**BAB I**

**PENDAHULUAN**

1. **Latar Belakang Masalah**

 Pendidikan merupakan suatu masalah yang sangat penting dalam kehidupan manusia. Maju tidaknya suatu bangsa sangat tergantung pada pendidikan bangsa tersebut. Artinya jika pendidikan suatu bangsa dapat menghasilkan manusia yang berkulitas lahir dan batin. Maka, secara tidak langsung bangsa tersebut maju, namun sebaliknya jika pendidikan suatu bangsa mengalami stagnasi maka bangsa itu akan terbelakang di segala bidang.

 Pendidikan yang berkualitas dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan produktif. Hal tersebut mendorong suatu negara menjadi negara yang maju dan pesat dalam perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

 Keberhasilan tujuan pendidikan di sekolah tergantung pada sumber daya manusia yang ada di sekolah tersebut yaitu kepala sekolah, guru, siswa, pegawai tata usaha, dan tenaga kependidikan lainnya seperti satpam, tenaga kebersihan dan lain sebagainya.[[1]](#footnote-1)

 Konteks pendidikan di Indonesia, persoalan tentang mutu pendidikan telah lama menjadi sorotan dari berbagai perspektif dan cara pandang. Salah satu sorotan terhadap rendahnya mutu pendidikan di Indonesia sebagiannya dikaitkan dengan profesionalisme guru. Dugaan ini beralasan karena studi-studi yang pernah dilakukan memperlihatkan, bahwa guru merupakan salah satu faktor dominan yang mempengaruhi belajar siswa. Sehingga tugas guru dalam mewujudkan pendidikan nasioanl sangatlah berkontribusi tingggi. Secara tidak langsung melalui pendidikan guru mencetak generasi muda bangsa yang mampu untuk terus meningkatkan mutu pendidikan suatu bangsa melalui pengalaman, pendidikan dan pekatihan yang selama ini dijalankannya. Karena guru merupakan pemeran utama yang dapat mempengaruhi stimulus dan cara berfikir peserta didik.

 Hal di atas senada dengan pendapat Ahmad Tafsir, Guru adalah orang-orang yang bertanggung jawab terhadap perkembangan anak didik dengan mengupayakan perkembangan seluruh potensi anak didik, baik potensi psikomotorik, kognitif, maupun potensi afektif.[[2]](#footnote-2)

 Pernyataan di atas sesuai dengan apa yang tertera dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 1 ayat 1 yang berbunyi: “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”.

 Guru merupakan komponen paling menentukan dalam sistem pendidikan secara keseluruhan, yang harus mendapat perhatian sentral, pertama, dan utama. Figur yang satu akan senantiasa menjadi sorotan staregis ketika berbicara masalah pendidikan, karena guru selalu terkait dengan komponen manapun dalam sistem pendidikan. Guru memegang peran utama dalam pembangunan pendidikan, khususnya yang diselenggarakan secara formal di sekolah. Guru juga sangat menentukan keberhasilan peserta didik yang berkualitas terutama dalam kaitannya dalam proses belajr mengajar. Oleh karenanya upaya apapun yang dilakukan dalam meningkatkan kualitas pendidikan pada guru harus ditegakan dan ditingkatan seperti melalui pemberian kompensasi, seperti mendapatkan insentif, kenaikan gaji, kenaikan pangkat, mendapatkan tunjangan-tunjangan yang mampu meningkatkan daya kinerja guru dalam menjalankan tugasnya.

 Untuk meningkatkan profesionalisme serta semangat kinerja guru dalam menjalankan tugasnya dapat melalui pemberian kompensasi atau imbalan. Kompensasi merupakan kontra pertasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja kepada organisasi. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja atas penggunaan tenaga kerjanya. Kompensasi sebagai apa yang diterima pekerja tukaran atau kontribusinya kepada organisasi.[[3]](#footnote-3)

 Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan pada pasal 62 yang membahas tentang standar pembiayaan dijelaskan bahwa:

* + - 1. Pembiayaan pendidikan terdiri atas biaya investasi, biaya oprasi, dan biaya personal
			2. Biaya investasi satuan pendidikan sebagaiman dimaksud ayat (1) meliputi penyediaan sarana dan prasarana, pengembangan sumber daya manusia, dan modal kerja tetap.
			3. Biaya personal sebagaiman dimaksud pada ayat (1) meliputi biaya pendidikan yang dikeluarkan oleh peserta didik untuk bisa mengikuti proses secara teratur dan berkelanjutan.
			4. Biaya oprasi satuan pendidikan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
				1. Gaji pendidik dan tenaga kependidikan serta segala tunjangan yang melekat pada gaji.
				2. Bahan atau peralatan pendidikan habis pakai, dan;
				3. Biaya oprasi pendidikan tak langsung berupa daya air, jasa telekomunikasi, pemeliharaan sarana dan prasarana, uang lembur, transportasi, konsumsi, pajak, asuransi dan lain sebagainya.
			5. Standar biaya oprasi satuan pendidikan ditetapkan dengan peraturan Mentri berdasarkan usulan Badan Standar Nasional Pendidikan (BSNP).

 Dari peraturan di atas dapat dipahami bahwa kompensasi yang diterima tenaga pendidik dan kependidikan diberikan melalui biaya oprasi pendidikan, seperti gaji, tunjangan, uang lembur, transportasi, asuransi, dan lain sebagainya.

 Menurut Wether dan Davis dalam Wibowo menyatakan bahwa dalam kompensasi terdapat sistem insentif yang menghubungkan kompensasi dengan kinerja. Dengan kompensasi kepada pekerja diberikan penghargaan berdasarkan kinerja bukan berdasarkan senioritas atau jumlah jam kerja.

 Dilihat dari cara pemberiannya, kompensasi dapat diberikan secara langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung merupakan kompensasi manajemen seperti upah dan gaji atau *pay for performance*, seperti insentif dan *Ghain Sharing.* Sementara kompensasi tidak langsung dapat berupa tunjangan atau jaminan keamanan dan keselamatan. [[4]](#footnote-4)

 Jika seorang guru telah menerima kompensasi secara langsung ataupun tidak langsung maka secara tidak langsung kinerjanya akan tinggi karena telah termotivasi dengan adanya kompensasi tersebut. Komeptensi guru yang harus dipenuhi pun akan terealisaikan dengan baik.

 Menurut Wardiaman Djojonegoro dalam Juhji memberikan arti kompetensi sebagai karakteristik dasar yang dimiliki oleh seorang individu yang berhubungan secara kausal dengan standar penilaian yang terefrensi pada performance yang superior atau pada sebuah pekerjaan. Karakteristik dasar dalam kompetensi yang dimaksud adalah motivasi, bawaan, konsep diri, pengetahuan dan keterampilan. [[5]](#footnote-5)

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. [[6]](#footnote-6)

Kompetensi merupakan kemampuan seseorang yang meliputi pengetahuan, keterampilan dan sikap, yang dapat diwujudkan dalam hasil kerja nyata yang bermanfaat bagi diri dan lingkungannya. [[7]](#footnote-7)

 Tingkat penguasaan kompetensi guru akan menentukan kualitas pembelajaran di sekolah dan guru sendiri dalam mengembangkan proefesinya serta mengikuti dan melaksanakan tugas atau kegiatan yang dapat mendukung kompetensi guru.

 Seperti dalam kompetensi sosial (kemasyarakatan) dalam kompetensi ini guru diharapkan mampu memberikan contoh baik terhadap lingkungannya. Dengan menjalankan hak dan kewajibannya sebagai bagian dari masyarakat sekitarnya. Guru harus berjiwa sosial tinggi, mudah bergaul, suka menolong, bukan sebaliknya, yaitu individu yang tertutup dan tidak memedulikan orang lain di sekitarnya.

Kompetensi sosial merupakan kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk: a) berkomunikasi lisan dan tulisan; b) mengggunakan tekhnologi komunikasi dan informasi secara fungsional; c) bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik dan tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan d) bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar. [[8]](#footnote-8)

 Sedangkan menurut Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi dan Kompetensi Guru, kemampuan dalam standar kompetensi sosial mencakup empat kompetensi yang utama, ialah: 1) bersifat inklusi dan bertindak objektif serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi; 2) berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua, dan masyarakat; 3) beradaptasi di tempat bertugas di seluruh wilayah Republik Indonesia yang memiliki keragaman sosial budaya; 4) berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain.

 Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi ialah imbalan atau kontra pertasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja melalui jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja atas penggunaan tenaga kerjanya. Kompensasi sebagai apa yang diterima pekerja tukaran atau kontribusinya kepada organisasi.

 Kompetensi sosial adalah kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk: a) berkomunikasi lisan dan tulisan; b) mengggunakan tekhnologi komunikasi dan informasi secara fungsional; c) bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik dan tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan d) bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar.

 Dengan demikian kepemilikan kompensasi guru dapat diupayakan secara sadar dan berkelanjutan oleh guru sendiri untuk meningkatkan mutu pelaksanaan pembelajaran pada lembaga pendidikan sekolah baik formal maupun non formal, formal meliputi jenjang pendidikan Sekolah Dasar (SD) / Madrasah Ibtidaiyah (MI), Sekolah Menegah Pertama (SMP) / Madrasarh Tsanawiyah (MTs) dan Sekolah Menegah Atas (SMA) / Madrasah Aliyah (MA) dan non formal seperti Taman Pendidikan Quran (TPQ), Kelompok Belajar (KOBER) dan lain sebagainya. Sebagai penghargaan atas profesionalisme guru, lembaga atau pemerintah telah memberikan penghargaan atau imbalan dalam berbagai bentuk kompensasi maka seyogyanya guru membrerikan timabl balik atau *feed back* yang bagi sekolah atau pemerintah melalui kualitas kinerjanya serta kompetensi sosial yang dimilikya.

 MTsS Daar El-fiqh kabupaten Serang merupakan salah satu madrasah yng berada di Jln Raya Irigasi Kp. Rukem Rt. 004 Rw. 001 Ds. Ranca Sumur Kec. Kopo Kab. Serang-Banten. Di madrasah ini memiliki guru-guru yang mampu melaksanakan pencapaian visi, misi dan tujuan yang telah ditetapkan oleh pendidikan. Madarsah Tsanawiyah ini mengupayakan berbagi cara untuk dapat meningkatkan kinerja guru dan kompetensi sosial yang dimilikinya untuk menjadi teladan bagi peserta didik atau masyarakat di lingkungannya bertugas. Melalui pemberian kompensasi guru dapat termotivasi dalam peningkatan kemampuan kompetensi soisial guru.

 Tetapi terlihat dengan berjalannya upaya MTsS Daar El-fiqh Kabupaten Serang dalam pemberian kompensasi kepada guru masih banyak kekurangan yang harus diperbaiki, seperti implementasi kompensasi yang diterapkan seperti dalam program pemberian kompensasi tidak sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan, rendahnya perhatian sekolah terhadap kompensasi yang menjadi hak guru, ketidakadilan dalam pemberian kompensasi, serta ketidak sesuaian penerimaan kompensasi dengan beban kerja guru. Dan dalam upaya guru dalam implementasi kompetensi sosial guru pada sesama pendidik, tenaga kependidikan, peserta didik, orang tua/wali murid dan sosial masyarakat dimana guru ditugaskan masih banyak yang harus diperbaiki, seperti rendahnya komunikasi dan interaksi sosial guru di sosial masyarakat, rendahnya untuk menjadi teladan atau figur yang baik bagi peserta didik, adanya perlakuan diskrimiminatif pada peserta didik seperti membeda-bedakan kondisi fisik murid, nepotisme, status sosial ekonomi dan lain sebagainya, hal ini disebabkan karena rendahnya sifat profesional guur dalam memberikan keadilan, dan rendahnya proses adaptasi dimana guru ditugaskan seperti membutuhkan waktu yang lama dalam proses adaptasi hal ini terjadi karena rendahnya sifat sosial guru dalam beradaptasi.[[9]](#footnote-9)

 Berdasarkan pernyataan di atas, pemberian kompensasi merupakan cara yang memiliki persentase yang tinggi dalam meningkatkan kompetensi sosial guru. Karena pemberian kompensasi yang sesuai akan mendorong dan memotivasi guru untuk meningkatkan kepemilikan kompetensi sosial guru. Maka dari itu penulis mengadakan penelitian dengan mengambil judul “**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KOMPETENSI SOSIAL GURU DI MTsS DAAR EL-FIQH KABUPATEN SERANG ”.**

1. **Identifikasi Masalah**

 Berdasarkan latar belakang masalah yang telah penulis sampaikan di atas, maka dapat diidentifikasikan permasalahan yang akan membuka wawasan penulis dalam meneliti lebih lanjut. Identifikasi masalah ini meliputi:

1. Rendahnya perhatian sekolah dalam pemberian kompensasi pada guru di MTsS Daar El-fiqh kabupaten Serang.
2. Ketidakadilan dalam pemberian kompensasi di MTsS Daar El-fiqh kabupaten Serang.
3. Ketidak sesuaian penerimaan kompensasi dengan beban kerja guru di MTsS Daar El-fiqh kabupaten Serang.
4. Rendahnya komunikasi dan interaksi sosial guru di sosial masyarakat.
5. Rendahnya guru untuk menjadi teladan atau figur yang baik bagi peserta didik.
6. Adanya perlakuan diskrimiminatif pada peserta didik.
7. Rendahnya proses adaptasi dimana guru ditugaskan.
8. **Pembatasan Masalah**

 Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi sosial guru. Mengingat keterbatasan kemampuan penulis dalam dana serta waktu penelitian, maka tidak semua faktor yang berhubungan dengan kompetensi sosial guru akan dikaji dan diteliti.

 Agar permasalahan dalam penelitian ini jadi lebih jelas dan terarah, maka penelitian dibatasi pada hal-hal berikut:

1. Penelitian difokuskan pada pemberian kompensasi di MTsS Daar El-Fiqh kabupaten Serang
2. Faktor yang mempengaruhi kompetensi sosial guru di MTsS Daar El-Fiqh kabupaten Serang.
3. **Rumusan Masalah**

 Senada dengan latar belakang di atas rumusan masalah dalam penelitian pengaruh kompensasi terhadap kompetensi sosial guru ini meliputi:

1. Bagaimana kompensasi di MTsS Daar El-fiqh Kabupaten Serang ?
2. Bagaimana kompetensi sosial guru di MtsS Daar El-fiqh Kabupaten Serang?
3. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kompetensi sosial guru di MTsS Daar El-fiqh Kabupaten Serang?
4. **Tujuan Penelitian**

 Tujuan penelitian merupakan pernyataan mengenai ruang lingkup dan kegiatan yang akan dilaksanakan berdasarkan masalah yang dirumuskan untuk mengetahui gambaran empirik tentang pengaruh kompensasi terhadap kompetensi sosial guru di MtsS Daar El-Fiqh Kabupaten Serang. Sedangkan secara spesifik penelitian ini bertujuan:

1. Untuk mengetahui tingkat ketercapaian kompensasi di MTsS Daar El-Fiqh Kabupaten Serang.
2. Untuk mengetahui tingkat ketercapaian kompetensi sosial guru di MTsS Daar El-fiqh Kabupaten Seranng.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kompetensi sosial guru di MTsS Daar el-fiqh Kabupaten Serang.
4. **Manfaat Penelitian**
	* + 1. **Manfaat Teoritis**

 Untuk mengembangkan pengetahuan dan keilmuan dalam manajemen pendidikan, sehingga akan bermanfaat bagi program manajemen pendidikan sebagai informasi dan refrensi dalam meningkatkan kualitas mutu pendidikan, khususnya dalam mengembangkan wawasan dan materi dalam bidangpengaruh kompensasi terhadap kompetensi sosial guru.

* + - 1. **Manfaat Praktis**
	1. Bagi Guru
1. Membantu guru berkembang secara profesional
2. Meningkatkan daya minat guru untuk memiliki kompensasi yang disediakan oleh pemerintah dalam bentuk tunjangan.
3. Meningkatkan implementasi kompetensi sosial guru di MtsS Daar El-fiqh kabupaten Serang.
	1. Bagi sekolah
4. Untuk Meningkatkan mutu sekolah melalui guru profesional yang memiliki kualitas dalam kompetensi sosial.
5. Untuk mengembangkan kompetensi sosial guru yang berada di MtsS Daar El-fiqh kabupaten Serang.
	1. Bagi peneliti
6. Untuk mengembangkan pengetahuan dan wawasan penulis dalam bidang kompensasi dan kompetensi sosial guru
7. Hasil penelitian ini dijadikan acuan dalam melakukan penelitian sejenis.
8. **Sistematika Penulisan**

 Sistematika penulisan yang digunakan dalam penyusunan skripsi ini berdasarkan buku panduan yang disebutkan di atas, yaitu:

 Bab I Pendahuluan, Bab pertama ini akan menjelaskan mengenai Latar Belakang Masalah, Identifkasi Masalah, Pembatasan Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, dan Sistematika Penulisan.

 Bab II Landasan Teori, Bab kedua ini menjelaskan tentang landasan teori dari kompensasi dan kompetensi sosial guru, hasil penelitian yang relevan, kerangka berfikir, dan pengujian hipotesis.

 Bab III Metodelogi Penelitian, Bab ketiga ini akan menjelaskan tentang subyek penelitian untuk kuantitatif, tempat dan waktu penelitian, metode penelitian, tehnik pengumpulan data, instrument penelitian, tehnik analisis data dan prosedur penelitian.

 Bab IV Hasil Penelitian, pada Bab keempet ini akan menjelaskan mengenai hasil penelitian dan pembahsan penelitian.

Bab V Penutup berisikan Kesimpulan dan Saran.

**BAB II**

**TINJAUAN PUSTAKA**

1. **Kajian Teori**
2. **Kompensasi**
	1. **Kompensasi Dalam Presfektif Islam**

 Dalam Islam, kompensasi bisa disebut dengan *Ujrah* atau *Ajrun* yang memiliki arti upah atau imbalan. Kompensasi haruslah diberikan kepada karyawan atau tenaga pekerja sebagai imbalan yang telah dijanjikan oleh para pemberi kerja, pemberi pekerja akan mendapatkan hasil dari pekerjaan yang telah diselesaikan sedangkan bagi pekerja akan mendapatkan upah atau kompensasi dari tenaga yang telah dikeluarkannya.

 Allah telah menegaskan tentang imbalan atau kompensasi ini dalam Al-quran Surah At-Taubah ayat 105, yang berbunyi:

وَقُلِ اعْمَلُوْا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُوْلُهُ وَالْمُؤْمِنُوْنَ وَسَتُرَدُّوْنَ إِلَى عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُوْنَ

Artinya: Dan katakanlah: Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan. (QS.At-Taubah:105).

17

 Menurut Quraish Shihab dalam bukunya *Tafsir Al-Misbah* mnejelaskan,QS. At-Taubah ayat 105 sebagai berikut:”Bekerjalah kamu demi karena Allah semata dengan aneka amal yang soleh dan bermanfaat, baik untuk diri kamu maupun masyarakat umum, Allah akan melihat yakni menilai dan memberi ganjaran amal kamu itu.” Ganjaran yang dimaksud adalah upah atau kompensasi.[[10]](#footnote-10)

 Dalam ayat di atas Allah memerintahkan manusia untuk bekerja dan Allah pasti mmebalas semua apa yang telah dikerjakan. Namun, dalam konteks ayat di atas menjelaskan agar bekerja dengan niat hati yang benar. Jika niat bekerja untuk hal yang tidak baik dan bekerja dengan tidak baik maka Allah akan membalasnya dengan anjaran yang tidak baik pula, namun sebaliknya jika niat atau motivasi bekerja untuk hal yang baik seperti untuk memnuhi kebutuhan hidup atau menafkahi keluarga diiringi dengan bekerja sesuai dengan tanggung jawab yang benar maka Allah akan memberikan ganjaran yang baik. Karena sesungguhnya Allah maha mengetahuI apa yang nyata dan yang gaib.

