

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pendidikan adalah salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, dan menjadi suatu kebutuhan kita untuk menyelenggarakan pendidikan yang bermutu sehingga dapat menghasilkan manusia yang berkualitas serta mampu bersaing baik secara lokal, nasional, maupun global. Pendidikan akan selalu berubah seiring dengan perubahan zaman, beberapa perubahan yang sering terjadi dalam masyarakat luas yang harus dipertimbangkan terutama mengenai pelaksanaan pendidikan di negara kita terutama berkaitan dengan hal-hal berikut: Pertama, pelaksanaan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Otonomi pusat dan Daerah telah membawa perubahan pada sistem pengelolaan pendidikan dari sentralistik menjadi desentralistik. Kedua, penetapan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional serta pengelolaan pendidikan nasional sebagai suatu sistem. Ketiga, adanya Undang-Undang Guru dan Dosen (UU No 14 Tahun 2005) yang menekankan kepada guru dan dosen untuk menjadi seorang pendidik yang professional.

Upaya meningkatkan mutu pendidikan di negara kita merupakan masalah yang harus dicari solusinya secara bersama-sama, dalam hal ini pemerintah harus lebih berkonsentrasi terhadap masalah yang terkait dengan lingkungan pendidikan. Ada berbagai cara mencari sistem pendidikan yang mengacu pada usaha untuk mensejajarkan kualitas pendidikan dengan negara maju. Salah satu masalah yang sangat penting adalah dimana kurangnya kemampuan professional seorang guru dalam menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi, baik perubahan kurikulum yang selalu berganti-ganti maupun perubahan yang terjadi pada teknologi.

Guru merupakan unsur tenaga kependidikan yang memiliki posisi kunci bagi keberhasilan peningkatan mutu dan pencapaian tujuan pendidikan. Hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Usman (2000, hlm. 21) bahwa:

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

Berdasarkan hal tersebut semakin jelas bahwa peranan guru sangat penting dalam menentukan mutu pendidikan dan menuntut kemampuan yang mendukung terhadap pelaksanaan pembelajaran di sekolah agar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, sehingga mutu pendidikan dapat meningkat.

Dalam kaitannya di lingkungan sekolah yang merupakan lembaga pendidikan, guru bekerja sebagai pengajar memiliki tugas dan tanggung jawab serta memiliki moral yang besar terhadap keberhasilan peserta didiknya, namun demikian guru bukanlah satu-satunya faktor penunjang keberhasilan peserta didiknya. Faktor lain yang penting adalah faktor perangkat kurikulum, faktor peserta didik sendiri, faktor dukungan masyarakat, dan faktor orang tua. Sementara sebagai pendidik juga, guru harus mendidik para peserta didiknya untuk menjadi manusia dewasa. Guru dituntut untuk bekerja dengan memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada peserta didik, orang tua, dan masyarakat. Salah satu faktor yang menunjang guru untuk bekerja dengan sebaik-baiknya yaitu kepuasan kerja. Artinya jika guru merasa puas terhadap pekerjaannya maka mereka akan bekerja penuh semangat dan bertanggung jawab. Hal ini sesuai yang dijelaskan oleh Veitzal Rifai (2004, hlm. 475): “Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja”.

SMK Negeri 1 Kota Serang adalah sebuah sekolah menengah kejuruan negeri yang berada di Kota Serang. SMK Negeri 1 Kota Serang memiliki tugas yaitu menjalankan aktifitas proses pembelajaran antara guru dan peserta didik, kepala sekolah beserta staffnya mampu meningkatkan kinerja sekolah dengan baik untuk mencapai tujuan sekolah. Selain itu SMK Negeri 1 Kota Serang mempunyai tujuan sebagai berikut:

Terwujudnya SMK bertaraf internasional yang menghasilkan lulusan berkarakter, cerdas, berjiwa wirausaha dan mampu mengembangkan keunggulan lokal serta dapat bersaing di pasar global.

Sejalan dengan tujuan SMK Negeri 1 Kota Serang, maka untuk menunjang tercapainya hal tersebut, diperlukan peran kepala sekolah serta guru yang ada didalamnya agar tujuan sekolah ini tercapai. Akan tetapi di SMK Negeri 1 Kota Serang mengalami beberapa hambatan yang dihadapi dalam mencapai tujuan sekolah terutama dalam kepuasan kerja guru yang masih rendah sehingga menimbulkan kinerja guru yang belum optimal.

