

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sesuai dengan perkembangan pendidikan saat ini, suatu negara dikatakan maju atau tidak dipengaruhi oleh faktor pendidikan. Pendidikan merupakan bagian terpenting bagi suatu negara dalam membangun sumber daya manusia yang berkualitas, baik dari segi afektif, kognitif, dan psikomotorik. Sebagai penyelenggara pendidikan sekolah mempunyai peran yang sangat penting dalam tercapainya tujuan pendidikan. Untuk itu semua komponen pendidikan harus berperan aktif dalam penyelenggaraan pendidikan, mulai dari kepala sekolah, guru, dan karyawan sekolah yang lain.

Lembaga pendidikan formal yakni sekolah, baik yang bersifat umum maupun kejuruan merupakan salah satu lembaga yang bertujuan membangun dan mengembangkan pengetahuan, bakat, kepribadian, sikap, mental, kreativitas, penalaran, dan kecerdasan seseorang. Agar tercipta sumber daya manusia Indonesia yang mampu mempunyai keahlian merupakan komponen untuk membangun mutu sumber daya manusia di masa yang akan datang. Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) adalah salah satu bentuk pendidikan menengah yang menciptakan calon tenaga kerja yang kompeten sesuai dengan kebutuhan pasar di masing-masing bidang keahlian.

Lulusan Sekolah Menengah Kejuruan dipersiapkan untuk menjadi tenaga kerja yang terampil dengan standar kompetensi pada bidang keahlian yang disesuaikan dengan kebutuhan dunia kerja. Sehingga dapat terlihat

bahwa peranan pendidikan dalam mempersiapkan sumber daya manusia dalam menghadapi ketatnya persaingan tidaklah mudah. Pendidikan selalu menghadapi tantangan yang berat dalam proses pelaksanaannya.

Guru merupakan salah satu komponen utama dalam tujuan pendidikan, mencerdaskan kehidupan bangsa, serta mewujudkan pendidikan yang bermutu. Peran guru dalam proses pembelajaran tidak dapat digantikan dengan teknologi secanggih apapun, karena dalam proses pembelajaran terdapat unsur-unsur manusiawi seperti sikap, perilaku, dan moral yang tidak dapat diperoleh dari teknologi. Oleh sebab itu guru harus mengembangkan kreativitas dan potensi yang dimiliki untuk memajukan pendidikan.

Dalam pengembangan kreativitas dan potensi guru, kepala sekolah mempunyai peranan yang penting. Tugas dan tanggung jawab kepala sekolah, disamping mengatur jalannya kegiatan sekolah, juga berkewajiban membangkitkan motivasi kerja guru-guru dan karyawan sekolah untuk bekerja lebih baik, membangun dan memelihara hubungan kekeluargaan, kekompakan dan persatuan antara guru-guru, karyawan dan murid-murid.

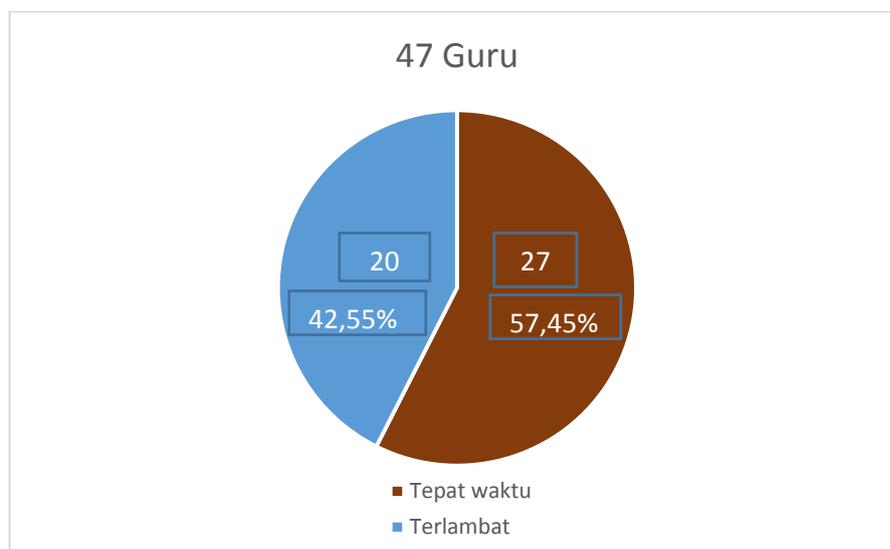
Motivasi kerja sangat diperlukan oleh para guru, hal ini didasarkan atas asumsi bahwa bekerja tanpa motivasi akan membosankan, karena tidak adanya unsur pendorong agar semangat kerja stabil. Motivasi kerja memparsoalkan cara gairah kerja guru, agar guru mau bekerja keras dalam menyumbangkan segenap kemampuan, pikiran dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan pendidikan.