 Ayat di atas senada dengan firman Allah dalam Surat AL-Ahqaf:19, yang menjelaskan bahwa upah ditentukan berdasarkan jenis pekerjaan, ayat tersebut berbunyi:

وَلِكُلِّ دَرَجاَتٌ مِمَّا عَمِلُوْا وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لاَ يُظْلَمُوْنَ

 Artinya: Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan merka sedang mereka tiada dirugikan. (QS. Al-Ahqaf:19)

 Ayat di atas menjelaskan bahwa kita kan menerima derajat sesuai dengan jenis pekerjaan yang kita lakukan, semakin tinggi tanggung jawab dan tugas pekerjaan maka semakin tingi pula derajat yang kita pikul disertai dengan kinerja yang baik agar hasil pekerjaan maksimal, namun sebaliknya jika semakin rendah tanggung jawab, tugas dan kinerja kita dalam bekerja maka semakin rendah pula derajat yang didapat. Dan Allah akan mencukupkan dan membalas apa yang telah dikerjakan dan bagi pekerja tidak dirugikan karena Allah memberikan apa yang seharusnya diterima pekerja dengan disesuaikan pada pekerjaannya.

 Oleh karena itu upah dibayarkan kepada masing-masing egawai bisa berbeda, hal itu didasarkan pada jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang dipikulnya. Tanggungan nafkah keluarga juga bisa menentukan jumlah gaji yang diterima pegawai. Bagi yang sudah berkeluarga, gajinya 2 kali lebih besar dari pegawai yang masih lajang. Karena mereka harus menanggung nafkah yang menjadi tanggug jawabnya, agar mereka tetap memenuhi kebutuhan dan hidup dengan layak. Rasulullah SAW bersabda: “Barang siapa yang mempekerjakan seseorang, sedang ia tidak memiliki rumah, maka ia harus diberii rumah, dan jika ia tidak memiliki istri, maka nikahkanlah, dan jika ia tidak memiliki kendaraan, maka berikanlah kendaraan”. Sungguh indah sabda nabi tersebut jika mampu direalisasikan oleh suatu perusahaan, industrial hingga pendidikan. Karena jaman saat ini jarang sekali ada perusahaan yang mampu merealisasikan sabda tersebut, hal itu bisa direalisasikan namun harus memenuhi beberapa syarat terlebih dahulu, seperti lamanya bekerja, pekerjaan yang memiliki tanggung jawab yang besar, menghasilkan inovasi dan produktivitas yang sangat baik dan lain sebagainya.

 Pada masa khalifah Umar r.a gaji pegawai disesuaikan dengan tingkat kebutuhan dan kesejahteraan masyarakat setempat. Jika tingkat biaya hidup masyarakat setempat meningkat maka upah para pegawai harus dinaikkan, sehingga mereka bisa memenuhi kebutuhan hidupnya.khalifah Umar r.a sanagat menginginkan untuk memberikan upah kepada para pegawai, walaupun mereka tidak membutuhkan gaji tersebut untuk mememnuhi kebutuhan hidup mereka. Alasannya adalah apa yang pernah dilakukan Rasalullah SAW terkait hal ini. Diriwayatkan, Abdullah bin umar al-sa’idi merupaka pegawai Umar r.a akan tetapi ia menolak menerima gaji. Kemudian khalifah Umar r.a berkata:”Tidaklah telah aku katakan bahwa engkau mengurusi persoalan kaum muslimi, tapi ketika aku beri upah, engkau menolaknya.”. Abdullah berkata:”Benar”. Umar r.a berkata:”apa yang engakau inginkan dengan hal ini?” Abdullah menjawab:”sebenarnya saya telah memiliki beberapa kuda dan hamba sahaya, dan saya dalam kondisi baik. Saya menginginkan agar gaji saya dijadikan sebagai sedekh untuk kaum msulimin.” Umar r.a berkata:”jangan engkau lakukan. Sesungguhnya saya juga menginginkan hal yang sama dengan engkau. Rasulullah SAW memberikan gaji kepadaku, dan aku menginginkan memberikan gaji itu untuk orang yang fakir dariku.” Kemudian Rasulullah SAW bersabda:”Ambial gaji itu, kembangkanlah (investasi) dan sedekahkanlah. Gaji yang engkau terimam bukanlah hasil meminta-minta dan *israf* (berlebih-lebihan) maka ambilah dan janganlah memperturutkan hawa nafsumu.”

 Prinsip dasar yang digunakan Rasulullah SAW dan Khulafaur Rasyidin adalah pertengahan, moderat dalam penentuan upah pegawai, tidak berlebih-lebihan atau terlalu sedikit (proporsional). Tujuan utama pemberian upah adalah agar para pegawai mampu memenuhi segala kebutuhan pokok hidup mereka. Sehingga, mereka tidak terdorong untuk melakukan tindakan yang tidak dibenarkan untuk sekedar memenuhi nafkah diri dan keluarganya (tidak korupsi). Khalifah Umar r.a mendorong pegawainya untuk tidak terlalu hemat atas dirinya (kikir), naun mereka harus memiliki kehidupan mulai layaknay kebanyakan masyarakat, tanpa harus berlebih-lebihan (*israf*) atau kikir, sebagaiman khalifah Ali bin Abi Thalib r.a memberikan wasiat kepada gubernur untuk adil dalam memberikan upah kepada pegawainya, dan tetap dalam pengawasan. Khalifah Ali r.a berkata:”Kemudian sempurnakanlah gaji yang mereka terima, karena upah itu akan memberikan kekuatan bagi mereka untuk memperbaiki diri. Menjauhkan diri mereka untuk melakukan indakan korupsi dengan kekuasaan yang dimiliki, dan bisa dijadikan sebagai argument jika mereka melakukan ppertentangan (perlawanan) dan berkhianat terhadap amanahmu.[[11]](#footnote-11)

* 1. **Teori-Teori dan Model Kompensasi**

Terdapat beberapa teori kompensasi yang banyak digunakan oleh perusahaan dalam penentuan besarnya kompensasi kepada karyawan yaitu seperti di bawah ini:

* + - 1. *Teori Kompensasi Ekonomi Pasar*, yaitu penciptaan suatu harga upah atau bayaran yang didasarkan atas kekuatan tawar menawar negosiasi atau negosiasi antara para pekerja, pegawai, karyawan, buruh dengan pihak manajemen perusahaan. Teori ini biasa dilakukan oleh perusahaan kelas atas yang sanggup membayar tinggi para pekerjanya dengan timbal balik kualitas pekerja yang terbaik pula.
			2. *Teori Kompensasi Standarr Hidup*, yaitu sistem kompensasi dimana upah atau gaji ditentukan dengan menyesuaikan standar hidup layak di mana para pekerja dapat menikmati hidup dengan damai, aman, tentram, dan sejahtera mencakup jaminan pensiun di hari tua, tabungan, tunjangan, pendidikan, dan lain sebagainya. Teori ini biasanya dilakukan oleh perusahaan swasta tingkat menengah dan instansi pemerntah.
			3. *Teori Kompensasi Kemampuan Membayar*, yaitu sistem penentuan besar kecil kompensasi yang diberikan kepada pekerja dengan menyesuaikan dengan tingkat kemampuan pendapatan/keuntungan perusahaan. Ketika perusahaan sedang berjaya maka karyawan diberikan tambahan kompensasi namun sebaliknya jika perusahaan mengalami kerugian maka pegawai juga akan mendapat pengurangan kompensasi. Teori ini biasa dilakukan oleh perusahaan kecil yang belum mampu membayar pekerjanya sesuai standar pemerintah yang telah ditetapkan. [[12]](#footnote-12)

 Teori di atas jika di padukan dalam dunia pendidikan ialah; a) Teori kompensasi ekonomi pasar, kompensasi ini bisa didasarkan pada kekuatan tawar menawar negosiasi antar tenaga pendidik dan kependidikan ke pihak sekolah. Negosiasi disini ialah jika calon pendidik dan kependidikan memiliki kompetensi yang tinggi dan pihak sekolah mampu untuk membayarnya, hal ini bisa dijalankan oleh sekolah yang memiliki kualitas pendidikan yang tinggi dan mampu berdaya saing. b) Teori kompensasi standar hidup, kompensasi ini disesuaikan dengan standar hidup calon pendidik dan kependidikan, seperti mampu membayar jaminan pensiun,tunjangan, pendidikan, dan lain sebagainya. Ini biasa dilakukan oleh sekolah yang formal yang berbasis negeri dan yayasan yang memiliki kekuatan dalam biaya oprasional. c) Teori kompensasi kemampuan membayar, kompensasi ini disesuaikan dengan kemampuan pihak sekolah dalam membayar tenaga pendidik dan kependidikan, hal ini biasa dilakukan oleh sekolah swasta tingkat menengah ke bawah dan sekolah non formal.

 Sedangkan metode dalam kompensasi meliputi:

1. Metode Tunggal, yaitu metode yang dalam penetapan gaji pokok hanya didasarkan atas ijazah terakhir dari pendidikan formal yang dimiliki karyawan. Jadi tingkat golongan dan gaji pokok seseorang hanya ditetapkan atas ijazah terakhir yang dijadikan standarnya. Dalam dunia pendidikan hal ini bisa dilakukan oleh sekolah formal yang berbasis negeri dan swasta.
2. Metode Jamak, yaitu metode dalam gaji pokok didasarkan atas beberapa pertimbangan seperti ijazah, pengalaman, sifat pekerjaan, pendidikan informal, pendidikan formal bahkan hubungan keluarga ikut menentukan besarnya gaji pokok seseorang. Jadi standar gaji pokok yang pasti tidak ada. Ini biasanya terdapat di peusahaan swasta yang masih sering diskriminasi. Dalam dunia pendidikan hal ini biasa dilakuakn oleh sekolah swasta dalam bentuk yayasan.[[13]](#footnote-13)
	1. **Konsep Dasar kompensasi**
3. **Pengertian Kompensasi**

 Secara bahasa, kompensasi berasal dari kata serapan berbahasa Inggris yaitu *Compensation* yang berarti imbalan atau bayaran.

 Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

 Sedangkan menurut *William B.Warther* dan *Keith Davis* dalam Hasibuan menjelaskan bahwa kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya, baik upah perjam ataupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian personalia. Dan menurut Andrew F.Sikula menjelaskan bahwa kompensasi ialah segala sesuatu yang dikonstitusikan atau dianggap sebagai balas jasa atau ekuivalen.[[14]](#footnote-14)

 Senada dengan penjelasan di atas menurut Veithzal dan Ella dalam bukunya mengeukakan bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melaksanakan tugas keorganisasian dan tanggung jawab kerja. Kompensasi merupakan biaya utama atas sebuah keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis perusahaan pada abad ke-21 ini. Kompensasi menjadi alasan utama mengapa kebanyakan orang mencari pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan hidup. [[15]](#footnote-15)

 Dari uraian di atas dapat dipahami bahwa kompensasi ialah imbalan atau upah sebagai pengganti atas pekerjaan yang telah dilakukan seseorang kepada perusahaan atau organisasi, sebagai timbal balik atas kinerja yang dilakukan dengan produktivitas yang dihasilkan atau hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perudang-undangan meliputi tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas jasa dan pekerjaan yang telah dilakukan.

 Sebagaimana dalam dunia pendidikan guru atau tenaga pendidik dan kependidikan berhak menerima imbalan atau gaji atas pekerjaan atau pengabdian yang telah dilakukan pada sekolah dengan menghasilkan produk peserta didik yang cerdas dan berkualitas dan sekolah yang mampu berdaya saing.

Jika para tenaga pendidik dan kependidikan tidak merasa puas atas kompensasinya yang diterimanya, maka akan berdampak negatif bagi sekolah. Artinya, jika ketidakapuasan atau ketidaksesuaian kompensasi yang diterima dengan beban kerja dan tanggung jawab yang dilakukan dan tidak dapat memnuhi kebutuhan dan hidup dengan layak, maka perlahan tenaga pendidik dan kependidikan akan mencari lembaga lain untuk beralih tugas atau mempertimbangkan kelayakan kinerja yang telah dilakukannya, kalaupun para tenaga pendidik dan kependidikan tidak meninggalkan lembaga dan pindah ke lain lemba, sangat memungkinkan akan terjadi timbulnya berbagai maslah dalam proses komunikasi, proses pembelajaran atau kekaryaanya dalam sifat psikologis, sosial, teknis dan administratif.

 Sesuai penjelasan di atas menurut Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan yang membahas tentang standar pembiayaan pada pasal 62 dijelaskan bahwa:

* + - 1. Pembiayaan pendidikan terdiri atas biaya investasi, biaya oprasi, dan biaya personal
			2. Biaya investasi satuan pendidikan sebagaiman dimaksud ayat (1) meliputi penyediaan sarana dan prasarana, pengembangan sumber daya manusia, dan modal kerja tetap.
			3. Biaya personal sebagaiman dimaksud pada ayat (1) meliputi biaya pendidikan yang dikeluarkan oleh peserta didik untuk bisa mengikuti proses secara teratur dan berkelanjutan.
			4. Biaya oprasi satuan pendidikan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
				1. Gaji pendidik dan tenaga kependidikan serta segala tunjangan yang melekat pada gaji.
				2. Bahan atau peralatan pendidikan habis pakai, dan;
				3. Biaya oprasi pendidikan tak langsung berupa daya air, jasa telekomunikasi, pemeliharaan sarana dan prasarana, uang lembur, transportasi, konsumsi, pajak, asuransi dan lain sebagainya.
			5. Standar biaya oprasi satuan pendidikan ditetapkan dengan peraturan Mentri berdasarkan usulan BSNP.

 Dari peraturan di atas dapat dipahami bahwa kompensasi yang diterima tenaga pendidik dan kependidikan diberikan melalui sumber dana biaya oprasi pendidikan, seperti gaji, tunjangan, uang lembur, transportasi, asuransi, dan lain sebagainya.

1. **Tujuan Manajemen Kompensasi**

 Tujuan manajemen kompensasi adalah untuk membantu organisasi mencapai keberhasilan staregis sekaligus memastikan keadilan internal dan eksternal. Keadilan internal memastikan bahwa jabatan yang lebih menantang atau orang yang mempunyai kualifikasi lebih baik dalam organisasi dibayar lebih tinggi. Sementara keadilan eksternal menjamin bahwa pekerjaan mendapatkan kompensasi secara adil dalam perbandingan dengan pekerjaan yang sama di pasar tenaga kerja yang sesuai dengan standar minimum yang berlaku.[[16]](#footnote-16)

 Senada dengan uraian di atas menurut Veithzal dan Ella dalam bukunya mengatakan bahwa tujuan kompensasi adalah untuk membantu perusahaan dalam mencapai keberhasilan starategi perusahaan dan menjamin terciptanya keadilan internal dan eksternal. Untuk mencapai keberhasilan perusahaan atau lembaga maka diharapkan dapat mengimplementasikan tujuan kompensasi yang efektif, meliputi:

* 1. Memperoleh SDM yang berkualitas

 Kompensasi yang tinggi sangat dibutuhkan untuk memberi daya tarik dari para pelamar. Tingakat pembayaran harus responsif terhadap penawaran dan permintaan pasar kerja karena para pengusaha berkompetisi untuk mendapatkan karyawan yang diharapkan.

* 1. Mempertahankan karyawan yang ada

 Para karyawan dapat keluar jika besaran kompensasi tidak kompetitif dan akibatnya akan menimbulkan perputaran karyawan yang semakin tinggi. sehingga dapat mempengaruhi karyawan yang lain.

* 1. Menjamin keadilan

 Manajemen kompensasi selalu berupaya dalam mewujudkan pemberian kompensasi agar adil baik secara internal maupun eksternal. Keadilan internal mensyaratkan bahwa pembayaran dikaitkan dengan nilai relatif sebuah pekerjaan sehingga pekerjaan yang sama dibayar dengan besaran kompensasi yang sama. sedangkan keadilan eksternal berarti pembayaran terhadap pekerjaan merupakan yang dapat dibandingkan dengan perusahaan lain di pasar kerja.

* 1. Pengahrgaan terhadap prilaku yang diinginkan

 Pembayaran hendaknya memperkuat prilaku yang diinginkan dan bertindak sebagai insentif untuk perbaikan prilaku di masa depan, rencana kompensasi efektif, mengahargai kinerja, ketaatan, pengalaman, tanggung jawab dan prilaku lainnya.

* 1. Mengendalikan biaya

 Sistem kompensasi yang rasional membantu perusahaan memperoleh dan mempertahankan para karyawan dengan biaya yang beralasan. Tanpa manajemen kompensasi efektif, bisa jadi pekerja dibayar di bawah atau dia atas standar.

* 1. Mengikuti aturan hukum

 Sistem gaji dan upah yang sehat mempertimbangkan faktor-faktor legal yang dikeluarkan pemerintah dan menjamin kebutuhan karyawan.[[17]](#footnote-17)

* 1. Memafasilitasi pengertian

 Sistem manajemen kompensasi hendaknya dengan mudah dipahami oleh spesialis SDM, manajer oprasi, dan para karyawan. Memahami keadaan psikis atau kondisi karyawan.

* 1. Meningkatkan efesiensi administrasi

 Program kompensasi hendaknya direncanakan untuk dapat dikelola dengan efesien, membuat sistem informasi SDM optimal, meskipun tujuan ini hendaknya sebagai pertimbangan sekunder dibandingkan dengan tujuan lain.[[18]](#footnote-18)

 Dan menurut Sadili Samsudin, tujuan pemebrian kompensasi ialah:

1. Pemenuhan kebutuhan ekonomi, karyawan menerima kompensasi berupa gaji, upah atau bentuk lainnya adalah untuk dapat memenuhi kehidupannyasehari-hari atau dengan kata lain kebutuhan ekonomi baik untuk pribadinya seorang hingga untuk keluarganya. Dengan adanya kepastian menerima upah atau gaji tersebut secara periodik, beraarti secara tidak langsung ada jaminan “*econimic security*” bagi dirinya dan keluarganya yang menjadi tanggungan hidupnya.
2. Meningkatkan produktivitas kerja, pemberian kompensasi yang

semakin baik akan mendorong karyawan untuk bekerja secara produktif.

1. Memajukan organisasi atau perusahaan, semakin berani suatu perusahaan atau organisasi memberikan kompensasi yang tinggi. Maka, semakin dapat menunjukan betapa semakin suksesnya suatu perusahaan tersebut, karena pemberian kompensasi yang tinggi hanya mungkin dapat dilakukan oleh perusahaan yang sukses atau baik produktivitasnya.
2. Menciptakan keseimbangan dan keadilan, ini berartri bahwa pemberian kompensasi berhubungan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh karyawan pada jabatan dan tanggung jawabnya sehingga tercipta keseimbangan input dan output.[[19]](#footnote-19)

 Dari beberapa teor di atas jika disesuaikan dengan dunia pendidikan tujuan pemberian kompensasi disini ialah untuk meningkatkan semangat kerja guru dalam melaksanakan kewajiban dan tanggung jawabnya guna memenuhi kebutuhan hidupnya dan mewujudkan keberhasilan pendidikan nasional yang berkualitas. Serta memberikan keadilan dan kelayakan dalam pemberian yang dilakukan dari aspek internal dan ekternal.

1. **Pengaruh Lingkungan Eksternal Pada Kompensasi**

 Di antara faktor-faktor eksternal yang mempengaruhi pemberian kebijakan kompensasi adalah sesuatu yang berada di luar perusahaan atau lembaga seperti pasar tenaga kerja, kondisi ekonomi, peraturan pemerintah, dan serikat pekerja. Penjelasan beberapa faktor di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

* 1. Pasar tenaga kerja

 Pasar tenaga kerja dapat mempengaruhi desain kompensasi dalam dua cara. *Pertama*, tingkat persaingan tenaga kerja sebagian dapat menentukan batas rendah tingkat pembayaran. Jika tingkat pembayaran suatu perusahaan terlalu rendah, tenaga kerja yang memenuhi syarat tidak akan dapat bekerja di perusahaan atau lembaga tersebut. Maka, pengurangan pasar tenaga kerja (internal ataupun eksternal) memberi kesempatan kepada mereka yang memenuhi syarat untuk mengisi jabatan yang tersedia dengan peluang merundingkan syarat-syarat ketenagakerjaan yang lebih baik. Permintaan pasar dapat mendorong harga tenaga kerja naik, tetapi harga tinggi pada gilirannya menarik lebih banyak orang masuk ke pasar tenaga kerja. *Kedua*, pada saat yang sama mereka menekan pengusaha untuk mencari alternatif, seperti penyediaan tenaga kerja asing, yang harganya mungkin lebih rendah, atau teknologi yang mengurangi kebutuhan akan tenaga kerja. Terkadang alternatif ini membutuhkan perubahan kondisi kerja agar iklim ketenagakerjaan dalam organisasi lebih menarik bagi tenaga kerja yang ada. Sebagai contoh, perusahaan yang berskala multinasional biasanya merancang dan menerapkan inisatif pembayaran utama yang baru untuk memastikan kemampuan mereka menarik dan mempertahankan karyawan yang memnuhi kualifikasi.