Rendahnya kepuasan kerja guru di SMK Negeri 1 Kota Serang ditunjukkan oleh fenomene-fenomena berdasarkan hasil wawancara dan survei yang dilakukan penulis pada tanggal 13 April 2015 dengan Rustanto selaku bagian kurikulum di SMK Negeri 1 Kota Serang. Beliau menjelaskan fenomena yang terjadi seperti rendahnya tingkat kerjasama guru dengan rekan kerja dan kepala sekolah, kurangnya rasa tanggung jawab guru terhadap pekerjaannya, rendahnya tingkat ketercapaian kualitas hasil kerja dengan target yang telah ditetapkan, dan ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan dilihat dari hasil pekerjaan yang masih ada belum lengkap, dan kurangnya inisiatif guru untuk melaksanakan tugas. Serta masih ada keterlambatan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Hal inilah yang mengindikasikan kepuasan kerja guru di SMK Negeri 1 Kota Serang belum optimal.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan di SMK Negeri 1 Kota Serang pada tanggal 13 April 2015 diperoleh data mengenai kepuasan kerja guru seperti kehadiran apel pagi guru, rekapitulasi daftar hadir guru, rekapitulasi kinerja guru di SMK Negeri 1 Kota Serang.

Tabel 1.1
Data Apel Pagi Guru
Pada Bulan Okrober - Desember 2014

No	Bulan	Jumlah Guru	Jumlah Hadir
1	Oktober	62	60
2	November	62	58
3	Desember	62	55

Sumber: Buku Agenda Apel Guru SMKN 1 Kota Serang 2014

Tabel 1.2
Rekapitulasi Daftar Hadir Guru
Bulan Oktober - Desember 2014

Tahun	Jumlah Pegawai	Ketidakhadiran	Keterlambatan	Pulang cepat
Oktober	62	20,54%	42,46%	19,17%
November	62	26,02%	45,20%	21,91%
Desember	62	9,58%	12,32%	6,84%

Sumber: Buku Absensi Kehadiran SMKN 1 Kota Serang 2014

Berdasarkan data pada Tabel 2 menunjukkan bahwa masih ada guru yang tidak hadir ,datang terlambat, pulang cepat tanpa keterangan yang tidak jelas tiap tahunnya. Naik turunnya daftar hadir guru menunjukkan bahwa masih rendahnya kedisiplinan guru yang mengakibatkan kepuasan kerja menurun.

Tabel 1.3
Rekapitulasi Kinerja Guru
SMK Negeri 1 Kota Serang Tahun 2012-2014

Tahun	Jumlah Guru	Skor (%)		Target	Total Nilai (%)
		Tanggung Jawab	Kinerja		
2012	55	45%	42%	100%	87%
2013	60	44%	40%	100%	84%
2014	62	42%	40%	100%	82%

Sumber: Buku Hasil Kinerja Guru SMKN 1 Kota Serang 2012-2014

Dari data di atas menunjukkan bahwa total skor dalam penilaian tanggung jawab kinerja guru mengalami fluktuasi yang sangat signifikan dan sangat terlihat berdampak pada total skor kinerja guru pun menurun dari tahun 2012-2014.

Secara lebih rinci, indikasi belum optimalnya kepuasan kerja guru di SMK Negeri 1 Kota Serang diantaranya:

1. Pekerjaan yang masih belum dapat diselesaikan tepat waktu. Hal ini dapat dilihat dari penyelesaian laporan-laporan yang masih belum dapat diselesaikan dan diserahkan kepada Kepala Sekolah sesuai dengan batas waktu yang ditentukan paling lambat tanggal 10 setiap bulannya.
2. Guru menunggu perintah mengerjakan pekerjaan jika telah disuruh oleh kepala sekolah.
3. Masih ada guru yang terlambat masuk kerja. Setiap hari senin apel pagi yang dilaksanakan 07.00 WIB, namun masih ada yang datang lebih dari waktu yang ditentukan.
4. Tingkat kehadiran dan ketidakhadiran guru. Ini dapat dilihat dari jumlah tidak masuk kerja dikarenakan tanpa keterangan.
5. Masih ada guru yang tidak mengikuti rapat yang diadakan setiap bulan dengan alasan kepentingan pribadi.
6. Masih ada guru yang tidak menjalankan piket di sekolah seperti tidak masuk ke dalam kelas untuk menggantikan guru yang berhalangan hadir.

