. Kerangka Pemikiran

Ruang lingkup administrasi pendidikan menurut Engkoswara (2005 : 74) meliputi, sumber daya manusia (SDM), sumber informasi (SI), dan sumber fasilitas dan dana (SFD). Ketiga sumber tersebut dikelola dengan perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan oleh administrator sekolah dengan tujuan untuk meningkatkan produktivitas pendidikan. Sumber daya manusia meliputi peserta didik, pendidik (guru) dan tenaga kependidikan, orangtua peserta didik, pemakai jasa pendidikan dan pemerhati pendidikan. Sumber informasi adalah perangkat pembekalan bagi peserta didik, biasanya dikhususkan pada kurikulum. Fasilitas dan dana adalah keperluan pendidikan baik berupa gedung sekolah dan perlengkapan proses pendidikan khususnya proses belajar mengajar. Sedangkan dana adalah uang yang diperlukan untuk berbagai kegiatan dan keperluan pelaksanaan administrasi pendidikan. Semua itu untuk mencapai produktivitas pendidikan yang efektif dan efisien.

Salahsatu ciri sekolah yang produktif adalah sekolah yang berorientasi pada proses kualitas pelayanan belajar dan prestasi siswa serta kuantitas tamatan (Lockwood,1997:4). Pelayanan pembelajaran yang berkualitas dan banyaknya tamatan dapat terselenggara karena adanya kerjasama diantara semua personil yang terlibat dalam proses pendidikan di sekolah itu. Untuk dapat melaksanakan layanannya yang terbaik, sekolah memerlukan personil yang profesional dan memiliki prestasi sehingga produktivitasnya mesti tinggi pula. Pencapaian produktivitas yang tinggi ada kaitannya dengan kepuasan individu dan kelompok. Oleh karena itu Mayo (Fattah 2004: 16) menyatakan bahwa yang penting untuk meningkatkan produktivitas perlu diperhatikan perilaku manusia dan sosial dengan segala aspeknya. Jadi pada hakikatnya produktivitas bersumber dari individu personil yang melakukan kegiatan. Individu yang memiliki kualitas kerja yang memadai, yang menggunakan waktu secara efektif dan efisien.

Tolok ukur produktivitas kerja dapat dilihat dari kinerjanya. Jadi masalah produktivitas kerja dapat dilihat sebagai masalah berperilaku, tetapi juga dapat mengandung aspek-aspek teknis.

Untuk melihat sejauhmana produktivitas kerja seseorang, diperlukan indikator dan kriteria yang menyatakan produktivitas kerja. Indikator produktivitas dikembangkan dan dimodifikasi dari pemikiran yang disampaikan Gilmore (1974), Erich Fromm (1975), Timpe (1989) (Sedarmayanti,2001:79), tentang individu yang produktif yaitu: (1) tindakan konstruktif, (2).Percaya pada diri sendiri, (3) bertanggungjawab, (4) memiliki rasa cinta kepada pekerjaan, (5) mampu mengatasi persoalan dan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan



yang berubah-ubah,(6) mempunyai kontribusi positif terhadap lingkungannya (kreatif,imajinatif, dan inovatif), (7) memiliki kekuatan untuk mewujudkan potensinya.

Selanjutnya Sedarmayanti (2001:80) menyatakan produktivitas pegawai perlu memperhatikan usaha yang dilakukan pegawai dalam meningkatkan kemampuan profesionalnya melalui berbagai kegiatan yang berkesinambungan, dengan maksud untuk meningkatkan kemampuan dirinya sesuai dengan tuntutan tugas. Dengan demikian, pengukuran produktivitas kerja pegawai disamping berkaitan dengan tugas utamanya, juga perlu dilihat dari kualifikasi dan pengembangan profesionalnya .

Menurut Ranftl (Timpe: 2000:110) walaupun tidak ada dua individu yang sama, dapat dikembangkan suatu wadah yang mencakup ciri-ciri umum pegawai yang produktif. Ciri-ciri yang tercakup dalam wadah ini didaftarkan sebagai berikut: (1) Lebih dari sekedar memenuhi kualifikasi pekerjaan, (2) bermotivasi tinggi, (3) mempunyai orientasi pekerjaan yang positif, (4) dewasa, dan (5) dapat bergaul dengan efektif.

Produktivitas guru dapat dilihat melalui unjuk kerjanya dalam kegiatan pelayanan pembelajaran yaitu mendidik, mengajar dan melatih dan berbagai usahanya untuk meningkatkan kualitas kemampuannya sehingga ia akan dapat mengantarkan siswanya ke tujuan yang diharapkan.