* 1. Kondisi ekonomi

 Salah satu aspek yang dapat mempengaruhi kompensasi sebagai faktor eksternal adalah kondisi ekonomi industri, terutama derajat tingkat persaingan, yang mempengaruhi dalam kesanggupan pembayaran kepada tenaga kerja. Semakin kompetitif situasinya, semakin rendah kemampuan perusahaan untuk membayar gaji lebih tinggi. Kesanggupan untuk membayar merupakan suatu konsekuensi produktivitas yang relatif dalam perusahaan, insudtri, sektor hingga pada suatu lembaga. Jika suatu perusahaan lebih prooduktif maka perusahaan dapat membayar gaji lebih tinggi. produktivitas dapat meningkat seiring meningkatnya kemajuan tekhnologi, agar lebih efesien metode oprasi, kerja lebih keras dan lebih besarnya dorongan kerja atau suatu kombinasi fakto-faktor tersebut.[[20]](#footnote-20)

* 1. Peraturan pemerintah

 Kebijakan pemerintah secara tidak langsung dapat mempengaruhi tingakt kompensasi melalui pengendalian upah dan petunjuk yang learang peningkatan dalam kompensasi untuk pekerja tertentu pada waktu tertentu., dan hukum yang menetapkan tingkat tarif upah minimum, gaji, pengaturan jam kerja, dan mencegah diskriminasi. Pemerintah juga melarang perusahaan mempekerjakan pekerja anaak-anak di bawah umur sebagaimana yang telah ditetapkan.

* 1. Seikat pekerja

 Pengaruh eksternal penting lain pada suatu program kompensasi kerja adalah serikat kerja. Kehadiran serikat kerja di perusahaan, industri, sektor dan lembaga dapat meningkatkan upah 10 sampai 15 persen dan menaikkan tunjangan sekitar 20 samapi 30 persen. Juga perbedaan upah anatara perusahaan yang mempunyai serikat kerja dengan yang tidak mempunyai serikat pekerja tampak paling besar selama periode resesi dan paling kecil selama periode inflasi. Serikat pekerja sudah cenderung untuk menjadi penentu untuk upah, manfaat dan meningatkan kondisi kerja. Ada alasan yang layak ketika serikat pekerja cenderung untuk meningkatkan tingkatan upahm, walaupun ini adalah lebih mungkin jika suatu industri telah terorganisir oleh serikat pekerja yang kuat. Jika perusahaan berada di dalam suatu area di mana serikat kerja yang kuat, kebijakan kompensasinya akan terpengaruhi.[[21]](#footnote-21)

 Pengaruh lingkungan eksternal pada pemberian kompensasi pada suatu lembaga pendidikan pula tidak jauh beda dengan pengaruh lingkungan eksternal pada pemberian kompensasi pada perusahaan, industri, sektor dan lain sebagainya. Hal di atas sangat pula memberikan dampak yang baik dan buruk bagi keberlangsungan produktivitas kegiatan tenaga kerja. Sehingga lemabag pendidikan harus mampu mmebaca situasi dan kondisi hal apa saja yang dapat mempengaruhi semnagat kinerja para tenaga pendidik dan kependidikan.

1. **Pengaruh Lingkungan Internal Pada Kompensasi**

 Sebagai tambahan pengaruh eksternal dalam pemberian kompensasi yang telah dibahas dikemuka, ada beberapa faktor internal yang mempengaruhi tingkat upah atau gaji bagi tenaga pekerja, hal ini seperti ukuran, umur, anggaran tenaga kerja perusahaan dari siapa yang dilibatkan dalam penentuan upah untuk tenaga pekerja. Sedikit yang tahu tentang hubungan anatara perusahaan dan upah atau gaji. Berikut akan dibahas beberapa faktor internal yang mampu mempengaruhi dalam pemebrian tingkatan upah dan gaji bagi tenaga kerja:

* 1. Anggaran tenaga kerja

 Anggaran tenag kerja secara normal, identik dengan jumlah uang yang tersedia untuk pemebrian kompensasi bagi karyawan tahunan. Tiap-tiap unit perusahaan dipengaruhi oleh ukuran anggaran tenaga kerja. Suatu anggaran tidak secara normal menyatakan secara tepat jumlah uang yang dialokasikan ke masing-masing karyawan, melainkan beberapa banyak yang tersedia unuk unit atau divisi. Pertimbangan dalam menetapkan upah perlu melibatkan departemen dan para penyelia. Secara teoritis, kontak yang dekat dengan anatara penyali dan karyawan perlu mempertimbangkan prestasi akurat dan alokasi upah tenaga kerja yang sesuai. [[22]](#footnote-22)

 Hal ini jika disesuaikan dalam dunia pendidikan, maka anggaran tenaga kerja bagi tenaga pendidik dan kependidikan dapat diberikan melalui anggaran oprasional sekolah yang kemudian disesuaikan dengan kebutuhan sekolah. Sama halnya dengan perusahaan suatu anggaran tidak secara normal menyatakan terdapat beberapa banyak jumlah uang yang dialokasikan ke masing-masing kebutuhan, seperti dalam dunia sekolah alokasi anggaran dialokasikan untuk pemenuhan sarana prasarana dan lain sebagainya.

* 1. Siapa yang membuat keputusan kompensasi

 Kita lebih mengetahui siapa yang membuat keputusan kompensasi dibanding sekitar beberapa faktor lain, masalah ini buakan suatu hal sederhana. Keputusan atas berapa banyak yang harus dibayar, sistem apa yang dipakai, manfaat apa yang akan ditawarkan, dan sebagainya, dipengaruhi dari bagian atas hingga bawah perusahaan. Di dalam perusahaan besar, yang umumnya dipegang oleh pemegang saham dan mempunyai keputusan tentang upah, terutama yang ada di pimpinan puncak perusahaan. Manajemen uncak membuat keputusan yang menentukan total jumlah anggaran perusahaan yang diperuntukkan untuk membayar, lembaran untuk membayar yang digunakan (waktu kerja dengan jumalh insentif) dan kebijakan upah lainnya. Sebagai perusahaan berkembang, ahli kompensasi direktur, dan pekerjaan pejabat boleh juga mempunyai masukan. Perusahan besar kini lebih menyertakan individu dalam menentukan besarannya kompensasi.[[23]](#footnote-23)

 Penjelasan di atas bila disesuaikan dengan dunia kerja pendidikan maka, siapa yang membuat keputusan kompensasi ini ialah seperti komite sekolah, kepala sekolah, bendahara sekolah dan beberapa tenaga yang terkait. Hal ini guna menjauhkan sifat diskriminasi dalam pemberian kompensasi terhadap tenaga pendidik dan kependidikan.

1. **Klasifikasi Kompensasi**

Menurut Malayu S.P Hasibuan kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu:

1. Kompensasi langsung (*Direct Compensation*) merupakan hak bagi karyawan dan menjadi kewajiban bagi perusahaan untuk membayarnya. Kompensasi langsung dapat berupa:
2. Gaji, adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Maksudnya, gaji akan tetap dibayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja. Dalam dunia pendidikan gaji bisa diberikan disesuaikan dengan jam mengajar guru setiap bulannya.
3. Upah, adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya. sedangkan dalam pendidikan upah diberikan ketika guru memiliki tambahan pekerjaan, seperti sebagai wali kelas, mengawas ujian dan lain sebagainya.
4. Upah insentif, adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Dalam pendidikan upah insentif diberikan kepada guru yang memiliki prestasi tinggi di atas prestasi guru lain, seperti kemampuan guru menjadi sang motivator sosial dan lain sebagainya.
5. Kompensasi tidak langsung (*Indirect Compensation* atau *employee welfare* atau kesejahteraan rakyat). Kesejahteraan dalam dunia kerja pendidikan hal ini bisa diberikan melalui pemberian rasa aman dan nyaman di temapt kerja, adanya program rekreasi dan lain sebagainya.[[24]](#footnote-24)

 Sedangkan menurut Moeheriono, kompensasi memiliki beberapa klasifikasi yaitu terdiri atas:

1. Kompensasi langsung, meliputi:
2. Upah/ gaji pokok
3. Tunjangan tunai sebagai suplemen upah/gaji yang diterima setap bulan atau minggu.
4. Tunjangan Hari Raya keagamaan dan gaji ke-13
5. Insentif sebagai penghargaan atas prestasi termasuk komisi bagi tenaga penjual
6. Segala jenis pembagian laba (*gain sharing*)
7. Kompensasi tidak langsung, meliputi:
8. Fasilitas/kemudahan seperti transportasi, pemeliharaan kesehatan.
9. Upah/gaji yang diterima pekerja selama cuti atau izin meninggalkan pekerjaan.
10. Bantuan dan santunan untuk musibah.
11. Bantuan pendidikan Cuma-Cuma.
12. Iyuran jamsostek yang dibayar perusahaan.
13. Iuran dana pensiun yang dibayar perusahaan.[[25]](#footnote-25)

 Senada dengan pendapat para ahli di atas Veithzal dan Ella mengungkapkan bahwa kualifikasi atau jenis kompensasi dapat digambarkan pada gambar berikut, dari gambar berikut dapat dipahami bahwa jenis atau klasifikasi dalam pemberian kompensasi di perusahaan dibagi menjadi dua macam yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial, jenis kompensasi ini dapat di pahami dlam gambar berikut, dalam hal ini jenis kompensasi untuk perusahaan bisa diterapkan pula dalam dunia kerja industrial, sektor hingga dalam pendidikan, karena dari semua itu terdapat kesesuaian yang sama yaitu hak karyawan dalam mendapatkan imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan di suatu perusahaan, sebagaimana dalam dunai kerja guru sebagai tenaga pendidik dan tata usaha sebagai tenaga kependidikan berhak medapatkan kompensasi atas kinerja yang telah dilakukannya. Sebagaimana pula keduanya telah mengabdikan diri bagi sekolah dan mewujudkan pendidikan yang mampu berdaya saing sehingga dapat mewujudkan pendidikan yang berkualitas dari segala aspek. Dari beberapa penjelasan di atas dari beberapa teori para ahli, penulis dapat menjadikan sebagai indikator dalam penelitian ini yaitu indikator dalam variabel X(kompensasi), berikut merupakan jenis kompensasi menurut Veithzal dan Ella dalam bukunya manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan daro teori dan praktek.[[26]](#footnote-26)

Gambar 2.1

Jenis kompensasi

Kompensasi

finansial

Non Finansial

Langsung

pembayaran pokok

pPokok

pembayaran prestasi

pPokok



Komisi

Gaji

Asuransi

Proteksi

Pensiun

Upahh

pembayaran insentif

pPokok



Bonus

Bagian keuntungan

pPokok



Opsi saham

pPokok



Saham kumulatif

pPokok



Tabungan hari tua

pPokok



Pembayaran tertangguh

pPokok



Tidak Langsung Tunjangan

pPokok



Pesangon

Sekolah anak

pPokok



Lembur

pPokok



Hari besar

Karier

Kom.luar jam kerja

pPokok

Cuti hamil

pPokok



Cuti, sakit

pPokok



Fasilitas

pPokok



Rumah, Biaya pindah

pPokok

Kendaraan

pPokok



Aman pada jabatan

pPokok

Peluang promosi

Pengakuan karya

Temuan baru

Prestasi istimewa

Kondusif

menyenangkan

Nyaman bertugas

Bersahabat

Lingkungan kerja

Dapat pujian

1. **Faktor yang mempengaruhi kompensasi**

 Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi implementasi kompensasi pada suatu oraganisasi atau lembaga atau perusahaan. Menurut Ivencevich dalam Wibowo mengemukakan bahwa Kompensasi dipengaruhi oleh faktor eksternal dan internal. Sebagai faktor eksternal adalah *the labor market, the economy, the goverment* dan *unious.* Sedangkan sebagai faktor internal adalah *the labor budget* dan *who makes compensation decision*.[[27]](#footnote-27)

 Sedangkan dalam Malayu, S.P.Hasibuan menjelaskan bahwa faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi, meliputi:

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja terhadap organisasi
2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan
3. Serikat buruh/organisasi karyawan
4. Produktivitas kerja karyawan
5. Pemerintah dengan undang-undang dan keppresnya
6. Biaya hidup
7. Posisi jabatan karyawan
8. Pendidikan dan pengalaman karyawan
9. Kondisi perekonomian nasional
10. Jenis dan sifat pekerjaan.[[28]](#footnote-28)

 Jika di sesuaikan dengan dunia pendidikan faktor yang mempengaruhi besarannya kompensasi ialah; 1) penawaran dan permintaan; 2) kemampuan membayar; 3) Serikat guru seperti,PGRI (Persatuan Guru Republik Indonesia); 4) kebijakan pemerintah; 5) biaya hidup guru; 6) jabatan guru atau tugas tambahan; dan lain sebagainya.

1. **Program Pemberian Kompensasi**

 Program pemberian kompensasi merupakan salah satu hal yang penting bagi perusahaan maupun karyawan. Program ini akan memberikan gambaran sejauh mana perusahaan berkepentingan terhadap karyawan dan seberapa besar kontribusi yang akan diberikan oleh karyawan terhadap perusahaan. Terdapat delapan komponen penting dalam program pemberian kompensasi yang perlu diperhatikan bagi perusahaan atau organisasi, antara lain:

* + - * 1. Organisasi Administrasi Pemberian Kompensasi
				2. Metode Pemberian Kompensasi
				3. Struktur Pemberian Kompensasi
				4. Program pemberian kompensasi sebagai perangsang kerja
				5. Tambahan sumber pendapatan bagi karyawan
				6. Terjaminnya sumber pendapatan dan peningkatan jumlah imbalan jam
				7. Kompensasi bagi kelompok manajerial
				8. Prospek di masa depan[[29]](#footnote-29)
1. **Prinsip Yang Diterapkan Dalam Manajemen Kompensasi**

Prinsip yang diterapkan dalam manajemen kompensasi antara lain sebagaii berikut:

1. Terdapatnya rasa keadilan dan pemerataan pendapatan dalam perusahaan
2. Setiap pekerjaan dinilai melalui proses evaluasi pekerjaan dan kinerja
3. Mempertimbangkan keuangan perusahaan
4. Nilai rupiah dalam sistem panggajian mampu bersaing dengan harga pasar tenaga kerja yang sejenis
5. Sistem penggajian yang baru dapat membedakan orang yang berprestatsi baik dan yang tidak baik dalam golongan yang sama.
6. Sistem penggajian yang baru harus dikaitkan dengan penilaian kinerja karyawan. [[30]](#footnote-30)

 Menurut Mangkuprawira dalam meldona menjelaskan bahwa untuk memenuhi tujuan-tujuan prinsp tersebut, perlu diikuti tahapan-tahapan manajemen kompensasi sebagai berikut:

1. Fase pertama, melakukan evaluasi dan analisis pekerjaan, seperti analisis pekerjaan diperlukan untuk menghasilkan deskripsi, spesifikasi dan standar pekerjaan yang ditetapkan dalam suatu organisasi.
2. Fase kedua, Mengevaluasi setiap pekerjaan, dengan menggunakan informasi analisis pekerjaaan untuk menjamin keadilan internal yang didasarkan pada nilai relatif setiap pekerjaan.
3. Fase ketiga, Melakukan survei rupiah upah dan gaji untuk menentukan keadilan eksternal yang didasarkan pada upah pembayaran di pasar kerja.
4. Menilai harga tiap pekerjaan untuk menetukan upah pembayaran yang didasarkan pada keadilan internal dan eksternal.[[31]](#footnote-31)

 Uraian di atas senada dengan pendapat Sedarmayanti yang mengatakan bahwa untuk mencapai tujuan pengelolaan kompensasi, tahap yang harus dilakukan antara lain:

1. Tahap 1, mengevaluasi setiap pekerjaan dengan memanfaatkan informasi analisis pekerjaan guna menjamin hak internal yang adil berdasarkan pada nilai relatif setiap pekerjaan.
2. Tahap 2, melakukan penetapan gaji da upah untuk menetapkan hak eksternal yang adil berdasarkan tarif yang dibayarkan di pasar kerja.
3. Tahap 3, menhargai setiap pekerjaan untuk menentukan tarif pembayaran berdasarkan hak internal dan eksternal yang adil.[[32]](#footnote-32)

 Dari beberapa tahap di atas secara keseluruhan tahap tidaklah sederhana, yang jelas dalam praktiknya bisa jadi perusahaan dapat melakukan modifikasi tanpa harus menghilangkan substansinya, yaitu dalam menetapkan nilai pembayaran bagi karyawan. Prinsip di atas pula dapat diimplementasikan dalam dunia kerja pendidikan agar sekolah memiliki prinsip dalam menentukan pemebrian kompensasi terhadap tenaga pendidik dan kependidikan.