Berdasarkan data yang telah penulis sajikan, tentunya jika kendala-kendala ini dibiarkan akan mengganggu proses jalannya organisasi yang tentu hal ini harus diberi solusi pemecahannya agar kepuasan kerja meningkat.

Menurut Gilmer dalam Ramatulasama (2003, hlm. 12), menyatakan adapun faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

1. *Opportunities for advancement*
2. *Security*
3. *Pay*
4. *Management*
5. *Supervision*
6. *Factor intrinsic*
7. *Working condition*
8. *Social aspect*
9. *Communication*
10. *Fasilities*

Berdasarkan fenomena indikator kepuasan kerja guru dengan beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerjanya, maka faktor pada nomor lima yakni supervisi merupakan faktor yang paling dominan terkait dengan dugaan peneliti bahwa Supervisi mempengaruhi Kepuasan Kerja Guru (Variabel X→ Variabel Y).

Dari uraian di atas, maka penulis tertarik untuk mengkaji lebih lanjut permasalahan ini dengan mengadakan penelitian yang berjudul: “Pengaruh

Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMK Negeri 1 Kota Serang”

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

Inti kajian dalam penelitian ini adalah masalah belum optimalnya kepuasan kerja guru di SMK Negeri 1 Kota Serang. Masalah belum optimalnya kepuasan kerja guru di dalam suatu sekolah harus segera ditanggulangi, mengingat pentingnya peranan dari kepuasan kerja guru di sekolah akan berdampak positif dalam pencapaian tujuan sekolah. Oleh karena itu, perlu adanya suatu pendekatan tertentu terhadap guru dalam rangka mengembangkan kinerjanya sehingga akan menimbulkan rasa puas pada dirinya.

Beberapa hal yang menyebabkan belum optimalnya angka kepuasan kerja guru, dapat dipengaruhi oleh faktor prestasi kerja dan tanggung jawab yang berkaitan dengan hubungan ataupun pemeliharaan bersama rekan kerja, pimpinan sekolah, yang kemudian akan berhubungan pula dengan supervisi.

Sebagaimana layaknya suatu organisasi pendidikan, SMK Negeri 1 Kota Serang memiliki masalah-masalah internal, masalah internal yang terjadi memiliki peran penting guna meningkatkan mutu pendidikan, dimana supervisi yang dilakukan kepala sekolah menjadi sorotan utama karena dapat mempengaruhi kepuasan kerja guru.

Mengidentifikasi permasalahan yang ada, maka penulis membuat perumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran efektivitas supervisi kepala sekolah di SMK Negeri 1 Kota Serang ?
2. Bagaimana gambaran tingkat kepuasan kerja guru di SMK Negeri 1 Kota Serang?
3. Adakah pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru di SMK Negeri 1 Kota Serang?

1.3 Tujuan Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mengetahui adakah pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru. Maka dari itu, tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk memperoleh gambaran efektivitas supervisi kepala sekolah di SMK Negeri 1 Kota Serang.
2. Untuk memperoleh gambaran tingkat kepuasan kerja guru di SMK Negeri 1 Kota Serang.
3. Untuk mengetahui adakah pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru di SMK Negeri 1 Kota Serang.

1.4 Manfaat/ Signifikansi Penelitian

Merujuk pada tujuan penelitian yang telah dikemukakan diatas, diharapkan setelah adanya penelitian ini dapat memberikan kegunaan bagi banyak pihak. Beberapa kegunaan yang diharapkan yaitu kegunaan teoritis dan kegunaan praktis.

1. Kegunaan Teoritis

- a. Memberikan informasi terhadap pengembangan ilmu mengenai konsep supervisi kepala sekolah dan kepuasan kerja guru.
- b. Memberikan informasi dan dijadikan dasar acuan bagi peneliti lainnya yang merasa tertarik untuk meneliti pada permasalahan yang sama.

2. Kegunaan Praktisi

- a. Bagi sekolah, dapat memberikan pengetahuan dan wawasan untuk dijadikan bahan pertimbangan dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja guru.
- b. Bagi guru, dapat meningkatkan kepuasan kerjanya dengan mengikuti program supervisi yang diberikan oleh kepala sekolah.