Tempat penelitian yang akan diteliti berkaitan dengan rendahnya motivasi kerja guru adalah SMK Negeri 14 Jakarta yang beralamatkan di Jalan Percetakan Negara Ila, Johar Baru, Jakarta Pusat. Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 14 Jakarta dulu bernama Sekolah Menengah Ekonomi Atas (SMEA) Negeri 11 Jakarta dengan ijin berdiri berdasarkan SK Mendikbud Nomor : 97 / UKKU.3 / 1969 tertanggal 2 Juni 1969. Peubahan nama SMEA Negeri 11 Jakarta menjadi SMK Negeri 14 Jakarta (Kelompok Bisnis dan Manajemen) berdasarkan SK Mendikbud Nomor : 0036/0/1997 tertanggal 7 Maret 1997. Selanjutnya nama Kelompok Bisnis dan Manajemen berubah menjadi Bidang Keahlian Bisnis dan Manajemen pada tahun 1999. SMK Negeri 14 mempunyai tiga jurusan yaitu, Akuntansi, Administrasi Perkantoran, dan Pemasaran.

Berdasarkan observasi awal di SMKN 14 Jakarta dan wawancara dengan kepala sekolah dan beberapa guru di SMKN 14 Jakarta, diperoleh informasi bahwa motivasi kerja pada guru SMKN 14 Jakarta masih rendah. Salah satu indikasi yang menunjukkan rendahnya motivasi kerja adalah tingkat kerajinan rendah yang ditandai dengan pekerjaan yang diselesaikan tidak tepat waktu. Hal ini sesuai dengan fakta di tempat penelitian yaitu masih ada beberapa guru terlambat mengumpulkan perangkat pembelajaran, dikarenakan guru kurang paham mengerjakan perangkat pembelajaran Kurikulum 2013. Kondisi tersebut disebabkan guru kurang diberikan sosialisasi tentang pengerjaan perangkat pembelajaran Kurikulum 2013, yang akhirnya membuat pekerjaan guru dalam mengajar kurang terstruktur. Hal

tersebut membuat motivasi kerja guru rendah, ini dapat dilihat dari data gambar 1.1 yang peneliti dapatkan dari SMK Negeri 14 Jakarta dari wawancara dengan wakil kepala sekolah tentang guru yang terlambat menyelesaikan pekerjaannya.

Jumlah Guru yang Terlambat Menyelesaikan Pekerjaan di SMK Negeri 14 Jakarta



Gambar I.1

Dari diagram pie tersebut dapat diketahui bahwa dari 47 guru, terdapat 27 guru dengan presentase 57,45% yang tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, dan sisanya 20 guru dengan presentase 42,55% yang terlambat dalam menyelesaikan pekerjaan. Pekerjaan-pekerjaan tersebut terdiri dari perangkat pembelajaran yaitu, RPP, Modul, dan PPT. Banyaknya guru yang terlambat dalam menyelesaikan pekerjaannya, mengindikasikan bahwa motivasi kerja guru SMK Negeri 14 Jakarta dalam melakukan pekerjaannya tergolong rendah.

Untuk membangkitkan motivasi kerja guru sebagai tenaga pendidik, ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru di sekolah antara lain: lingkungan kerja fisik, disiplin kerja, rotasi kepemimpinan, pelatihan mengajar dan supervisi.