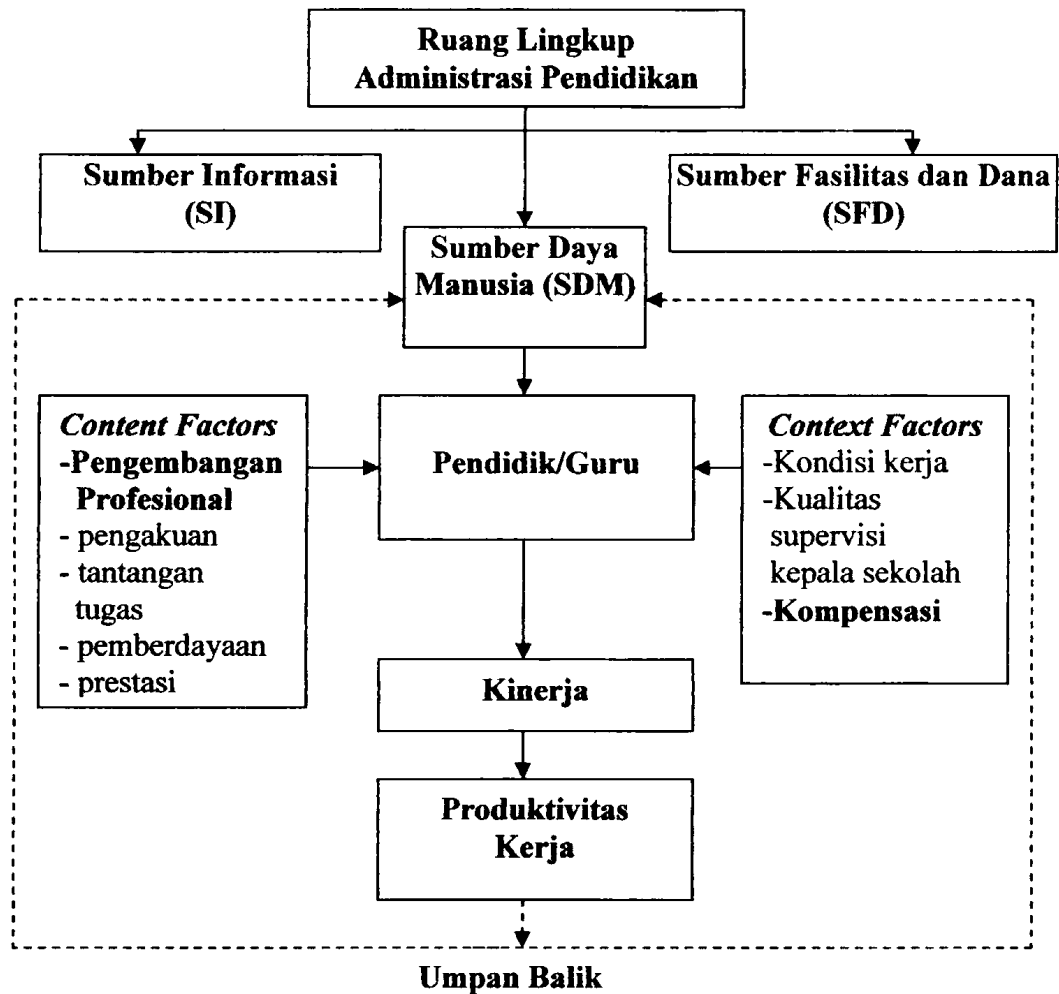
Seorang guru dianggap sebagai seorang yang produktif dipengaruhi oleh faktor-faktor yang ada di dalam dirinya dan di luar, yang oleh Frase (1989:53) disebut *work context factors* dan *work content factors* . Context factors meliputi

kondisi kerja seperti ukuran kelas, kondisi kedisiplinan, adanya bahan pengajaran; kualitas pengawasan atasan (dalam hal ini kepala sekolah), dan kebutuhan dasar, yaitu gaji, status dan keamanan (kompensasi). Content factors, ialah yang berhubungan dengan kegiatan pengajaran itu sendiri, yaitu antara lain kesempatan mengembangkan profesionalnya, pengakuan, tantangan dengan tugas yang bervariasi, pemberdayaan, prestasi dan otoritas. Guru yang merasa tidak didukung oleh hal-hal di atas kurang termotivasi untuk mengajar mendidik dan melatih lebih baik di kelasnya .

Seorang guru mampu melakukan tugasnya karena ia memiliki latar belakang pengetahuan dan keterampilan yang didapat dari pendidikan, latihan dan pengalaman, kepribadian dan sikapnya. Latihan dan pengalaman didapat guru karena ia mengembangkan dirinya disesuaikan dengan kapasitas tugasnya sebagai guru yang profesional. Kemampuan yang harus dimiliki guru professional adalah kemampuan pedagogik, kemampuan kepribadian, kemampuan professional, dan kemampuan sosial.