1. **Tantangan Dalam Pemberian Kompensasi**

Dalam menerapkan kompensasi perusahaan atau organisasi tidak akan lnput dari tantangan yang mungkin dihadapi, baik dari internal maupun eksternal. Menurut Keith Davis dan Wether dalam meldona beberapa tantangan dalam pemberian kompensasi meliputi:

1. Tujuan strategik, manajemen kompensasi tidak hanya dibatasi pada keadilan internal dan eksternal saja melainkan dapat digunakan pula dalam strategi perusahan yang lebih jauh guna pengembangan perusahaan atau organisasi di masa mendatang. Hal ini seperti sistem pembayaran atau upah bagi karyawan tidak hanya disebabkan oleh sebuah faktor saja.[[33]](#footnote-33) Tujuan strategi sekolah pun menjadi sebuah tantangan karena ketidakmampuan dalam melaksanakannya diakibatkan oleh beberapa faktor.
2. Tingkat upah berlaku, tekanan pasar dapat menyebabkan beberapa pekerjaan dibayar lebih mahal daripada nilai tarif pekerjaan mereka. Pergeseran demografi dan hubungan suplai dan permintaan tenaga kerja relatif mempengaruhi besaran kompensasi. Sesuai dengan teori, kelebihan permintaan tenaga kerja untuk bidang-bidang tertentu akan memepengaruhi peningkatan pembayaran terhadap pekerjaan tersebut. maka tinggi rendahnya perkembangan tingkat upah berlaku dapat dipengaruhi unsur demografi. Sama halnya dengan dunia kerja pendidikan Kondisi demografi mampu mempengaruhi tingkat upah yang berlaku.
3. Kekuatan serikat pekerja, di negara maju dalam penentuan upah karyawan khusunya untuk anggota serikat memiliki rebut tawar yang relatif tinggi. karena serikat berperan dalam sebagai pemasok calon-calon karyawan yang bermutu bahkan dalam kegiatan pemogokan karyawan baik secara tertulis maupun lisan dilakukan oleh serikat pekerja. Sehingga kekuatan serikat pekerja memiliki peran yang sanagt tinggi. maka bagi perusahaan atau organisasi dalam situasi tersebut perusahaan bisa jadi mengubah strateginya dari pendekatan padat karya ke padat modal atau relatif banyak menggunakan faktor produksi otomatis yang hemat tenapga kerja. Serikat pekerja dalam pendidikan bisa dicontohkan seperti PGRI (Persatuan Guru Republik Indonesia).
4. Kendala pemerintah, kendala pemerintah dapat berupa undang-undang ketenagakerjaan, peraturan pemerintah, dan kebijakan yang dianggap kurang adil, baik ditinjau dari segi kepentingan perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Seperti dalam hal penentuan upah minimum regional, jaminan sosial, perselisihan ketenagakerjaan dan sebaginya. Termasuk di dalamnya larangan penggunaan tenaga kerja di bawah usia kerja. Oleh karena itu, dalam penetapan tadi pemerintah perlu mempertimbangkan perkembangan demografi, pasar kerja, biaya hidup, perkembangan tingkat upah di pasar internasional dan sebagainya.
5. Pemerataan pembayaran, pemerataan pembaaran yang dilakukan tiap perusahaan sangat didasarkan pada persamaan hak dan persamaan pekerjaan. Dalam pemerataan pembayaran ini sering terjadi kejanggalan yang mempengaruhi penerimaan pembayaran pekerjaan sehingga menimbulkan kecemburuan sosial bagi pekerja. Seperti melakuakn diskriminsai dalam bentuk fisik atau jenis pekerjaan.[[34]](#footnote-34)
6. Penyesuaian dan strategi kompensasi, kebanyakan perusahaan memiliki startegi dan kebijakan kompensasi di maan gaji dan upah dapat disesuaikna setiap waktu. Seperti memberikan upah atau gaji yang sama kepada pekerja yang bukan anggota serikat dan pekerja dari anggota serikat.
7. Tantangan kompensasi internasional, globalisasi bisnis mempengaruhi manajemen kompensasi. Analisis kompensasi harus memfokuskan tidak hanya pada aspek keadilan tetapi juga pada daya saing. Perusahaan yang mampu berkompetensi secara global dapat memanfaatkan survei gaji lokal dinegaranya yang mungkin menjamin terdapatnya keadilan di pasar kerja. Dan dalam penggunaan karyawan asing memerlukan peraturan tersendiri di tingkat nasional dan global, misalkan hal-hal yang berkaitan dengan syarat tingkat pendidikan, lamanya bermjukim, perbedaan biaya hidup, dan sebagainya. Akan tetapai dalam rangka pasar kerja global setiap negara tidak boleh menutup pintu peluang bagi karyawan asing untuk berkompetensi di pasa kerja tanpa harus ada proteksi.
8. Produktivitas dan biaya, perusahaan harus merancang kembali pekerjaan para pekerja, melatih karyawan baru untuk meningkatkan pasokan pekerja, otomatisasi, inovasi atau keluar dari bisnis. Maka perusahaan harus memperhatikan produktivitas kerja sebagai salah satu ukuran pengahrgaan bagi karyawan. Maka inovasi produktifs secara berkelanjutan perusahaan menjadi startegis tidak hanya daalm meningkatkan produktivitas melainakan juga dalam menekankan biaya produksi. Dalam perjalanannya perusahaan bisa memotong atau menambah tingkat pembayaran bagi karyawan yang disesuaikan dengan perkembangan perusahaan.[[35]](#footnote-35)

 Tantangan di dunia perusahaan sebagaimana dijelaskan dikemuka sama halnya dengan tantangan di dunia kerja pendidikan hanya ada sedikit beberapa perbedaan saja terkait objek dan lain sebaginya.

1. **Filosofi Kompensasi**

 Terdapat dua filosofi kompensai yang mendasar, yang dapat dilihat sebagai titik berlawanan dari suatu garis lurus. Filosofi tersebut meliputi:

* 1. Orientasi kelayakan

 Filosofi kelayakan dapat dilihat di banyak organisasi yang secara tradisional telah memberikan kenaikan otomatis kepada karyawannya setiap tahun. Lebih banyak lagi, kebanyakan karyawan menerima presentase kenaikan yang sama setiap tahunnya. Pengeusaha dan manajer yang menjalankan filosofi kelayakan ini percaya bahwa karyawan yang bekerja untuk satu tahun lagi layak untuk mendapatkan kenaikan gaji pokok dan seluruh program insentif dan bonus juga harus tetap berjalan dan dinaikkan, dengan mengabaikan perubahan kondisi ekonomi dan industri yang ada. [[36]](#footnote-36)

 Biasanya, dalam organisasi yang mengikuti filosofi kelayakan ini, kenaikan gaji kerujuk pada kenaikan biaya hidup, apakah mereka terkait dengan secara spesifik dengan indikator ekeonmi atau tidak. Mengikuti filosofi kelayakan ini akhirnya berarti setiap karyawan terus bekerja sepanjang hidupnya, biaya pengusaha pun meningkat, dengan tidak memperhatikan kinerja karyawan atau tekanan kompetitif dari organisasi yang lain. Perbandingan pasar cenderung diadakan dalam suatu industri, dan bukannya secara lebih meluas mempertimbnagkan kompensasi di perusahaan-perusahaan dari berbagai jenis usaha. Bonus-bonus dalam banyakorganisasi yang berorientasi kelayakan ditetapkan secara paternalistik dan kadang tidak mencerminkan hasil operasi perusahaan. Melainkan, CEO atau pemilik bertindak selaku Santa Claus setiap akhir tahun, membagikan cek bonus secara umum tidak bervariasi dari tahun ke tahun. Dengan demikian, karyawan mengahrapkan untuk menerima bonus sebagai bentuk lain dari kelayakan ini.

* 1. Orientasi kinerja

 Filosofi orientasi kinerja ini jika diikuti maka tidak ada seorangpun yang dijamin akan mendapatkan kompensasi dengan hanya menambahkan satu tahun lagi dalam melayani perusahaan. Bahkan, gaji dan insentif didasarkan pada perbedaan kinerja di antara seluruh karyawan. Karyawan yang berkinerja baik akan mendapatkan kenaikan kompensasi yang lebih besar. Mereka yang tidak berkinerja memuaskan menerima kenaikan yang kecil atau bahkan tidak ada kenaikan kompensasi. Dengan demikian karyyawan yang berkinerja memuaskan harus mempertahankan atau meningkatkan diri, sehubungan dengan pandangan yang luas dari pasar tenaga kerja untuk pekerjaan mereka, di mana orang yang berkinerja buruk atau biasa akan jauh tertinggal.[[37]](#footnote-37)

 Bonus dalam orientasi kinerja ini dibayarkan berdasarkan kinerja individu, kelompok atau kinerja organisasi. Hanya sedikit perusahaan yang sepenuhnya berorientasi pada kinerja di dalam seluruh aspek kompensasinya. Meskipun demikian keluar dari modelkelayakan tampaknya akan semakin banyak terjadi dalam restukturisasi organisasi di banayak industri saat ini. Sebuah studi para manajer sumber daya manusia di sektor publik menemukan bahwa ada keinginan dan kebutuhan untuk mengubah praktik kompensasi ke arah orientasi kinerja di banayak organisasi sektor publik ini.seberapa cepat hal ini terjadi dengan memperatikan tradisi sejarah dan kekuatan dari serikat sektor publik tetap harus diperhatikan. Jika disesuaikan dalam dunai kerja pendidikan filosofi ini bisa diimplementasikan karena kesesuaian dunia kerja sama.

 Dari uraian di atas dapat digambarkan garis lurus dari filosofi kompensasi sebagai berikut:[[38]](#footnote-38)

Gambar 2.2

Garis lurus filosofi kompensasai

|  |  |
| --- | --- |
| Kelayakan | Kinerja |
| * + - * 1. Berdasarkan senioritas
				2. Kenaikan Seluruh Posisi
				3. Skala kenaikan yang dijamin
				4. Hanya perbandingan industri

Bonus “Santa Claus” | * 1. Tidak ada kenaikan untuk lama kerja
	2. Tidak ada kenaikan untuk masa kerja yang lebih lama untuk mereka yang berkinerja buruk.
	3. Struktur gaji yang disesuaikan dengan pasar
	4. Perbandingan industri yang meluas

Bonus dikaitkan dengan hasil kinerja |

1. **Asas-Asas Kompensasi**

 Dalam memeberikan komppensasi perusahaan atau organisasi harus memperhatikan keseimbangan antara kondisi internal dan eksternal, dan didasarkan atas asas keadilan dan asas kelayakan dan kewajaran dengan memperhatikan undang-undang perburuhan yang berlaku, guna menjamin perasaan puas bagi karyawan agar tetap termotivasi untuk bekerja dengan baik terhadap perusahaan. Berikut akan dijelaskan asas-asas yang penting untuk diterapkan dalam pemberian kompensasi:

* 1. Asas keadilan

 Pemberian kompensasi terhadap karyawan dengan didasarkan asas keadilan akan mempengaruhi kondisi kerja karyawan. Yang dimaksud dengan asas keadilan di sini ialah adanya konsistensi imbalan bagi para karyawanyang melakukan tugas dengan bobot yang sama. dengan kata lain, kompensasi karyawan di suatu jenis pekerjaan dengan kompensasi karyawan di jenis pekerjaan yang lainnya, yang mengerjakan pekerjaan dengan bobot yang sama, akan memperoleh besaran kompensasi yang sama. kompensasi yang baik harus seminimal mungkin mengurangi keluhan dan ketidakpuasan yang timbul dari karyawan.

 Jika satu keryawan mengetahui kompensasi yang diterima tidak sesuai dengan kompensasi yang lain dengan bobot atau kinerja yang sama, maka karyawan akan mengalami kecemburuan sosial, sehingga akan berpotensi mengganggu iklim kerja dan produktivitas kerja karyawan. Jadi kompensasi yang adil bukanlah kompensasi yang yang diterima karyawan sama besarannya. Tetapi beradasarkan asas adil, baik itu dalam penilaian, perlakuan dan pemberian hadiah maupun sanksi atau hukuman bagi setiap karyawan. Sehingga dengan asas keadilan akan tercipta suasana kinerja kerja sama yang baik, motivasi kerja, disiplin, loyalitas dan stabilitas karyawan yang lebih baik dan akan menghasilkan produktivitas yang baik pula.[[39]](#footnote-39)

* 1. Asas kelayakan dan kewajaran

 Kompenasasi yang diterima karyawan harus memenuhi setiap kebutuhan pribadi dan keluarganya, pada tingkatan yang layak dan wajar. Sehingga besaran kompensasi yang diberikan akan mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang akan dinikmati oelh karyawan beserta keluarganya. Tolak ukur kelayakan memang bersifat relatif, tetapi besaran penetapan miimal kompensasi yang akan diberikan perusahaan harus mengacu terhadap standar hidup daerah, dengan berpijak pada standar Upah Minimum Regional (UMR), baik ditingkat provinsi maupun di tingkat kota/kabupaten. [[40]](#footnote-40)

 Sedangkan kompensasi yang wajar berarati besaran kompensasi harus mempertimbangkan faktor-faktor seperti prestasi kerja, pendidikan, jenis pekerjaan, risisko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan, penagalaman, dan lain-lain. Manajer SDM harus selalau memantau dan menyesuaikan kompensasi yang diterima oleh karyawan dengan perkembangan lingkunag eksternal yang berlaku. Hal ini penting guna mempengaruhi semangat kerja karyawan tetap tinggi dan terhindar dari risiko timbulnya tuntutan dari karyawan, serikat buruh dan pekerja, maupun pemerintah yang akan menagancam keberlangsungan bisnis yang sedang digeluti perusahaan. Asas-asas di atas jika diimplementasikan dalm dunai kerja pendidikan akan baik pengaruhnya karena kesesuaian keadaan yang ada di sekolah.

1. **Desain Kompensasi Yang Strategis**

 Mendesain sistem kompensasi untuk organisasi menuntut pengetahuan dari masalah-masalah strategis yang dihadapi organisasi dan budaya organisasi. Organisasi saat ini sedang menghadapi tekanan yang lebih besar dan tuntutan yang lebih besar terhadap fleksibiltas dari para manajer dan karyawan mereka. Oraganisasi yang lebih statis memiliki gaji yang pasti, partisipasi terbatas dalam bonus-bonus, dan bentuk-bentuk lainnya yang secara jelas terfokus secara internal. Namun demikian, organisasi yang berkembang cepat memiliki sistem kompensasi yang bervariasi yang memberikan imbalan terhadap kinerja dan perkembangan yang terjadi.

 Berikut gambar yang menjelaskan mengubah strategi kompensasi yang startegis. [[41]](#footnote-41)

Gambar 2.3

Strategi kompensasi yang strategis

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Kemarin  | Hari ini  | Hari esok  |
| Gaji yang tetap  | Gaji variabel sebagai tambahan dari pendpatan  | Gaji tetap yang rendah |
| Bonus hanya untuk eksekutif | Gaji variabel muncul di seluruh organisasi | Gaji variabel umum untuk seluruh bagian organisasi |
| Tunjangan tetap, memberi imbalan untuk masa jabatan yang lama | Tunjangan yang fleksibel | Tunjangan yang ringkas |
| Karier berdasarkan perusahaan “bergerak naik” | Karier berdasarkan industri “berpindah-pindah” | Karier berdasarkan keterampilan, kepegawaian bersifat sementara |
| Organisasi bersifat hierarkis | Organisasi yang lebih datar;berdasarkna kelompok kerja | Jaringan organisasi “sebenarnya” |
| Rencana gaji dengan pola “bagi-bagi kue” | Kompensasi total (melihat pada tunjangan juga) | Sistem gaji yang disesuaikan, terintegritas; aji, tunjangan dan tidak pasti |

1. **Kompetensi Sosial Guru**
	1. **Kompetensi Sosial Guru Dalam Presfektif Islam**

 Guru adalah individu yang merupakan bagian dari masyarakat. Dimana dalam kehidupannya tidak terlepas dari kehidupan sosial masyarakat dan lingkungannya. Islam memandang guru sebagai *Uswah* yakni sebagai figur atau teladan bagi peserta didik, tenaga pendidik dan kependidikan, masyarakat sosial dan lingkungan dimana guru ditugaskan. Sebagaimana Rasulullah SAW menjadi suri tauladan bagi umat manusia.

Senada dengan uraian di atas, Allah berfirman dalam surat Al-Ahzab:21, yang berbunyi :

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُوْلِ اللّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِمَنْ كَانَ يَرْجُوْا اللّهَ وَالْيَوْمَ الأَخِرَ وَذَكَرَ اللّهَ كَثِيْرًا

 *Artinya: Seesungguhnya telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri tauladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yan mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan dia banyak menyebut nama Allah*.(QS.Al-Ahzab:21).

 Dari ayat di atas dapat dipahami bahwa Rasulullah sebagai utusan Allah telah memberikan tauladan yang baik bagi umatnya, dalam hal ini Rasul telah memebrikan contoh teladan kehidupan yang baik dari segala aspek kehiupan, seperti bagaimana kita dalam melakukan interaksi sosial di lingkunagn sekitar, memiliki sikap yang dapat mendidik peserta didik dan lain sebagainya. Dalam dunia pendidikan keteladanan dapat Sesuai dengan aturan dalam undang-undang dimana salah satu kewajiban guru adalah memberi teladan serta menjaga nama baik profesi, lembaga dan kedudukan yang diterima. Dan Peranan guru dalam berkomunikasi dalam kehidupan masyarakat diharapkan mempunyai karakter tersendiri yang sedikit berbeda dengan mereka yang selain berprofesi guru serta guru dapat mengembangkan misi kemanusiaan melalaui komunikasi yang dilakukannya.

 Guru harus berkomunikasi dengan baik, melalui komunikasi secara lisan, tulisan atau isyarat dengan memakai tekhnologi komunikasi dan informasi. Guru harus bergaul secara efektif baik dengan peserta didik, sesama pendidik, wali orang tua murid, dan bergaul secara santun dengan masyarakat sekitarnya. Dapat diartikan bahwa kompetensi sosal guru memiliki peran kompetensi yang berhubungan dengan kemampuan untuk bersosialaisasi dengan orang lain di dalam kehidupan msyarakat.

 Keberhasilan proses belajar peserta didik sangat ditentukan oleh kompetensi sosial guru. hal ini karena guru mempunyai peran yang banyak, baik sebagai pemimpin pembelajran, maupun sebagai fasilitator dan sekaligus juga pusat inisiatif pembelajaran.,oleh karenanya harus mampu mendorong siswanya untuk belajar dengan sungguh-sungguh. Guru adalah faktor yang penting dan sangat dominan di dalam pendidikan formal maupun non formal pada umumnya. Hal tersebut karena guru sering dijadikan tokoh teladan bagi peserta didik, bahkan guru menjadi tokoh identifikasi diri. Dengan berbagai faktor itulah guru seharusnya memiliki prilaku kompetensi yang memadai untuk memajukan dan mengembangkan siswa secara utuh dengan tujuan pendidikan.

 Kompetensi sosial adalah kemampuan guru untuk memahami bahwa dirinya adalah bagian yang tidak dapat dipisahkan dari masyarakat serta memiliki kemampuan untuk mengembangkan tugas sebagai anggota masyarakat dan warga negara. Kemampuan sosial ini meliputi kemampuan dalam menyesuaikan diri terhadap tuntutan kerja di lingkungan sekolah pada waktu bertugas sebagai guru dan pengabdian pada masyarakat dimana guru ditugaskan.[[42]](#footnote-42)

Senada dengan uraian di atas sesuai dengan hadis Nabi yang berbunyi:

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللّهُ عَنْهُ أًنَّ رَسُوْلَ اللّه صلعم قَالَ : وَمَنْ سَلَكَ طَرِيْقًا يَلْتَمِسُ فِيْهِ عِلْمًا سَهَّلَ اللّهُ لَهُ طَريْقًا إِلىَ الْجَنَّةِ (رواه المسلم)

*Artinya: Dari Abu Hurairah RA Rasulullah SAW bersabda: Dan barang siapa menjalani akan suatu jalan, untuk mencari ilmu pengetahuan, maka Allah akan memudahkan baginya jalan menuju syurga.* (HR. Muslim).

 Dari hadist di atas dapat disimpulkan bahwa siapapun yang menuntut atau mencari ilmu dengan niat karena Allah, maka akan dimudahkan baginya untuk masuk syurga. Begitu pula dengan orang yang tidak menuntut ilmu maka dipersulit baginya untuk masuk surga.

 Sebagai guru dapat mengajarkan dan memeberi pengalaman kepada peserta didik tentang makna pengabdian, dan sebagai guru dapat menagajarkan arti keikhlasan yang sebenarnya. Sebaga guru pula memberikan motivasi kepada peserta didik dan sebagai peserta didik mampu menghormati atau menghargai guru yang telah menagajarkannya dengan disertai adab atau tingkah laku kepada guru atau teman sejawatnya. Sebagaimana dalam hadis telah dikatakan bahwa adab seorang anakdidik dapat memulaiakan gurunya.

 Hadist di atas pula memiliki makna barang siapa yang telah meuntut ilmu di jalalan Allah, dalam konteks ini guru sebagai tenaga pendidik telah menagajarkan peserta didik sekaligus telah mengabdikan dirinya bagi sekolah, maka hakikatnya guru tersebut telah melakukan pengabdian kepada sekolah karena telah mendidik dan menagajarkan peserta didik, maka bagi guru itupun akan dimudahkan Allah untuk dapat memasuki surga-Nya.

* 1. **Teori-teori atau Model Kompetensi Sosial Guru**
1. **Teori Interaksi Simbolik**

 Tokoh teori interaksi simbolik antara lain : George Herbert Mend, Herbert Blumer, Wiliam James, Charles Horton Cooley. Teori interaksi simbolik menyatakan bahwa interaksi sosial adalah interaksi symbol. Manusia berinteraksi dengan yang lain dengan cara menyampaikan simbol atau tanda yang lain memberi makna atas simbol tersebut.

Asumsi-asumsi ini meliputi :

* + - 1. Masyarakat terdiri dari manusia yang berinteraksi melalui tindakan bersama dan membentuk organisasi dengan tujuan bersama.
			2. Interaksi simbolik mencangkup pernafsiran tindakan. Interaksi non simbolik hanyalah mencangkup stimulus respon yang sederhana dari komunikan.[[43]](#footnote-43)

 Teori di atas menjelaskan bahwa manusia sebagai bagian dari masyarakat sosial yang berhubungan secara langsung dan menghasilkan sebuah interaksi sosial. Interaksi di sini melalui komunikasi secara langsung dan tidak langsung dengan mencangkup stimulus respon dari komnikan.