Lingkungan kerja fisik juga mempengaruhi motivasi kerja guru, lingkungan kerja fisik yang mencakup tata ruang tempat kerja. Lingkungan kerja fisik yang baik adalah lingkungan kerja fisik yang nyaman bagi guru dalam bekerja. Lingkungan kerja fisik yang baik meliputi tata ruang yang rapih sehingga membuat guru nyaman dalam bekerja yang bisa meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas kerjanya.

Keadaan yang terjadi di tempat penelitian adalah ruang guru yang sempit membuat para guru tidak nyaman dalam bekerja, ditambah lagi dokumen-dokumen yang menumpuk di meja masing-masing guru, membuat ruangan menjadi kelihatan berantakan. Kondisi lingkungan kerja fisik yang tidak nyaman tersebut membuat motivasi kerja guru rendah.

Faktor lain yang mempengaruhi motivasi kerja salah satunya adalah disiplin kerja, kedisiplinan diharapkan menjadi sikap yang dijunjung tinggi oleh setiap guru, karena tanpa disiplin yang baik sulit bagi guru mencapai hasil kerja yang optimal. Disiplin kerja meliputi penggunaan waktu secara efektif, yang membuat guru bisa mencapai kualitas kerja yang maksimal. Dengan adanya disiplin kerja tentunya akan mengakibatkan tanggung jawab guru dalam bekerja semakin meningkat.

Pada kenyataannya yang terjadi di tempat penelitian adalah kurangnya disiplin kerja yang ditandai dengan beberapa guru datang terlambat ke sekolah, yang akhirnya membuat jam kerja guru menjadi berkurang untuk menyelesaikan pekerjaannya. Terlambatnya guru datang ke sekolah, mengakibatkan penggunaan waktu yang kurang baik dan tidak terstruktur, hal ini membuat rendahnya motivasi kerja guru di sekolah.

Rotasi kepemimpinan juga mempengaruhi motivasi kerja guru. Kepemimpinan adalah suatu kepribadian seseorang yang mendatangkan keinginan pada kelompok orang-orang untuk mencontohnya atau mengikutinya, agar sekelompok orang-orang tersebut termotivasi untuk bekerja sama dan menaati segala peraturan dalam mencapai tujuan-tujuan.

Kondisi yang terjadi di tempat penelitian adalah sering terjadinya rotasi kepemimpinan kepala sekolah yang terjadi karena adanya lelang jabatan. Sehingga membuat guru harus menyesuaikan diri lagi dengan kepala sekolah yang baru, baik dari perilaku maupun peraturan yang ditetapkan kepala sekolah baru. Kepala sekolah juga sulit untuk memotivasi guru-guru untuk bekerja dengan baik, dikarenakan kepala sekolah belum mengetahui kepribadian dari masing-masing guru. Sering terjadinya rotasi kepemimpinan tersebut mengakibatkan rendahnya motivasi kerja guru.

Selanjutnya yang dapat mempengaruhi motivasi kerja guru adalah pelatihan mengajar. Pelatihan mengajar merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kemampuan dalam memberikan ilmu pengetahuan

kepada peserta didik. Karena pada dasarnya tujuan pelatihan mengajar adalah untuk meningkatkan kualitas guru agar lebih kompetitif.

Pada kenyataannya yang terjadi di tempat penelitian adalah sekolah jarang memberikan pelatihan misalnya penulisan modul, penggunaan media pembelajaran, dan strategi mengajar yang baik, dan penelitian tindakan kelas. Kurangnya pelatihan tersebut mengakibatkan strategi mengajar guru tidak sesuai dengan perkembangan zaman dan terkesan monoton. Untuk itu sekolah harus senantiasa mengadakan pelatihan sesuai dengan kebutuhan pendidikan saat ini, karena seharusnya guru mempunyai strategi untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan perkembangan peserta didik dan untuk membuat guru lebih efektif serta menimbulkan semangat mengajar dalam memberikan ilmu pengetahuan kepada peserta didik. Kurangnya pelatihan tersebut membuat motivasi kerja guru rendah

Selain itu, supervisi juga mempengaruhi motivasi kerja. Supervisi merupakan program berencana untuk memperbaiki pengajaran, termasuk menstimulasi, menyeleksi pertumbuhan jabatan dan perkembangan guru-guru serta merevisi tujuan-tujuan pendidikan, bahan pengajaran dan metode serta evaluasi pengajaran.