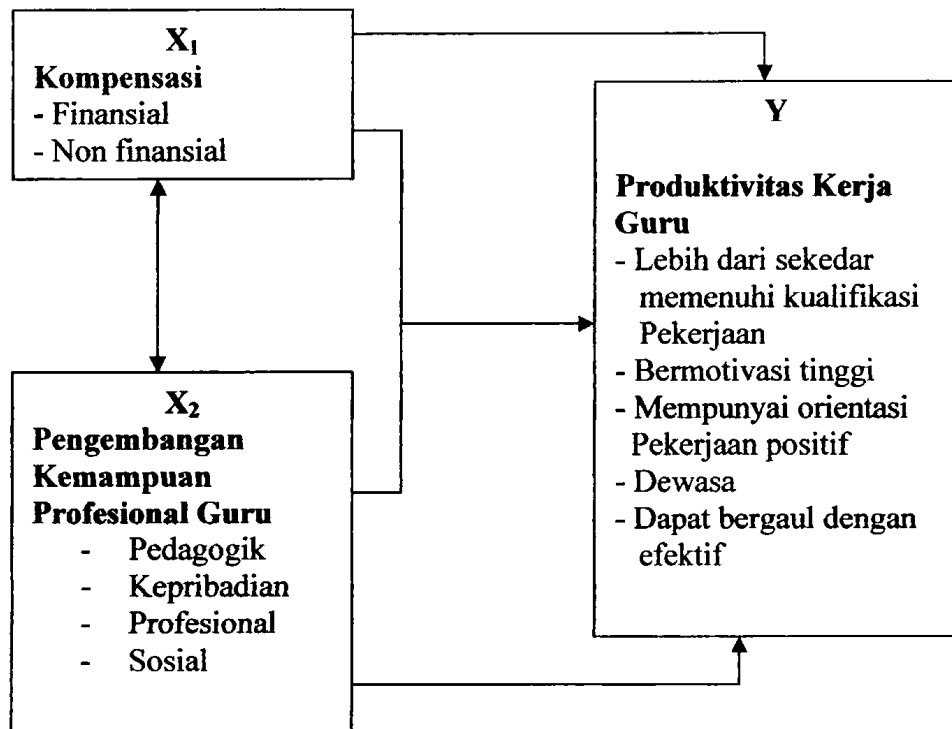
Salah satu alasan penting seorang guru termotivasi untuk meningkatkan unjuk kerjanya yang terbaik ialah karena ia telah terpenuhi kebutuhan dasarnya, yaitu kompensasi dalam bentuk finansial maupun nonfinansial.

Kerangka pemikiran penelitian ini selanjutnya diilustrasikan pada gambar berikut:



Gambar 1. 1
Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kerangka konseptual tersebut selanjutnya dapat ditentukan paradigma penelitian yang digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. 2
Paradigma Penelitian

H. Pendekatan dan Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif metode *survey explanatory* karena peneliti mengumpulkan data sebanyak-banyaknya mengenai faktor-faktor yang merupakan pendukung terhadap kompensasi dan pengembangan kemampuan profesional guru dan mencari tingkat pengaruh terhadap produktivitas kerjanya. Dilihat dari sifatnya penelitian ini bersifat non-eksperimen. Karena akan dilihat hubungan antar variabel, yaitu antara variabel kompensasi, pengembangan kemampuan profesional dan produktivitas, maka penelitian ini disebut penelitian korelasi.

Dilihat model pengembangannya, penelitian ini disebut '*one shot*' model karena menggunakan satu kali pengumpulan data pada 'suatu saat'.

I. Populasi dan Sampel Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di wilayah Kabupaten Bandung. Dengan unit analisis adalah produktivitas guru SMP swasta yang dipengaruhi oleh kompensasi dan pengembangan kemampuan profesional mereka.

Subyek penelitian adalah Guru swasta di Kabupaten Bandung. Guru Swasta yang dimaksud di sini adalah guru yang mengajar di SMP swasta yang bukan Pegawai Negeri Sipil, karena guru yang bertugas mengajar di SMP swasta ada yang berstatus PNS, dan yang memiliki Surat Keputusan Diknas untuk bertugas di sekolah swasta tersebut (Diperbantukan).

Menurut data tahun 2006 ini, di Kabupaten Bandung terdapat 207 SMP Swasta yang tersebar dalam tiga wilayah, yaitu wilayah Bandung Barat Utara sebanyak 49, Bandung Selatan sebanyak 78 dan Bandung Timur Tenggara sebanyak 80 SMP.

Sampel diambil dengan menggunakan teknik kluster (*cluster sampling*), yaitu peneliti mengurutkan SMP swasta yang berakreditasi A, B, C dan belum diakreditasi menurut wilayah masing-masing. Setelah itu diambil secara acak dari setiap wilayah masing-masing 1 sekolah dari kelompok akreditasi tersebut, maka terkumpul 1 (satu) sekolah terakreditasi A (baru terdapat satu sekolah berakreditasi A di Kabupaten Bandung), masing-masing 3 (enam) sekolah berakreditasi B, C dan sekolah belum terakreditasi Jadi jumlah sampel adalah 10 sekolah dengan jumlah guru 158 orang.