1. **Metode keteladanan dalam presfektif Islam**

Dalam Al-qur’an banyak mengandung metode pendidikan yang dapat menyentuh perasaan, mendidik jiwa, dapat membangkitkan semangat dan beberapa kisah yang dapat diambil pelajaran untuk memperbaiki diri, metode tersebut mampu menggugah puluhan ribu kaum muslimin untuk membuka hati manusia agar dapat menerima petunjuk ilahi dan kebudayaan Islam. Di antara metode-metode itu yang paling penting dan paling menonjol adalah:

1. Mendidik dengan hiwar (percakapan) Qur’ani dan Nabawi
2. Mendidik dengan kisah-kisah Qur’ani dan Nabawi
3. Mendidik dengan *amtsal* (perumpamaan) Qur’ani dan Nabawi
4. Mendidik dengan memberi teladan
5. Mendidik dengan mengambil *ibrah* (pelajar) dan *mau’idloh* (peringatan)
6. Mendidik dengan membuat *targhib* (senang), dan *tarhib* (takut).[[44]](#footnote-44)

 Metode di atas menjelaskan bahwa guru merupakan teladan bagi peserta didik dan lingkungan masyarakat di mana guru ditugaskan. Keteladanan dalam dunia pendidikan ketika dalam pembelajaran di kelas, keteladanan itu bisa melalui mendidik melalui *hiwar*, kisah qurani dan nabawi, *amtsal* qurani dan nabawi, mengambil *ibrah* dan *mauidloh*, *targhib* dan *tarhib*, dan keteladanan guru dari kepribadian kesehariannya dari prilaku, dan kebiasaan baiknya dan lain sebagainya.

* 1. **Konsep Dasar Kompetensi Sosial Guru**
1. **Pengertian kompetensi sosial guru**

 Guru merupakan mahluk sosial, yang dalam kehidupannya tidak bisa terlepas dari kehidupan sosial masyarakat dan lingkungannya. Oleh karenanya guru diuntut untuk memiliki kompetensi sosial yang memadai, terutama dalam kaitannya dengan pendidikan, yang tidak terbatas pada pembelajaran di sekolah tetapi juga pada pendidikan yang terjadi dan berlangsung di masyarakat.

 Dalam Standar Nasional Pendidikan, penjelasan Pasal 28 ayat (3) butir d dikemukakan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi sosial adalah kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat untuk bekomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.

 Kompetensi adalah kumpulan-kumpulan pengetahuan, prilaku, dan keterampilan yang harus dimiliki guru untuk mencapai tujuan pembelajaran dan pendidikan, kompetensi ini diperoleh melalui pendidikan, pelatihan, dan belajar mandiri dengan memanfaatkna sumber belajar.[[45]](#footnote-45)

 Sosial merupakan segala sesuatu yang berhubungan dengan masyarakat atau sifat kemasyarakatan yang memperhatikan setiap aspek kepentingan umum secara bersamaan serta sudah menjadi sifat dasar dari setiap individu manusia melalui interaksi antar warga masyarakat.

 Dan guru menurut Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen mengemukakan 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.

 Dari pengertian di atas dapat disimpulkan kompetensi sosial guru merupakan pendidik profesional dengan serangkaian ketarampilan, pengetahuan dan prilaku yang dimilikinya dalam memperhatikan setiap aspek sifat kemasyarakatan melalui interaksi sosial terhadap peserta didik, sesama pendidik, dan lingkungan masyarakat di mana guru ditugaskan

 Menurut Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi dan Kompetensi Sosial Guru, kemampuan dalam standar kompetensi sosial mencakup empat kompetensi utama yakni; 1) bersikap inklusif dan bertindak objektif serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi; 2) berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua, dan masyarakat; 3) beradaptasi di tempat bertugas di seluruh wilayah Republik Indonesia yang memiliki keragaman sosial budaya; 4) berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain.

1. **Peran Guru di Masyarakat**

Guru merupakan kunci penting dalam kegiatan hubungan sekolah dengan masyarakat. Oleh karena itu ia harus memiliki kompetensi untuk melakukan beberapa hal sebagai berikut:

1. Membantu sekolah dalam melaksanakan teknik-teknik Husemas. Meskipun kepala sekolah merupakan orang kunci dalam pengelolaan Husemas, akan tetapi kepala sekolah tidak mungkin melaksanakan program Husemas tanpa bantuan guru-guru.
2. Membuat dirinya lebih baik lagi dalam bermasyarakat. Guru adalah tokoh milik masyarakat. Tingkah laku yang dilakukan guru di sekolah dan di masyarakat menjadi sesuatu yang sangat penting. Apa yang dilakukan dan tidak dilakukan guru menjadi panutan atau teladan baik bagi masyarakat. Apabila masyarakat mengetahui dan meniru suri tauladan guru, maka kepercayaan masyarakat kepada sekolah akan menjadi lebih besar yang pada akhirnya bantuan atau dukungan positif masyarakat terhadap sekolah pun akan menjadi besar.
3. Implementasi kode etik guru. Kode etik guru merupakan seperangkat aturan atau rambu-rambu yang perlu diikuti dan tidak boleh dilanggar oleh guru. kode etik mengatur guru untuk menjadi manusia terpuji di mata masyarakat. Karena kode etik juga merupakan cerminan kehendak masyarakt terhadap guru, maka menjadi suatu kewajiban guru untuk melaksanakan atau mengikutinya dan tidak diperkenankan melanggarnya.
4. **Guru sebagai Agen Perubahan Sosial**

Guru adalah agen perubahan yang mampu mendorong terhadap pemahaman dan toleransi, tidak hanya sekedar mencerdaskan peserta didik tetapi mampu mengembangkan kepribadian yang utuh, berakhlak, dan berkarakter. Salah satu tugas guru adalah menterjemahkan pengalaman yang telah lalu ke dalam kehidupan yang bermakna bagi peserta didik guna memberi semangat bagi kehidupan peserta didik di masa mendatang.

Unsur yang hebat dari manusia adalah kemampuannya untuk belajar dari pengalaman orang lain. Manusia normal dapat menerima pendidikan dan pelajaran, dengan memiliki kesempatan yang cukup, ia dapat mengambil bagian dari pengalaman yang bertahun-tahun. Proses belajar serta prestasi manusia dan mewujudkan yang terbaik dalam suatu kepribadian yang unik dalam jangka waktu tertentu. Kemampuan manusia yang unik ini dikembangkan sehingga memberikan arti penting terhadap kinerja guru.

Prinsip moderenisasi tidak hanya diwujudkan dalam bentuk buku sebagai alat utama pendidikkan, melainkan dalam semua rekaman tentang pengalaman manusia, guru meski mampu menterjemahkan kebijakan dan pengalaman yang berharga ke dalam istilah atau bahasa modern yang akan di terima oleh peserta didik. Sehingga mampu merubah pola hidup dan pola pikir peserta didik dalam menjalankan kehidupan di dunia atau dalam melaksanakan tugasnya sebagai peseerta didik. Sehingga dengan cara ini secara tidak langsung guru sudah menjadi agen perubahan sosial bagi peserta didik untuk masa depan yang lebih baik bagi peserta didik.[[46]](#footnote-46)

1. **Aspek-Aspek Kompetensi Sosial**

 Menurut Gullotta dalam tulisan Afdhol Abdul Manaf mengemukakan beberapa aspek kompetensi sosial, yaitu:

* 1. Kapasitas kognitif, merupakan hal yang mendasari keterampilan sosial dalam menjalin dan menjaga hubungan interpersonal positif. Kapasitas kognitif meliputi harga diri yang positif, kemampuan memandang sesuatu dari sudut pandang sosial, dan keterampilan memecahkan masalah interpersonal.
	2. Keseimbangan antara kebutuhan bersosialisasi dan kebutuhan privasi. Kebutuhan sosialisasi merupakan kebutuhan individu untuk terlibat dan terjun dalam sebuah kelompok dan menjalin hubungan dengan orang lain dalam kehidupannya. Sedangkan kebutuhan privasi adalah keinginan untuk menjadi individu yang unik, berbeda, dan bebas melakukan tindakan tanpa pengaruh orang lain dan paksaan dari orang lain.
	3. Keterampilan sosial dengan teman sebaya, merupakan kecakapan individu dalam menjalin hubungan dengan teman sebaya sehingga tidak mengalami kesulitan dalam menyesuaikan diri dengan kelompok dan dapat terlibat dalam kegiatan kelompok.[[47]](#footnote-47)
1. **Cara Mengembangkan Kompetensi Sosial Guru**

 Kemasan pengembangan kompetensi sosial untuk guru, calon guru (mahasiswa keguruan), dan siswa tentu berbeda. Kemasan itu harus memperhatikan karakteristik masing-masing, baik yang berkaitan dengan aspek psikologis, paedagogis, maupun sistem yang mendukungnya.  Untuk itu dalam mengembangkan kompetensi sosial seorang pendidik, kita perlu tahu target atau dimensi-dimensi kompetensi ini guna mengembangkan kompetensi yang telah dimilikinya.

Beberapa dimensi ini, misalnya, dapat kita saring dari konsep *life skills*. Dari 35 *life skills* atau kecerdasan hidup itu, ada 15 yang dapat dimasukkan ke dalam dimensi kompetensi sosial, yaitu meliputi:

* 1. Kerja tim
	2. Melihat peluang
	3. Peran dalam kegiatan kelompok
	4. Tanggung jawab sebagai warga
	5. Kepemimpinan
	6. Relawan sosial
	7. Kedewasaan dalam berelasi
	8. Kepedulian kepada sesama
	9. Toleransi
	10. Solusi Konflik
	11. Menerima perbedaan
	12. Kerjasama
	13. Komunikasi
	14. Berempati
	15. Berbagi [[48]](#footnote-48)

 Kelima belas kecerdasan hidup ini dapat dijadikan topik silabus dalam pembelajaran dan pengembangan kompetensi sosial bagi para pendidik dan calon pendidik. Topik-topik ini dapat dikembangkan menjadi materi ajar yang dikaitkan dengan kasus-kasus yang aktual dan relevan atau kontekstual dengan kehidupan masyarakat kita. Cara mengembangkan kecerdasan sosial di lingkungan sekolah antara lain: diskusi, berani menghadapi masalah, bermain peran, berani memulai, kunjungan langsung ke masyarakat dan lingkungan sosial yang beragam. Jika kegiatan dan metode pembelajaran tersebut dilakukan secara efektif maka akan dapat mengembangkan kecerdasan sosial bagi seluruh warga sekolah, sehingga mereka menjadi warga yang peduli terhadap kondisi sosial masyarakat dan ikut memecahkan berbagai permasalahan sosial yang dihadapi oleh masyarakat.

 Menurut Sukmadinata dalam Jejen Musfah di antara kemampuan sosial dan personal yang paling mendasar yang harus dikuasai guru adalah idealisme, yaitu cita-cita yang luhur yang ingin dicapai dengan pendidikan, cita-cita semacam ini dapat diwujudkan guru melalui:

1. Kesungguhannya mengajar dan mendidik para murid. Tidak peduli kondisi ekonomi, sosial, politik, dan medan yang dihadapinya. Ia selalu semangat memberikan pengajaran bagi muridnya.
2. Pembelajaran masyarakat melalui interaksi atau komunikasi langsung dengan mereka di beberapa tempat seperti masjid, majlis taklim, musola, pesantren, balai desa dan posyandu. Dalam konteks ini guru bukan hanya sekedar guru bagi muridnya melainkan guru sebgai bagian dari masyarakat di lingukngannya.

 Menurut Mulyasa dalam jejejn musfah, mengemukakan bahwa banyak cara yang dapat dilakukan guru untuk mengembangkan kecerdasan sosial di lingkungan sekolah melalui cara diskusi, bermain peran, dan kunjungan langsung ke masyarakat dan lingkungan sosial yang beragam.

1. Guru menuangkan dan mengekspresikan pemikiran dan idenya melalui tulisan, baik dalam bentuk artikel, cerpen, novel, sajak maupun artikel ilmiah, dan dapat diterbitkan melalui blog, surat kabar, majalah, jurnal, tabloid, ataupun buku.**[[49]](#footnote-49)**
2. **Berkomunikasi Dan Bergaul Secara Efektif**

Kompetensi sosial adalah kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali murid, dan masyarakat sekitar. Kompetensi sosial guru memegang peranan penting, karena sebagai pribadi yang hidup di tengah-tengah masyarakat, guru pula perlu memiliki kemampuan untuk berbaur dengan masyarakat melalui kemampuan yang dimilikinya seperti keterampilan, pengetahuan dan prilaku, hal ini bisa diaplikasikan dalam kegiatan olah raga, keagamaan, dan kepemudaan. Keluwesan bergaul harus dimiliki, sebab jika tidak bergaul akan menjadi kaku dan berakibat yang bersangkutan kurang diterima oleh masyarakat.

Jika di sekolah guru diamati dan dinilai oleh peserta didik dan oleh teman sejawat serta atasannya, maka di masyarakat dinilai dan diawasi oleh masyarakat. Dalam kesempatan tertentu sejumlah peserta didik membicarakan kebaikan gurunya, tetapi dalam situasi lain mereka membicarakan kekurangannya, demikian halnya di masyarakat. Oleh karena itu sebaiknya guru sering minta pendapat teman sejawat atau peserta didik tentang penampilannya sehari-hari, baik di sekolah maupun di masyarakat, dan segera memanfaatkan pendapat yang telah diterima dalam upaya mengubah atau memperbaiki penampilan tertentu yang kurang tepat. Sedikitnya terdapat tujuh kompetensi sosial yang harus dimiliki guru agar dapat berkomunikasi dan bergaul secara efektif, baik di sekolah maupun di masyarakat. Ketujuh kopetensi tersebut dapat diidentifikasikan sebagai berikut:

1. Memiliki pengetahuan tentang adat istiadat baik sosial maupun agama.
2. Memiliki pengetahuan tentang budaya dan tradisi
3. Memiliki pengetahuan tentang inti demokrasi
4. Memiliki pengetahuan tentang estetika
5. Memiliki apresiasi dan kesadaran sosial
6. Memiliki sikap yang benar terhadap pengetahuan dan pekerjaan
7. Setia terhadap harkat dan martabat manusia. [[50]](#footnote-50)
8. **Hasil Penelitian yang relevan**
9. Hasil penelitian Nurul Hidayah (Universitas Negeri Yogyakarta)

“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Interventing” (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Keuangan dan Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta).

 Berdasarkan hasil perhitungan H1 menunjukan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan harga t Hitung sebesar 2,142 lebih besar dari t tabel 1,991 dan kompensasi mempunyai pengaruh positif kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Hal ini ditunjukan dengan hasil regresi linear sederhana yang memiliki nilai t hitung sebesar 6,595 yang lebih besar dari t tabel 1,991 serta koefesien mediasi 0,154.

1. Hasil penelitian Muhamad Ridwan (Universitas Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta)

“Hubungan Pemberian Kompensasi Dengan Kinerja Mengajar Guru Di Lembaga Pendidikan Nurul Falah Cihuni – Pagedangan” .

 Berdasarkan interpretasi product moment, bahwa nilai indeks koefisien korelasi sebesar 0,46 masuk dalam kategori tingkat korelasi yang tergolong segang atau cukup. Dengan demikian secara sederhana dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi positif antara pemberian kompensasi guru dengan kinerja mengajar guru.

 Kontribusi pemberian kompensasi guru terhadap kinerja mengajar guru di Yayasan Nurul Falah sebesar 21,16%. Faktor keterkaitan yang diberikan termasuk dalam kategori sedang.

1. Hasil penelitian Andi Mattentuang (Universita Islam Negeri Alauddin Makassar)

“Pengaruh Kompetensi Sosial Guru Terhadap Peningkatan Proses pembelajaran di SMA Negeri 11 Makassar”

 Terdapat pengaruh yang signifikan dari kompetensi sosial guru terhadap peningkatan proses pembelajaran di SMA Negeri 11 Makassar, ini berdasarkan hasil analisis dan sebelumnya, tampak bahwa to = 9,62 lebih besar dari pada ttabel dengan df=54 pada taraf signifikan 5% (0,05)=2,00 dan taraf signifikan dari kompetensi sosial guru terhadap peningkatan proses pembelajaran di SMA Negeri 11 Makassar. Hal ini ditujukan pada peningkatan proses pembelajaran berada pada kategori “sangat tinggi” yaitu dengan nilai rata-rata 22,93 yang berada pada taraf 22.01-23,00.

1. **Kerangka Berfikir**

 Guru merupakan bagian dari masyarakat sosial, guru membutuhkan orang lain untuk memenuhi kebutuhan dan menjalankan peran serta tugasnya sebagai seorang pengajar dan pendidik. Guru yang berkompeten harus mampu mencapai tuntutan kompetensi guru yang telah ditentukan oleh Peraturan Pemerintahan Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan. Salah satu kompetensi yang harus dicapai ialah kompetensi sosial guru.

 Kompetensi sosial guru ialah kemampuan atau keterampilan seorang guru dalam berkomunikasi secara lisan dan tulisan, menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional, bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidkan, orang tua/wali peserta didik dan bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar.

 Dalam implementasi kompentesi sosial guru harus terus berusaha menjadi teladan atau figur bagi peserta didik, tenaga pendidik dan kependidikan dan masyarakat sosial lingkungan dimana ia bertugas. Mampu berinteraksi dan bergaul sosial secara efektif, efesien dan santun, memahami perbedaan yang ada di lingkungan sosial dan mampu menaplikasikan teknologi dan informasi dengan baik.

 Untuk meningkatkan motivasi kerja guru dalam melaksanakn tugasnya guru akan lebih terdorong jika dalam kebijakan sekolah memberikan kompensasi yang tepat sesuai kinerja yang telah dilaksanakan oleh guru.

 Kompensasi ialah imbalan untuk guru sesuai perjanjian bersama, adanya kompensasi dapat meningkatkan motivasi kerja guru untuk terus lebih berkompetensi dalam menjalankan tugasnya. Kompensasi yang dilakukan bisa secara langsung dalam bentuk *financial* atau uang atau dalam bentuk *non financial* sepertitunjangan kesehatan dan lain sebagainya.

 Kompensasi ini dapat diapresiasikan melalui pengakuan, perayaan dan penyataan dari pihak sekolah, dengan hal ini guru akan terus berusaha me ningkatkan kinerja dan ingin terus mencapai kompetensi yang telah ditentukan.

1. **Pengajuan Hipotesis**

 Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. [[51]](#footnote-51) Hipotesis dikatakan sementara karena kebenarannya masih perlu diuji atau dites kebenarannya dengan data yang asanya dari lapangan. Hipotesis juga penting perannaya karena dapat menunjukan harapan dari si peneliti yang direfleksikan dalam hubungan ubahan atau variabel dalam permasalahan penelitian.[[52]](#footnote-52) Dari pokok yang penulis uraikan sebelumnya, maka penulis membuat hipotesis sebagai berikut: “Terdapat Pengaruh Kompensasi terhadap Kompetensi Sosial Guru di MTsS Daar El-Fiqh Kabupaten Serang”. Maka hasil uji hipotesis dapat diperoleh sebagai berikut:

 HO :O tidak terdapat pengaruh antara kompensasi (X) terhadap kompetensi sosial guru (Y)

Ha : O terdapat pengaruh antara kompensasi (X) terhadap kompetensi sosial guru (Y)

**BAB III**

**METODELOGI PENELITIAN**

1. **Tempat Penelitian**

Penelitian dilakukan di Madrasah Tsanawiyah Daar El-Fiqh yang bertempat di Jln Raya Irigasi Kp. Rukem Rt/Rw.004/001 Ds. Ranca sumur kecamatan Kopo kabupaten Serang-Banten 42178.

1. **Waktu Penelitain**

Pelaksanaan penelitian dilakukan berdasarkan jadwal penelitian yang dilakukan selama 8 bulan terhitung mulai bulan Juni 2018 sampai Februari 2019 dengan tahapan kegiatan-kegiatan penelitian seperti pada Tabel 3.I.