Hal terpenting dari tujuan diadakannya supervisi adalah setiap guru harus mampu mempunyai pola dan metode kreatif serta terencana untuk diterapkan dalam mengajar. Dengan begitu, anak didik bisa fokus dan menerima pelajaran. Pembinaan terkait hal ini menjadi tugas kepala sekolah sebagai pelaksana supervisi.

Pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah sebagai upaya peningkatan motivasi kerja guru bukanlah pekerjaan yang mudah. Dalam pelaksanaannya membutuhkan pengetahuan dan teori, keterampilan, pengalaman, serta kemampuan yang tinggi dari guru itu sendiri. Pada dasarnya pemberian supervisi ini dilakukan untuk memberikan penilaian bagi guru dalam melaksanakan tugas mengajar, menguasai, dan mengembangkan bahan ajar. Pada kenyataannya, berdasarkan hasil survey dan wawancara awal dengan guru di tempat penelitian, masalah yang terjadi ditempat penelitian adalah pelaksanaan supervisi yang kurang efektif, seperti supervisor hanya melakukan penilaian tanpa melakukan pembinaan. Hal tersebut mengakibatkan rendahnya motivasi kerja guru pada SMK Negeri 14 Jakarta.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka peneliti mencoba mengadakan penelitian tentang “hubungan antara supervisi dengan motivasi kerja”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, maka dapat dikemukakan identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Kondisi lingkungan kerja fisik yang tidak nyaman
2. Kurangnya disiplin kerja
3. Sering terjadinya rotasi kepemimpinan
4. Kurangnya pelatihan
5. Supervisi yang kurang efektif

6. Rendahnya motivasi kerja

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, ternyata masalah motivasi kerja merupakan masalah yang sangat kompleks dan menarik untuk diteliti. Namun, karena keterbatasan pengetahuan peneliti serta ruang lingkupnya yang cukup luas, maka peneliti membatasi masalah yang diteliti hanya pada masalah “Hubungan antara Supervisi dengan Motivasi Kerja pada Guru SMK Negeri 14 di Jakarta”. Variabel supervisi dibatasi pada hasil supervisi.

D. Perumusan Masalah

Dari pembatasan masalah di atas, maka masalah tersebut dapat dirumuskan sebagai berikut “Apakah terdapat hubungan antara supervisi dengan motivasi kerja?”

E. Kegunaan Penelitian

Penelitian mengenai Hubungan antara Supervisi dengan Motivasi Kerja ini diharapkan berguna secara teoretis maupun secara praktis.

1. Manfaat Teoretis

Untuk menambah konsep teori yang dapat digunakan dalam mendukung perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya mengenai hubungan antara supervisi dengan motivasi kerja.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Hasil penelitian dapat bermanfaat untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan yang dimiliki peneliti terutama mengenai seberapa besar hubungan antara supervisi dengan motivasi kerja.

b. Bagi Sekolah

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi sekolah dalam membina dan meningkatkan motivasi kerja gurunya.

c. Bagi Universitas Negeri Jakarta

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan bacaan, acuan dan referensi bagi mahasiswa yang akan melaksanakan tugas akhir atau penulisan karya ilmiah yang berkaitan dengan supervisi dengan motivasi kerja.

d. Bagi Masyarakat

Sebagai sumber pengetahuan dan informasi dalam rangka meningkatkan wawasan mengenai hubungan antara supervisi dengan motivasi kerja pada guru, serta dapat digunakan sebagai bahan acuan untuk penelitian selanjutnya.