Tabel 3.I

Jadwal Penelitian

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No | Kegiatan | Waktu |
| 2018 | 2019 |
| Jun  | Jul  | Ags  | Sept  | Okt  | Nov  | Des  | Jan  | Feb  |
| 1 | Pengajuan judul dan penetapan variabel |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 257 | Bahan-bahan literatur |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 3 | Pembuatan proposal |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 4 | Pelaksanaan penelitian |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 5 | Pengumpulan data dan penyelesaian skripsi |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 6 | Sidang skripsi |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

1. **Metode Penelitian**

 Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan teknik regresi dan korelasi.

 Tehnik regresi adalah bentuk hubungan fungsional antar variabel. Sedangkan analisis regresi adalah mempelajari antar variabel saling berhubungan.[[53]](#footnote-53)

 Menurut Supardi, analisis korelasi merupakan analisis hubungan dua variabel atau lebih yaitu antara variabel bebas dengan variabel terikat.variabel terikat atau yang dipengaruhi disebut dengan dependen variabel, variabel bebas atau yang mempengaruhi disebut independen variabel.[[54]](#footnote-54)

 Berdasarkan asumsi pertama dan kedua di atas, maka penelitian dapat memilih variabel yang diteliti dan menghubungkan varibel yang satu dengan yang lainnya. Suatu gejala tidak akan mengalami perubahan dalam waktu tertentu. Jika gejala yang diteliti itu berubah terus maka akan sulit untuk dipelajari.

Rancangan dalam penelitian ini adalah rancangan penelitian korelasi, dengan melihat variabel-variabel yang ada yaitu antara variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kompensasi (variabel X), sedangkan variabel terikatnya adalah kompetensi sosial guru (variabel Y).

Rancangan penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 3.1

Variabel Y

Dimensi kompetensi sosial guru menurut Permendiknas No 16 Tahun 2007:

1. Bersifat inklusi,bertindak objektif, tidak diskriminatif
2. Berkomuniksi secara efektif, empati dan santun.
3. Beradapatsi di tempat bertugas di seluruh wilayah Republik Indonesia.
4. Berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain.

Variabel X

Dimensi kompensasi menurut Moeheriono: :

1. Gaji atau upah
2. Insentif
3. Tunjangan
4. Kesejahteraan

Keterangan

 Berdasarkan gambar di atas variabel X penelitian adalah kompensasi dimensinya meliputi: 1) gaji atau upah ; 2) isentif ; 3) tunjangan ; 4) kesejahteraan. Dan variabel Y penelitian adalah kompetensi sosial guru, dimensinya meliputi: 1) bersifat inklusi, bertindak objektif dan tidak diskriminatif 2) Berkomuniksi secar efektif, empati dan santun.; 3) Beradapatsi di tempat bertugas di seluruh wilayah Republik Indonesia ; 4) Berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain.

1. **Populasi penelitian**

 Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya dalam pengambilan jumlah obyek penelitian.[[55]](#footnote-55) Populasi dalam penelitian ini adalah guru-guru yang aktif di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Daar El-Fiqh dengan jumlah keseluruhan 30 guru.

1. **Sampel Penelitian**

 Sampel adalah bagian anggota dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.[[56]](#footnote-56) Menurut Sugiarto, Sampel adalah sebagian anggota dari populasi yang dipilih dengan mengunakan prosedur tertentu sehingga diharapkan dapat mewakili populasinya dalam penentuan jumlah obyek penelitian.[[57]](#footnote-57)

 Pendapat lain mengatakan bahwa sampel adalah jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari bagian populasi itu.[[58]](#footnote-58)

 Dengan demikian sampel adalah jumlah bagian dari populasi yang dipilih dengan menggunakan prosedur tertentu sehingga diharapkan dapat mewakili populasinya.

Prosedur penentuan jumlah sampel mengacu pendapat sebagai berikut:

“Jika jumlah sampelnya besar dapat diambil sebagai sampel dengan 10-15% atau 20-25% atau lebih atau dengan mengukur setidak-tidaknya: (1) kemampuan peneliti dilihat dari waktu, tenaga dan dana, (2) luasnya wilayah pengamatan setiap obyek, karena menyangkut sedikitnya data, (3) besar kecilnya resiko yang ditanggung peneliti”.[[59]](#footnote-59)

 Besarnya sampel dari penelitian ini berjumlah 30 guru dari populasi yang berjumlah 30 guru. Penepatan sampel sebesar 30 guru dari populasi 30 guru mangacu pendapat Suharsimi Arikunto yang menyatakan bahwa apabila subjeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, tetapi jika subyeknya lebih dari 100 maka dapat diambil antara 20%-25% atau lebih. Maka dalam penelitian ini mengambil penelitian berdasarkan jumlah populasi 30 guru Mts yang aktif di Mts Daar el-fiqh.

1. **Variabel Penelitian**
2. Kompensasi
3. Definisi konsep

Kompensasi adalah semua pendapatan atau imbalan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.[[60]](#footnote-60)

1. Definisi oprasional

Kompensasi ialah sebuah pendapatan atau imbalan untuk guru sesuai perjanjian bersama, adanya kompensasi dapat meningkatkan motivasi kerja guru untuk terus lebih berkompetensi dalam menjalankan tugasnya. Kompensasi yang dilakukan bisa secara langsung dalam bentuk *financial* atau uang atau dalam bentuk *non financial* sepertitunjangan kesehatan dan lain sebagainya. Dalam Islam kompesasi biasa disebut dengan *ajrun* atau *ujrah*. Adapun indikator dalam kompensasi yaitu; 1) Gaji atau upah, 2) Insentif, 3) Tunjangan, 4) Kesejahteraan.

1. Kompetensi Sosial Guru
	1. Definisi konsep

Kompetensi sosial adalah kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat untuk bekomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar. [[61]](#footnote-61)

* 1. Definisi oprasional

Kompetensi sosial guru ialah kemampuan atau keterampilan seorang guru dalam berkomunikasi secara lisan dan tulisan, menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional, bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidkan, orang tua/wali peserta didik dan bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar. Adapun indikator dalam kompetensi sosial guru ialah; 1) Bersifat inklusi,bertindak objektif, tidak diskriminatif, 2) Berkomuniksi secar efektif, empati dan santun, 3) Beradapatsi di tempat bertugas di seluruh wilayah Republik Indonesia, 4) Berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain.

1. **Instrumen dan Tehnik Pengumpulan Data**

 Dalam penelitian ini menggunakan instrument angket (kuesioner) untuk menjaring data tentang kompensasi dan kompetensi sosial guru. Instrument dikembangkan yang disusun dengan menggunakan model skala Likert untuk variabel X dan Semantic Defferensial untuk variabel Y.

Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.[[62]](#footnote-62) Sedangkan skala pengukuran yang berbentuk *semantic defferensial* dikembangkan oleh Ogsood. Skala ini digunakan untuk mengukur sikap, hanya bentuknya tidak pilihan ganda maupun *cheklist*, tetapi tersusun dalam satu garis kontinum yang jawabannya “sangat positifnya” terletak dibagian kanan garis, dan jawaban yang “sangat negatif” terletak dibagian kiri garis, atau sebaliknya.[[63]](#footnote-63)

 Instument penelitian ini disusun dalam bentuk kalimat pernyataan yang berhubungan dengan kedua variabel penelitian. Sedangkan butir-butir kuesioner yang disusun dalam pernyatan akan dijawab oleh responden. Instrument ini anatra lain untuk mengetahui pengukuran variabel variabel kompensasi sebagai variabel terikat, dan variabel bebasnya ialah kompetensi sosial guru.

 Adapun penjelasan dari kedua instrument yang peneliti gunakan dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kompensasi
	1. Kisi-kisi instrument

Kisi-kisi instrument dalam variabel X (Kompensasi) meliputi; 1) gaji atau upah ; 2) isentif ; 3) tunjangan ; 4) kesejahteraan.

* 1. Kalibrasi Instrument

 Untuk memberikan tanggapan terhadap pernyataan terhadap instrumen kompensasi, responden diberikan 5 kategori alternatif tanggapan/jawaban sebagai berikut: STM = Sangat Tidak Memuaskan,TM = Tidak Memuaskan, KM = Kurang Memuaskan, M = Memuaskan, SM = Sangat Memuaskan. Skor pernyataan positif STM = 1, TM = 2, KM = 3, M = 4, SM= 5.

1. Kompetensi sosial guru
2. Kisi-kisi Instrument

Kisi-kisi instrument dalam variabel Y (Kompetensi Sosial Guru) meliputi; 1) bersifat inklusi, bertindak objektif dan tidak diskriminatif 2) Berkomuniksi secar efektif, empati dan santun.; 3) Beradapatsi di tempat bertugas di seluruh wilayah Republik Indonesia ; 4) Berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain.

1. Kalibrasi instrument

Untuk memberikan tanggapan terhadap pernyataan terhadap instrumen kompetensi sosial guru, responden diberikan 5 kategori alternatif tanggapan/jawaban sebagai berikut: STB = Sangat Tidak Baik, TB = Tidak Baik, KB = Kurang Baik, B= Baik, SB = Sangat Baik. Skor pernyataan positif STB = 1, TB = 2, KB= 3,B = 4, SB= 5.

 Dalam menentukan uji validitas instrument dan uji reabilitas instrument, penulis menggunakan sebagai berikut:

1. Uji Validitas Instrumen

 Menurut Nasution yang dikutip oleh Supardi menyatakan bahwa suatu alat ukur dikatakan valid, jika alat tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur oleh alat tersebut. Meter valid untuk mengukur jarak, dan timbangan valid untuk mengukur berat. Jadi dengan demikian validitas adalah kesesuaian alat ukur yang digunakan untuk mengukur sesuatu. [[64]](#footnote-64)

1. Uji Reabilitas Instrumen

 Menurut S. Nasution dalam Supardi mengemukakan bahwa alat ukur yang reliabel adalah bila alat itu digunakan untuk mengukur suatu gejala yang berlainan sennatiasa menunjukan hasil yang sama. jadi alat reliabel secara konsisten memberi hasil ukuran yang sama.[[65]](#footnote-65) Perhitungan reliabilitas instrumen menggunakan rumus alpha Cronbach. Untuk uji signifikansi dengan derajad kebebasan α = 0,05, apabila r hitung lebih besar dari r tabel maka angket dinyatakan reliabel. Dan apabila r hitung lebih kecil dari r tabel maka angket tidak riliabel atau ditolak. Rumus yang digunakan yaitu :

Keterangan:

 = reliabilitas yang dicari

K = banyaknya butir tes

 = skor varian butir ke i

 = skor varian total[[66]](#footnote-66)

 Tehnik pengumpulan data merupakan proses pengadaan data. Data yang harus dikumpulkan mempunyai variabel dan reabilitas yang baik. Terdapat banyak cara untuk melakukan tehnik pengumpulan data yaitu:

 Menurut sugiyono metode pengumpulan data yang umum digunakan dalam suatu penelitian dalam pendekatan kuantitatif adalah kuesioner (angket). Kuesioner adalah suatu teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan analisis mempelajarai sikap-sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik beberapa orang utama di dalam organisasi yang bisa terpengaruh oleh sistem yang diajukan atau oleh sistem yang sudah ada. Ada beberapa jenis kuensioner yang dapat digunakan dalam proses pengumpulan data, yaitu; kuesioner tertutup dan kuesioner terbuka.[[67]](#footnote-67)

 Sedangkan menurut Supardi, angket adalah sejumlah daftar pertanyaan atau pernyataan yang sudah disediakan jawabannya untuk dipilih, atau disediakan tempat mengisi jawabanya. [[68]](#footnote-68)

 Maka sehubungan dengan ini, tehnik pengumpulan data yang digunakan untuk menjaring data tentang pengaruh kompensasi terhadap kompetensi sosial guru ialah menggunakan tehnik pengumpulan data dengan tehnik angket (kuesioner).

1. **Tehnik Analisis Data**

 Setelah kseseluruhan data terkumpul, maka selanjutnya dilakukan analisis data. Tehnik analisis data merupakan cara yang digunakan untuk memperoleh data dari hasil penelitian. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini ialah analisis deskriptif dan analisis infrensial.

1. **Analisis Deskriptif**

 Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalsis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.[[69]](#footnote-69) Metode deskriptif adalah suatu metode dalam penelitian status kelompok manusia suatu obyek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Penelitian deskriptif bertujuan untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antara fenomena yang diselidiki. Data hasil penyebaran angket sebelum dianalisis terlebih dahulu dikuantifikasikan dengan skala likert, yaitu:

1. Kuantifikasi Data

Untuk memberikan tanggapan terhadap pernyataan terhadap instrumen diberikan 5 kategori alternatif tanggapan/jawaban sebagai berikut: SL = Selalu, SR = Sering, KD = Kadang-kadang, P = Pernah, TP = Tidak Pernah. Skor pernyataan positif SS = 5, S = 4, KS = 3, TS = 2, STS =1. Sedangkan untuk pernyataan yang sifatnya negatif diberi bobot atau skor sebgai berikut: SL= 1, SR=2, KD=3, P=4, TP=5.[[70]](#footnote-70)

1. Membuat tabel distribusi frekuensi masing-masing variabel.
2. Membuat polygon dan histogram.
3. Menghitung range dengan rumus :

*R = T – B*

Keterangan:

R = Range yang akan dicari

T = Nilai tertinggi

B = Nilai terendah[[71]](#footnote-71)

1. Menghitung banyak kelas dengan rumus :

*K = 1+(3,3) log N*

Keterangan:

K = Banyak kelas

N = Banyaknya data

3,3 = Bilangan konstan[[72]](#footnote-72)

1. Membuat panjang kelas dengan rumus :

Keterangan:

*i* = Interval/panjang kelas

R = Rentang kelas

k = banyak kelas[[73]](#footnote-73)

1. Menghitung mean (rata-rata) dengan rumus:

Keterangan :

 = Mean yang akan dicari

 = Jumlah nilai yang ada

N = Banyaknya frekuensi yang ada.[[74]](#footnote-74)

1. Menghitung median dengan rumus:

Keterangan:

Me = Median (jumlah yang akan dicari)

B = Batas bawah kelas median

P = Panjang kelas median

N = Jumlah data

Fkb = Frekuensi Kumulatif yang terletak di bawah interval

yang mengandung median

F = Banyaknya frekuensi kelas median88

1. Menghitung modus dengan rumus :

Keterangan :

Mo = Modus (jumlah yang sering muncul)

B = Batas bawah kelas median, ialah kelas di mana median akan terletak

P = Panjang kelas median

B1 = Frekuensi kelas modal dikurangi frekuensi kelas interval dengan tanda kelas yang lebih kecil sebelum tanda kelas modal.

B2 = Frekuensi modus dikurangi frekuensi kelas interval dengan tanda kelas yang lebih besar sesudah tanda kelas modal.[[75]](#footnote-75)

1. Menghitung varian dan standar deviasi dengan rumus[[76]](#footnote-76):
2. Rumus standar deviasi atau simpangan baku yang digunakan adalah:

Keterangan:

S = Standar deviasi

 = Nilai tengah

 = Rerata

 = jumlah data

 Setelah melakukan perhitungan skala likert maka hasil data yang diperoleh dapat di sesuaikan dengan tingkat ketercapaian rata-rata yang kemudian dibandingkan dengan skor maksimum ideal dikaegorikan sebagai berikut:

0%-20% = Sangat Tidak Baik

21%-40%= Tidak Baik

41%-60%= Cukup Baik

61%-80%= Baik

81%-90%= Sangat Baik[[77]](#footnote-77)

1. Rumus varian atau ragam kuadrat dari simpangan baku yang digunakan ialah:

Keterangan:

 = Varians

 = Nilai tengah

 = Rerata

 = jumlah data

1. **Analisis Inferensial**

 Statistik inferensial digunakan peneliti untuk menetapka sejauh manakah ia dapat menyimpulkan hasil penelitian dari data yang diperoleh dalam kelompok subjek yang terbatas (sampel) bagi populasi penelitian. Adapun rumus yang digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Menghitung tes normalitas dengan Liliefors

Ada beberapa langkah yang harus dilakukan dalam melakukan uji normalitas data saling berhubungan antara variabel X dan Y menggunakan galat taksiran dengan uji liliefors:

1. Mendeskripsikan data hasil penelitian untuk variabel X dan Y
2. Mencari persamaan regresi antara variabel X dan Y dengan rumus:

 Ŷ = a + bx

 Untuk memperoleh harga a dengan rumus :

 a = Ȳ - bΧ

 Dan untuk mencari harga b digunakan rumus:

b =

untuk keperluan tersebut diperlukan tabel bantu untuk persiapan menghitung regresi. Setelah diketahui persamaan regresinya data-data yang ada dimasukan ke dalam persamaan regresi untuk mengetahui nilai Ŷ

1. Mencari nilai Y dengan cara nilai Ŷ – Y menjadi nilai (X)
2. Setelah diketahui nilai Y (Y – Ŷ) untuk dijadikan nilai X, kemudian urutkan data sampel dari yang terkecil sampai yang terbesar
3. Menghitung rata-rata nilai skor sampel dengan rumus :
4. Menghitung standar deviasi nilai skor dengan rumus:
5. Urutkan data sampel dari terkecil ke terbesar (X1, X2, …., Xn) Nilai

Xi dijadikan bilangan baku Z1,Z2, …., Zn. dimana nilai baku Zi

ditentukan dengan rumus :

1. Tentukan besar peluang masing-masing nilai z berdasarkan tabel Z ( luas lengkungan di bawah KurvaNormal Standar dari 0 ke Z, dan sebut dengan F(Zi). Dengan ketentuan cara perhitungan nilai F(z) adalah bilangan tetap 0.500 dikurangi dengan nilai Ztabel apabila nilai Z negatif, dan bilangan tetap 0.500 ditambahkan dengan nilai Ztabel apabila nilai Z positif
2. Hitung nilai [S (Z) ] dengan cara frekuensi kumulatif kemudian dibagi dengan jumlah *Number of cases* (N) sampel
3. Tentukan nilai Lo (hitung) = [ F(Zi) – S(Zi) ] yang terbesar dan bandingkan dengan nilai L tabel (tabel nilai kritis untuk uji liliefors)
4. Apabila Lo(hitung) < Ltabel maka sampel berasal dari populasi yang berdistribusi Normal[[78]](#footnote-78)
5. Analisis Regresi
6. Membuat tabel bantu Persiapan Perhitungan Regresi
7. Menentukan dan Menghitung Model Persamaan Regresi dengan rumus :

Ŷ = a + bX

b =

a =

1. Menghitung Jumlah Kuadrat
2. Jumlah Kuadrat Total

Jk (T) = Y2

1. Jumlah Kuadrat Regresi JK (R)

Jk (a) =

1. Jumlah Kuadrat Regresi b:JK (b) = JK (reg)

= b

1. Jumlah Kuadrat Sisa

JK (S)/JK (res) = JK (T) – JK (R) – JK (b)/JK (reg)

1. Jumlah Kuadrat Galat

Jk (G) =

1. Jumlah Kuadrat Tuna Cocok

JK (TC) = JK (S) – JK (G)[[79]](#footnote-80)

1. Analisis Korelasi dengan rumus :
2. Menghitung koefisien korelasi
3. Memberikan interprestasi terhadap skor koefisien kriteria sebagai berikut:

Tabel 3.2

Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai Koefisien Korelasi Interpretasi

|  |  |
| --- | --- |
| Nilai Koefesien Korelasi | Interpretasi |
| KK = 0  | Tidak ada korelasi |
| 0,00 < KK ≤ 0,20 | Korelasi sangat rendah |
| 0,21 < KK ≤ 0,40 | Korelasi rendah |
| 0,41 < KK ≤ 0,70 | Korelasi yang cukup berarti |
| 0,71 < KK ≤ 0,90 | Korelasi yang tinggi |
| 0,91 < KK ≤ 0,99 | Korelasi sangat tinggi |
| KK = 1 | Korelasi sempurna [[80]](#footnote-81) |

1. Melakukan uji signifikansi
2. Untuk menguji adanya Kontribusi Variabel X terhadap Variabel Y yaitu dengan menentukan Koefisien Determinasi

(KD) dengan rumus : r2  X 100 % [[81]](#footnote-82)

1. **Hipotesis Statistik**

 Hipotesis penelitian merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dikatakan sementara karena jawabannya baru menggunakan teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.[[82]](#footnote-83) Dalam rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan rum suan masalah yang telah dipaparkan di atas, maka hipotesis penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

* + - 1. HO : Tidak terdpat pengaruh anatara kompensasi (X) terhadap kompetensi sosial guru (Y).
			2. Ha : Terdapat pengaruh antara kompensasi (X) terhadap kompetensi sosial guru (Y).

Dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

H0  : = 0

H1  : 0

**BAB IV**

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisi uraian tentang deskripsi data hasil penelitian untuk memperoleh gambaran tentang karakteristik distribusi skor dari subyek penelitian masing-masing variabel yang diteliti, yaitu kompensasi dan kompetensi sosial guru. Selanjutnya disajikan perhitungan kedua variabel, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif inferensial yang kemudian di lanjutkan uji normalitas, uji regresi, uji korelasi dan lain sebagainya dan pada bagian akhir dilakukan pengujian hipotesis dan interpretasi hasil penelitian.

1. **Hasil Penelitian**

Data yang dideskripsikan merupakan data yang diperoleh dari hasil pengisian kuesioner dari responden dengan menggunakan instrumen-instrumen yang dikembangkan.

1. Tingkat Kompensasi

Data yang diperoleh mengenai kompensasi di MTsS Daar El-Fiqh Kabupaten Serang dengan jumlah responden 30 guru yang disusun berdasakan skor terendah sampai skor tertinggi. Berdasarkan hasil data angket kompensasi, diketahui bahwa skor teoritik kompensasi 30-130, diperoleh rentangan skor terenah 43 dan skor tertinggi 113. Dengan nilai rata-rata (mean) sebesar 85,83; median sebesar 99,50; dan modus sebesar 88,88; varians 280,70 dan standar deviasi 16,75. Sehingga dapat disimpulkan bahwa skor rata-rata kompensasi 85,83 bila dibandingkan dengan skor ideal sebesar 130.

111

107

Tingkat ketercapaian kompensasi didasarkan tingkat ketercapaian rata-rata dibandingkan dengan skor maksimum ideal maka tingkat ketercapaian kompensasi berdasarkan perhitungan rata-rata dibandingkan skor maksimum ideal dalam penelitian ini mencapai 66,03% termasuk dalam kategori baik.

 Distribusi frekuensi variabel kompensasi dapat dilihat pada tabel L.5.1 sedangkan grafik histogram distribusi frekuensi dapat dilihat pada grafik 4.1.

 Pada Tabel L.5.1 menunjukan distribusi frekuensi kelas interval pertama yaitu 43-55, frekuensi berjumlah 2 orang, merupakan 7% dari jumlah responden, kategori sangat tidak baik. Distribusi frekuensi kelas interval kedua yaitu antara 56-68, dengan frekuensi berjumlah 3 orang, merupakan 10% dari jumlah responden dan dikategorikan pada interpretasi tidak baik. Distribusi frekuensi kelas interval kelas ketiga yaitu antara 69-81, frekuensi berjumlah 4 orang, merupakan 13% dari jumlah responden, termasuk kategori kurang baik. Distribusi frekuensi kelas interval keempat yaitu antara 82-94 dengan frekuensi berjumlah 12 orang, merupakan 40% dari jumlah responden, termasuk kategori cukup baik. Distribusi frekuensi kelas interval kelas kelima yaitu antara 95-107, dengan frekuensi berjumlah 7 orang, merupakan 23% dari jumlah responden, termasuk kategori kategori baik. Dan distribusi frekuensi kelas interval keenam yaitu antara 108-120, dengan frekuensi berjumlah 2 orang, merupakan 7% dari jumlah responden, termasuk kategori sangat baik.

 Tabel distribusi di atas bila disajikan dalam bentuk histogram dan polygon seperti terlihat pada Grafik 4.1 di bawah ini:

Grafik 4.1

Histogram dan Poligon Kompensasi



 Grafik 4.1 menunjukan histogram frekuensi pertama batas nyata antara 42,5-55,5 frekuensinya berjumlah 2 orang. Histogram frekuensi kedua batas nyata antara 55,5-68,5 frekuensinya berjumlah 3orang. Histogram frekuensi ketiga batas nyata antara 68,5-81,5 frekuensinya berjumlah 4 orang. Histogram frekuensi keempat batas nyata antara 81,5-94,5 frekuensinya berjumlah 12 orang. Histogram frekuensi kelima batas nyata antara 94,5-107,5 frekuensinya berjumlah 7orang. Histogram frekuensi keenam batas nyata antara 107,5-120,5 frekuensinya berjumlah 2 orang.

1. Tingkat Kompetensi Sosial Guru

Data yang diperoleh mengenai kompetensi sosial guru di MTsS Daar El-Fiqh Kabupaten Serang dengan jumlah responden 30 guru yang disusun berdasakan skor terendah sampai skor tertinggi. Berdasarkan hasil data angket kompetensi sosial guru, diketahui bahwa skor teoritik kompensasi 30-130, diperoleh rentangan skor antara 67-132. Dengan nilai rata-rata (mean) sebesar 97,3; median sebesar 95,39; dan modus sebesar 94,17; varians 287,34 dan standar deviasi 16,95. Sehingga dapat disimpulkan bahwa skor rata-rata kompensasi 97,3 bila dibandingkan dengan skor ideal sebesar 130.

Tingkat ketercapaian kompetensi sosial guru didasarkan tingkat ketercapaian rata-rata dibandingkan dengan skor maksimum ideal dikategorikan sebagai beriku:

Tingkat ketercapaian kompetensi sosial guru berdasarkan perhitungan rata-rata dibandingkan skor maksimum ideal dalam penelitian ini mencapai 69,5 termasuk dalam kategori baik.

 Distribusi frekuensi variabel kompetensi sosial guru dapat dilihat pada tabel L.5.3 sedangkan gambar histogram distrobusi frekuensi dapat dilihat pada grafik 4.1.

 Tabel L.5.3 menunjukan distribusi frekuensi kelas interval pertama yaitu 67-78, frekuensi berjumlah 4 orang, merupakan 13% dari jumlah responden, kategori sangat tidak baik. Distribusi frekuensi kelas interval kedua yaitu antara 79-90, dengan frekuensi berjumlah 7 orang, merupakan 23% dari jumlah responden dan dikategorikan pada interpretasi tidak baik. Distribusi frekuensi kelas interval kelas ketiga yaitu antara 91-102, frekuensi berjumlah 9 orang, merupakan 17% dari jumlah responden, termasuk kategori kurang baik. Distribusi frekuensi kelas interval keempat yaitu antara 103-114 dengan frekuensi berjumlah 5 orang, merupakan 17% dari jumlah responden, termasuk kategori cukup baik. Distribusi frekuensi kelas interval kelas kelima yaitu antara 115-126, dengan frekuensi berjumlah 3 orang, merupakan 10% dari jumlah responden, termasuk kategori kategori baik. Dan distribusi frekuensi kelas interval keenam yaitu antara 127-138, dengan frekuensi berjumlah 2 orang, merupakan 7% dari jumlah responden, termasuk kategori sangat baik.

 Tabel distribusi di atas bila disajikan dalam bentuk histogram dan polygon seperti terlihat pada Grafik 4.2 di bawah ini:

Grafik 4.2

Histogram dan poligon kompetensi sosial guru



 Grafik 4.1 menunjukan histogram frekuensi pertama batas nyata antara 66,5-78,5 frekuensinya berjumlah 4 orang. Histogram frekuensi kedua batas nyata antara 78,5-90,5 frekuensinya berjumlah 7 orang. Histogram frekuensi ketiga batas nyata antara 90,5-102,5 frekuensinya berjumlah 9 orang. Histogram frekuensi keempat batas nyata antara 102,5-114,5 frekuensinya berjumlah 5 orang. Histogram frekuensi kelima batas nyata antara 114,5-126,5 frekuensinya berjumlah 3 orang. Histogram frekuensi keenam batas nyata antara 126,5-138,5 frekuensinya berjumlah 2 orang.

1. **Analisis Normalitas Data**

 Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi dan korelasi. Sebelum pengujian dilakukan, perlu dilakukan pengujian persyaratan statistik agar hasil analisis yang regresi dapat digunakan untuk memperoleh kesimpulan yang dapat berlaku secara umum, uji persyaratan yang dilakukan adalah uji normalitas.

 Untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak, maka dilakukan uji normalitas dengan uji (Lilifors). Kriteria pengujian normalitas adalah HO  ditolak jika LO hitung lebih besar dari LO tabel, atau HO diterima jika LO hitung lebih kecil dari LO tabel. Dengan diterimanya HO berarti data dalam penelitian berasal populasi yang berdistribusi normal, jika HO ditolak berarti data berasal dari populsai berdistribusi tidak normal.

1. Uji Normalitas Data Kompensasi

Setelah dilakukan perhitungan diperoleh LO hitung sebesar 0,106. Jika dikonsultasikan dengan tabel Liliefors pada taraf signifikansi 0,05 dan N=30 diperoleh LO tabel = 0,161. Dengan demikian HO diterima karena LO hitung lebih kecil dari LO tabel (0,108<0,161). Sehingga dapat disimpulkan bahwa data pada variabel kompensasi (X) dari populasi berdistribusi normal. Untuk jelasnya lihat tabel berikut ini:

Tabel 4.3

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| N | A | LO Hitung | LO Tabel | Keputusan |
| 30 | 0,05 | 0,108 | 0,161 | HO Diterima |

1. Uji Normalitas Data Kompetensi Sosial Guru

 Setelah dilakukan perhitungan diperoleh LO hitung sebesar 0,080. Jika dikonsultasikan dengan tabel Liliefors pada taraf signifikansi 0,05 dan N=30 diperoleh LO tabel = 0,161. Dengan demikian HO diterima karena LO hitung lebih kecil dari LO tabel (0,080<0,161). Sehingga dapat disimpulkan bahwa data pada variabel kompetensi sosial guru (Y) dari populasi berdistribusi normal. Untuk jelasnya lihat tabel berikut ini:

Tabel 4.4

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| N | A | LO Hitung  | LO Tabel  | Keputusan  |
| 30 | 0,05 | 0,080 | 0,161 | Diterima  |

1. **Analisis Hipotesis**

 Hipotesis yang diuji ialah terdapat pengaruh positif kompensasi terhadap kompetensi sosial guru. Secara statistik hipotesis di atas dirumuskan sebagai berikut:

Ho : rxy = 0

H1 : rxy > 0

1. Uji Regresi

Untuk mengetahui pengaruh kompensasi kompetensi sosial guru digunakan analisis regresi dan korelasi. Dari hasil perhitungan diperoleh a= 54,38 dan b=0,50 dengan memasukan a dan b ke dalam persamaan regresi Y atas X,= 54,38 + 0,50 *X* . Untuk menguji kebenaran X dengan Y, dilakukan uji linearitas dan signifikansi regresi. Analisis terhadap berbagai sumber variasi ditampilkan dalam tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.5

Anava untuk Regresi Linear sederhana  =54,38+ 0,50 *X*



JK = Jumlah Kuadrat

RJK= Rata-rata Jumlah Kuadrat

DB = Derajat Kebebasan

 Dari data tabel 4.5 hasil pengujian linearitas diperoleh FHitung sebesar 1,052 sedangkan dari daftar distribusi F dengan taraf signifikansi α = 0,05 derajat kebebasan db1=22 dan db2= 6 diperoleh Ftabel sebesar 2,55. Jika dibandingkan keduanya ternyata Fhitung < Ftabel atau 1,052 < 2,55 maka HO diterima dan Ha ditolak. Hal ini dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi = 54,38 + 0,50 *X*, adalah linear.

 Setelah uji linearitas dilanjutkan dengan uji keberartian. Dari tabel analisis varian (ANAVA) di atas diperoleh Fhitung = 7,424 sedangkan dari tabel distribusi F dengan derajat kebebasan db1=1 dan db2= 28, dan taraf kepercayaan α=0,05 maka diperoleh Ftabel 4,20. Jika dibandingkan keduanya ternyata Fhitung > Ftabel  atau 7,424 > 4,20 (dilihat lampiran tabel F), maka HO ditolak karena tidak teruji kebenarannya dan ini bearti Ha diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa koefesien regresi adalah signifikan.

1. Uji Korelasi

 Selanjutnya dilakukan uji korelasi anatara X dengan Y. Dari hasil analisa korelasi sederhana diperoleh koefesien korelasi rxy= 0,458 dan koefiensi determinasi r2 = 0,2096 dari uji signifikasni korelasi diperoleh thitung = 2,725. Koefiensi korelasi sederhana ini ternyata signifikan setelah diuji dengan uji t. Hal ini ditunjukan oleh thitung > ttabel  atau 2,725 > 1,70 pada α=0,05 dan derajat kebebasan 28.

 Pengaruh antara variabel X dengan Y yang dipolakan dengan persamaan regresi dapat divisualisasikan dalam diagram garis regresi linier seperti Diagram 4.1 sebagai berikut:

Diagram 4.1

Diagram Garis Regresi =54,38 + 0,50 *X*



1. **Pembahasan Hasil Penelitian**

Dalam pembahasan hasil penelitian ini dilakukan dari dua sisi, yaitu hasil analisis deskripsi tiap variabel dan hasil analisis korelasi antar variabel.

1. Tingkat Kompensasi

Setelah dilakukan penyebaran kuesioner maka diperoleh tingkat hasil kompensasi dengan rentang 43-113, dengan rata-rata sebesar 85,83 menunjukan skor rata-rata tergolong baik dilihat dari ketercapainnya pada skor rata-rata ideal yaitu tingkat ketercapaiannya 66,03% termasuk dalam kategori sedang atau baik.

Hasil penelitian ini senada dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muhammad Ridwan (2014), penelitian tersebut menunjukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pemberian kompensasi dengan kinerja mengajar guru, dengan nilai tertinggi dalam penilaian angket sebesar 87, penilaian angket terendah sebesar 40, skor nilai median 80,5, modus 67,9, standar deviasi 11,48 dan nilai rata-rata angket keseluruhan sebesar 66,98 maka skor rata-rata termasuk dalam kategori sedang atau baik.

Hasi penelitian di atas pula senada dengan hasil penelitian Nurul Hidayah (2016), bahwa penelitian tersebut memiliki pengaruh yang positif dan signifikan melalui penelitian pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Data kompensasi diperoleh dengan tehnik angket memiliki Skor tertinggi yaitu 52, sedangkan skor terendah yaitu 26, mean atau rata-rata 37,05dan Standar Deviasi 6,11 jumlah Kelas interval dihitung dengan rumus Sturges diperoleh hasil 7,207 dan dibulatkan menjadi 7, maka penelitian ini tergolong pada kategori baik.

Dalam pemberian kompensasi terhadap tenaga pendidik dan kependidikan, lembaga atau sekolah harus memperhatikan setiap aspek penentuan jumlah kompensasi yang diterima. Karena kompensasi sangat mempengaruhi atau mendorong tenaga pendidik dan kependidikan dalam melakukan atau melaksanakan kewajiban dan tanggung jawabnya, terlebih dalam meningkatkan setiap kompetensi yang harus dimilikinya. Karena jika pemberian kompensasi dikelola dengan baik, maka perusahaan atau lembaga akan dapat mencapai tujuan dan memperoleh, memlihara dan menjaga tenaga pendidik dan kependidikan dengan baik. Sebaliknya tanpa kompensasi yang cukup, tenaga kerja atau tenaga pendidik dan kependidikan akan sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan atau lembaga dan untuk melakukan penempatan kembali pada lembaga tidaklah mudah, karena akibat ketidakpuasan atau ketidaksesuaian kompensasi yang diterimanya.

Sebagaimana kompensasi yang dimaksud di sini menjelaskan bahwa kompensasi merupakan apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya, baik upah perjam ataupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian personalia dan kompensasi pula merupakan segala sesuatu yang dikonstitusikan atau dianggap sebagai balas jasa atau ekuivalen.

Setelah melakukan penelitian di MTsS Daar El-Fiqh Kabupaten Serang, menurut penulis kompensasi yang diterima tenaga pendidik dan kependidikan sangatlah penting, karena tenaga pendidik dan kependidikan sangat membutuhkan besaran kompensasi yang diterima guna memenuhi kebutuhan hidup. Maka dibutuhkan strategi atau prinsip dalam pemebrian kompensasi dari pemangku kepentingan untuk menyesuaikan besaran kompensasi dengan beban kerja atau tanggung jawabnya dan memberikan sedikitnya perhatian fasilitas kesejahteraan yang akan menambah kenyamanan dalam bekerja dan meningkatkan kompetensi yang dimilikinya, hal ini bersifat berkelanjutan tidak hanya sebuah rencana namun dapat direalisasikan secara berkelanjutan.

1. Tingkat Kompetensi Sosial Guru

Berdasarkan hasil pengisian kuesioner tingkat kompetensi sosial guru diperoleh pada rentang 67-132, dengan nilai rata-rata (mean) sebesar 97,3 dengan tergolong baik bila dilihat dari ketercapaiannya pada rata-rata skor ideal yaitu mencapai 69,5 % termasuk dalam aktegori baik.

Berdasarkan hasil penelitian di atas hal ini senada dengan hasil penelitian Faiqotul Alimah, denagn penelitian pengaruh kompetensi sosial guru terhadap keaktifan belajar siswa, diperoleh dari penelitian tersebut menunjukan bahwa kompetensi sosial guru diperoleh dari 60 responden dengan butir pertanyaan 30 diperoleh skor nilai rata-rata kuisioner 44,76.

Senada dengan penelitian di atas, dalam penelitian terdahulu Handra Yani, data kompetensi sosial guru diperoleh dengan tehnik angket yang terdiri dari 20 butir pernyataan. Hasil analisis dan perhitungan diperoleh nilai tertinggi dari responden sebesar 57 dan penilaian angket terendah senilai 43, dengan rentang skor adalah 14, dan rata-rata skor diperoleh 51,51.

Guru merupakan mahluk sosial, yang dalam kehidupannya tidak bisa terlepas dari kehidupan sosial masyarakat dan lingkungannya. Oleh karenanya guru diuntut untuk memiliki kompetensi sosial yang memadai, terutama dalam kaitannya dengan pendidikan, yang tidak terbatas pada pembelajaran di sekolah tetapi juga pada pendidikan yang terjadi dan berlangsung di masyarakat.

Kompetensi sosial guru merupakan pendidik profesional dengan serangkaian ketarampilan, pengetahuan dan prilaku yang dimilikinya dalam memperhatikan setiap aspek sifat kemasyarakatan melalui interaksi sosial terhadap peserta didik, sesama pendidik, dan lingkungan masyarakat di mana guru ditugaskan penerapan kompetensi sosial guru di sekolah terjadi seiring keberlangsungan kegiatan sosial, seperti berkomunikasi, berinteraksi, bergaul, berdiskusi, pemberian keteladanan dan lain sebagainya. Hasil kompetensi sosial guru yang berada di lingkungan MTsS Daar El-Fiqh setelah uji coba penelitian, kompetensi sosial yang dimiliki setiap guru sudah baik, namun ada beberapa aspek sosial yang belum sepenuhnya dimiliki dan dilaksanakan guru seperti ikut serta dalam seminar atau workshop keguruan yang melatih dan meningkatkan daya kompetensi guru, siap ditugaskan di seluruh wilayah Indonesia dan lain sebagainya. Hal ini upaya lembaga agar untuk terus meningkatkan kompetensi sosial guru yang bersifat berkelanjutan.

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kompetensi Sosial Guru

Hasil penelitian menunjukan bahwa terdapat pengaruh positif kompensasi terhadap kompetensi sosial guru. Hal ini ditunjukan dengan koefesien korelasi rxy sebesar 0,458 dan thitung = 2,725 yang lebih besar dari ttabel  1,70 pada α = 0,05. Pada hubungan antara kedua variabel tersebut, dinyatakan dengan persamaan regresi linear =54,38 + 0,50 *X* . Persamaan ini memberikan informasi bahwa rata-rata perubahan satu skor kompensasi diikuti oleh perubahan satu unit skor kompetensi sosial guru sebesar 0,889.

Setelah uji linearitas dilanjutkan dengan uji keberartian. Dari tabel analisis varian (ANAVA) di atas diperoleh Fhitung = 7,424 sedangkan dari tabel distribusi F dengan derajat kebebasan db1=1 dan db2= 28, dan taraf kepercayaan α=0,05 maka diperoleh Ftabel 4,20. Jika dibandingkan keduanya ternyata Fhitung > Ftabel  atau 7,424 > 4,20 (dilihat lampiran tabel F), maka HO ditolak karena tidak teruji kebenarannya dan ini bearti Ha diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa koefesien regresi adalah signifikan.

Adapun skor nilai variabel X dan Y dapat dilihat melalui lampiran Tabulasi nilai angket dari kedua komponen tersebut yang diperoleh dari 30 responden akan digabungkan menjadi satu sehingga dapat terlihat dengan jelas perbedaan skor nilai dari komponen yang ada pada setiap itemnya. Dalam melakukan uji korelasi peneliti menggunakan rumus korelasi product moment seperti yang sudah dijelaskan pada bab terdahulu tujuan penggunaan rumus ini untuk mengetahui seberapa besar tingkat atau kekuatan korelasi antara variabel X dan variabel Y. Selanjutnya akan dilakukan perhitungan untuk memperoleh angka indeks korelasi (rxy). Dari hasil jumlah diperoleh nilai = 2591 = 2951 = 230825 = 298553 = 258364, dengan demikian diketahui nilai , , , , , maka dicari dengan menggunakan rumus :

 Dari perhitungan di atas yang dijelaskan dalam lampiran maka dapat diperoleh nilai koefisien korelasi 0,458. Dari angka tersebut dapat dikatakan bahwa nilai koefisien korelasi yang dapat diperoleh dari penelitian mengenai pengaruh kompensasi terhadap kompetensi sosial guru adalah 0,458. Untuk mengetahui koefisien ini signifikan, maka perlu dikonsultasikan pada rtabel dengan (n=30) sehingga diperoleh rtabel 0,361 taraf kesalahan 5% dengan ketentuan bila rhitung lebih besar rtabel maka terdapat korelasi yang signifikan.

Sehingga dari perhitungan dinyatakan rhitung lebih besar dari rtabel 0,458 > 0,361. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi yang positif dan signifikan antarakompensasi terhadap kompetensi sosial guru di MTsS Daar El-Fiqh kabupaten Serang. Hipotesis yang berbunyi terdapat kontribusi antara kompetensi sosial guru di MTsS Daar El-Fiqh kabupaten Serang. Data yang dikorelasikan adalah data variabel kompensasi (X) dan kompetensi sosial guru (Y), kemudian data kedua variabel tersebut dikorelasikan dengan rumus rxy. Hasil perhitungan penelitian diperoleh korelasi antara kompetensi sosial guru di MTsS Daar El-Fiqh kabupaten Serang, sebesar 0,458. Untuk mengetahui hipotesis ini diterima maka perlu dikonsultasikan pada rtabel dengan (n=30), sehingga diperoleh rtabel 0,361 taraf kesalahan 5% dengan ketentuan bila rhitung lebih besar dari rtabel maka hipotesis diterima sehingga dari perhitungan dinyatakan rhitung lebih besar dari rtabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat kontribusi positif kompetensi sosial guru di MTsS Daar El-Fiqh kabupaten Serang.Hal ini ditunjukkan dengan koefisien korelasi rxy sebesar 0,458 dan t hitung = 2,725 yang lebih besar dari ttabel pada α = 0,05 yaitu 1,70. Koefisien determinasi r2 sebesar 0,458 memberikan informasi, bahwa secara sederhana 20,96% variasi yang terjadi pada kompetensi sosial guru ditentukan oleh kompensasi. Pola hubungan antara kedua variabel tersebut, dinyatakan dengan persamaan regresi linier =54,38 + 0,50 *X* . Dengan demikian dapat disimpulkan, bahwa makin tinggi kompensasi maka makin tinggi pula kompetensi sosial guru dan sebaliknya makin rendah kompensasi maka makin rendah pula kompetensi sosial guru.

Hasil penelitian tentang kompetensi sosial guru di MTsS Daar El-Fiqh kabupaten Serang juga didapati dalam penelitian regresi korelasi, yang menunjukkan terdapat kompetensi sosial guru di MTsS Daar El-Fiqh kabupaten Serang, dengan korelasi sebesar 0,458 dan pengaruh kompensasi terhadap kompetensi sosial guru 20,96%.

**BAB V**

**PENUTUP**

1. **Kesimpulan**

 Berdasarkan hasil pembahasan dan penelitian tentang Pengaruh Kompensasi Terhadap Komptensi Sosial Guru di MTsS Daar El-Fiqh kabupaten Serang, maka penulis dapat menarik kesimpulan dari hasil penelitian sebagai berikut:

1. Tingkat kompensasi di MTsS Daar El-Fiqh Kabupaten Serang setelah melakukan penelitian menurut penulis kompensasi yang ada di madrasah ini sudah baik, terlihat dari hasil perhitungan analisis deskriptif diperoleh 66,03% dan termasuk dalam kategori baik, namun dalam hal ini pemberian kompensasi untuk tenaga pendidik dan kependidikan harus diperhatikan lebih baik lagi, karena tenaga pendidik dan kependidikan sangat membutuhkan besaran kompensasi yang sesuai dengan beban kerja yang dikeluarkannya guna memenuhi kebutuhan hidup. Maka dibutuhkan strategi atau prinsip dalam pemeberian kompensasi dari pemangku kepentingan untuk menyesuaikan besaran kompensasi dengan beban kerja atau tanggung jawabnya dan memberikan sedikitnya perhatian maslahat tambahan atau kesejahteraan yang akan menambah kenyamanan dalam bekerja dan meningkatkan kompetensi yang dimilikinya, hal ini bersifat berkelanjutan tidak hanya sebuah rencana namun dapat direalisasikan secara berkelanjutan.

131

1. Hasil kompetensi sosial guru yang berada di lingkungan MTsS Daar El-Fiqh setelah melakukan penelitian, kompetensi sosial yang dimiliki setiap guru sudah baik, dapat dilihat dari hasil perhitungan analisis deskriptif 69,5% termasuk dalam kategori baik, namun kompetensi sosial guru masih belum sepenuhnya dimiliki dan dilaksanakan guru seperti ikut serta dalam berkomunikasi secara baik dengan komunitas profesi keguruan dan profesi lain, seminar atau workshop profesi keguruan atau profesi lain yang melatih dan meningkatkan daya kompetensi guru, siap ditugaskan di seluruh wilayah Indonesia, masih adanya tindakan diskriminatif dan lain sebagainya. Hal ini upaya lembaga agar untuk terus meningkatkan kompetensi sosial guru yang bersifat berkelanjutan serta memfasilitasi tingkat capaian kompetensi sosial guru yang meski dimilikinya.
2. Besaran pengaruh kompensasi dan kompetensi sosial guru di MTsS Dar El-Fiqh kabupaten Serang adalah sebesar 20,96 atau bisa dikatakan mencapai 20,96%. Hal tersebut diartikan bahwa pengaruh yang ditemukan dalam penelitian ini berpengaruh positif atau cukup.Dan 70,04% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak penulis teliti.

 Kesimpulan hasil penelitian di atas diketahui bahwa implikasi penelitian ini terdapat pengaruh positif dan sigifikan Kompensasi terhadap Kompetensi Sosial Guru di MTsS Daar El-Fiqh kabupaten Serang. Maka semakin tinggi kompensasi yang diberikan oleh pihak lembaga maka akan menghasilkan kompetensi sosial guru yang maksimal atau sebaliknya dilakukan upaya untuk meningkatkan besaran kompensasi yang diterima guru dapat meningkatkan kompetensi yang dimilikinya.

 Berdasarkan temuan-temuan tersebut maka dapat dipahami bahwa salah satu cara yang dapat ditempuh sekolah untuk meningkatkan kompetensi sosial guru adalah dengan memberikan kompensasi yang memadai atau sesuai.

1. **Saran**

 Berdasarkan kesimpulan dan implikasi di atas, maka dapat diberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Sekolah

Bagi lembaga hendaknya lebih memperhatikan besaran kompensasi para tenaga pendidik dan kependidikan sehingga akan tercapai kualitas kerja yang baik sesuai tanggung jawab dan kewajibannya dan secara tidak langsung akan mengahsilkan mutu sekolah baik dan akan memenuhi semua kebutuhan para pendidk dan kependidikan.

1. Guru

Hendaknya guru memiliki kompetensi sosial yang lebih baik, agar terciptanya hubungan sosial yang lebih baik dan mampu menjadi teladan bagi peserta didik, sesama pendidik dan masyarakat dimana guru ditugaskan.

1. Peneliti

Bagi peneliti yang akan datang, dari hasil analisis penelitian ini dapat dijadikan sebagai pedoman dalam penelitiannya, atau dapat mengkombinasikan dengan variabel lain dan tempat penelitian yang lebih komplek. Metode pengumpulan data yang digunakan penelitian ini hanya menggunakan tehnik penyebaran angket atau skala dan wawancara, sehingga kurang dapat mengungkap secara mendalam gejala psikologis yang tidak nampak dalam diri individu, oleh karena itu peneliti selanjutnya perlu melengkapi dengan tehnik pengumpulan data yang lain, seperti tehnik observasi, psikotest dan lain sebagainya sehingga akan lebih dapat mengungkap secara mendalam kondisi psikologis subjek yang hendak diteliti.

1. M. Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan,* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005), 144 [↑](#footnote-ref-1)
2. Ahmad tafsir, *Ilmu Pendidikan Dalam Perspektif Islam*, (bandung: Remaja Rosdakarya, 2007), 74 [↑](#footnote-ref-2)
3. Wibowo, *Manajemen Kinerja,* (Jakarta: Rajawali Pers,2016) , 289 [↑](#footnote-ref-3)
4. Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Rajawali Pers,2016) , 290 [↑](#footnote-ref-4)
5. Juhji, *Profesi Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan*,( Serang :LP2M IAIN SMH Banten, 2017) , 48 [↑](#footnote-ref-5)
6. Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Rajawali Pers,2016)), 271 [↑](#footnote-ref-6)
7. Jejen Musfah, *Peningkatan Kompetensi Guru Melalui Pelatihan dan Sumber Belajar Teori Dan Praktik*, (Jakarta:Kencana,2011) , 29 [↑](#footnote-ref-7)
8. Jejen Musfah, *Peningkatan Kompetensi Guru, Melalui Pelatihan dan Sumber Belajar Teori Dan Praktik* , 52-53. [↑](#footnote-ref-8)
9. Aan Hasanah, “Landasan pemberian kompensasi & kompetensi sosial guru”, interview by Indah Lestari (Serang:Mts Daar El-fiqh, 29 Oktober 2018). [↑](#footnote-ref-9)
10. M.Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah: Pesan, Kesan dan Keserasian Al-quran*, (Jakarta:Lentera Hati,2006), jil. V, 711 [↑](#footnote-ref-10)
11. Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia Presfektif Integratif*, ( Malang, UIN Malang Press, 2009),324-325 [↑](#footnote-ref-11)
12. Moeheriono*, Pengukuran Kinerja Berbasis Komppetensi*, (Jakarta: Rajawali Pers: 2014), 250 [↑](#footnote-ref-12)
13. Malayu,S.P.Hasibuan*, Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT.Bumi Aksara, 2008) , 123 [↑](#footnote-ref-13)
14. Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 118-119 [↑](#footnote-ref-14)
15. Veithzal Rivai & Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori dan Praktek,* (Jakarta: PT Raja Grafindo, Edisi kedua,2013), 741 [↑](#footnote-ref-15)
16. Wibowo, *Manajemen Kinerja,* (Jakarta:Rajawali Pers, 2016), 291 [↑](#footnote-ref-16)
17. Veithzal Rivai & Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori dan Praktek,*743 [↑](#footnote-ref-17)
18. Veithzal Rivai & Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori dan Praktek,*743 [↑](#footnote-ref-18)
19. Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: CV Pustaka Setai, 2006), 188-189 [↑](#footnote-ref-19)
20. Veithzal Rivai & Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori dan Praktek,*746-747 [↑](#footnote-ref-20)
21. Veithzal Rivai & Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori dan Praktek,*746-748 [↑](#footnote-ref-21)
22. Veithzal Rivai & Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori dan Praktek,* 748 [↑](#footnote-ref-22)
23. Veithzal Rivai & Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori dan Praktek,*749 [↑](#footnote-ref-23)
24. Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* , 118 [↑](#footnote-ref-24)
25. Moeheriono*, Pengukuran Kinerja Berbasis Komppetensi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), 231-232 [↑](#footnote-ref-25)
26. Veithzal Rivai & Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori dan Praktek,* 742 [↑](#footnote-ref-26)
27. Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta:Rajawali Pers, 2016) , 293 [↑](#footnote-ref-27)
28. Malayu, S.P.Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* , 127 [↑](#footnote-ref-28)
29. Suwanto & Donni, *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*, (Bandung:Alfabeta,2016),226-229 [↑](#footnote-ref-29)
30. Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia Presfektif Integratif*, 298 [↑](#footnote-ref-30)
31. Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia Presfektif Integratif*, 300-301 [↑](#footnote-ref-31)
32. Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil,* (Bandung, PT: Refika Aditama, 2015), 240 [↑](#footnote-ref-32)
33. Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia Presfektif Integratif*, 311 [↑](#footnote-ref-33)
34. Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia Presfektif Integratif*, 313 [↑](#footnote-ref-34)
35. Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia Presfektif Integratif*, 314-316 [↑](#footnote-ref-35)
36. Robbert L Mathis & John H. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:Salemba Empat, 2002),121 [↑](#footnote-ref-36)
37. Robbert L Mathis & John H. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,121 [↑](#footnote-ref-37)
38. Robbert L Mathis & John H. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,121 [↑](#footnote-ref-38)
39. Suwanto & Donni, *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, 220 [↑](#footnote-ref-39)
40. Suwanto & Donni, *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, 220 [↑](#footnote-ref-40)
41. Robbert L Mathis & John H. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 122 [↑](#footnote-ref-41)
42. Husna Asmara*, Profesi Kependidikan*, (Bandung:Alfabeta,2015), 29 [↑](#footnote-ref-42)
43. Gudang Ilmu, “*Teori Sosial*”, Dirujuk 15 November 2018, <https://mohzaulhaq.wordpress.com/materi-kuliah/semester-2/teori-sosial/> [↑](#footnote-ref-43)
44. Abdurrahman An-Nahlawi, *Prinsip-prinsip Dan Metode Pendidikan Islam* (Bandung: Diponegoro, 1996), 283 [↑](#footnote-ref-44)
45. Jejen Musfah, *Peningkatan Kompetensi Sosial Guru Melalui Pelatihan Dan Sumber Belajar Teori Dan Prakti,*, 27 [↑](#footnote-ref-45)
46. Supardi,dkk, *Profesi Keguruan*, (Jakarta:Diadit Media,2009),174-187 [↑](#footnote-ref-46)
47. Afdhol Abdul Manaf, *Kompetensi Sosial Guru,* Dirujuk pada 15 November 2018,http://afdholhanaf.blogspot. com/2013/09/ kompetensi-sosial-guru-oleh-afdhol\_24.html, diakses tanggal 11 Oktober 2014, pukul 13.20 WIB. [↑](#footnote-ref-47)
48. Hendrik Boby Hartono, *Tantanangan Sarjana Pendidikan Di Era Profesional Guru*, Dirujuk pada 15 November 20108  dalam  GeografiLingkungan.blogspot.com/2011/03/tantangan-sarjana-pendidikan-di-era.html.m=1, Diakses pada 02 Maret 2011. [↑](#footnote-ref-48)
49. Jejen Musfah, *Peningkatan Kompetensi Guru, Melalui Pelatihan dan Sumber Belajar Teori Dan Praktik,*53 [↑](#footnote-ref-49)
50. Mulyasa*, Standar Kompetensi Dan Sertifikasi Guru* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya,2007),176 [↑](#footnote-ref-50)
51. Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D,* (Bandung:Alfabet,2016),64 [↑](#footnote-ref-51)
52. Suakrdi, Metodelogi Penelitian Pendidikan Kompetensi dan Praktiknya, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2005,41 [↑](#footnote-ref-52)
53. Supardi, *Statistik Penelitian Pendidikan*, (Depok : Rajawali Pers,2017),239 [↑](#footnote-ref-53)
54. Supardi, *Statistik Penelitian Pendidikan*,199 [↑](#footnote-ref-54)
55. Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif*, *dan R&D*, (Bandung:Alfabeta ,2015),117 [↑](#footnote-ref-55)
56. Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif*, *dan R&D*,118 [↑](#footnote-ref-56)
57. Sugiarto dkk, *Teknik Sampling*,(Jakarta:Gramedia Pustaka Utama,2003),2 [↑](#footnote-ref-57)
58. Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif*, *dan R&D* ,118 [↑](#footnote-ref-58)
59. Suharsimi Arikunto, *ProsedurPenelitian Suatu Pendekatan Praktek* ,(Jakarta:Rineka Cipta, 2002),120-125 [↑](#footnote-ref-59)
60. Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ((Jakarta: PT.Bumi Aksara, 2008) 118-119 [↑](#footnote-ref-60)
61. Supardi,dkk, *Profesi Keguruan*, ( Jakarta:Diadit Media, 2009), 173 [↑](#footnote-ref-61)
62. Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, (*Bandung:Alfabeta,2015),134 [↑](#footnote-ref-62)
63. Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D,*97 [↑](#footnote-ref-63)
64. Supardi, *Statistik Penelitian Pendidikan*, 146 [↑](#footnote-ref-64)
65. Supardi, *Statistik Penelitian Pendidikan*, 155 [↑](#footnote-ref-65)
66. Supardi, *Statistik Penelitian Pendidikan*, 156 [↑](#footnote-ref-66)
67. Syofian siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Jakarta;prenada media group,2013) 17-21 [↑](#footnote-ref-67)
68. Supardi, *Statistik Penelitian Pendidikan*, (Depok: Raja Wali Pers,2017),12 [↑](#footnote-ref-68)
69. Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan kualitatif, kuantitatif dan R&D*, 207 [↑](#footnote-ref-69)
70. Supardi, *Statistik Penelitian Pendidikan* (Jakarta: Rajawali Press, 2017), 14 [↑](#footnote-ref-70)
71. Supardi, *Statistik Penelitian Pendidikan*, 78 [↑](#footnote-ref-71)
72. Supardi, *Statistik Penelitian Pendidikan* 43 [↑](#footnote-ref-72)
73. Supardi, *Statistik Penelitian Pendidikan*, 42 [↑](#footnote-ref-73)
74. Supardi, *Statistik Penelitian Pendidikan*, 57 [↑](#footnote-ref-74)
75. Supardi, *Statistik Penelitian Pendidikan,* 67 [↑](#footnote-ref-75)
76. Sofyan Siregar, 2014, *Statistika Deskriptif untuk Penelitian*, (Jakarta:PT. Raja Grafindo Persada), 45 [↑](#footnote-ref-76)
77. Supardi, *Statistik Penelitian Pendidikan*,,405 [↑](#footnote-ref-77)
78. Supardi, *Statistik Penelitian Pendidikan*, 174 [↑](#footnote-ref-78)
79. Supardi, *Statistik Penelitian Pendidikan*, 240-241 [↑](#footnote-ref-80)
80. Supardi, *Statistik Penelitian Pendidikan*, 201 [↑](#footnote-ref-81)
81. Supardi, *Statistik Penelitian Pendidikan*, 204-206 [↑](#footnote-ref-82)
82. Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, 96 [↑](#footnote-ref-83)