

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan kejuruan merupakan program strategis untuk menyediakan tenaga kerja tingkat menengah. Namun kenyataan menunjukkan bahwa program ini kurang menarik perhatian kebanyakan orangtua dan anak-anaknya, terutama dari golongan ekonomi menengah ke atas. Demikian juga siswa yang prestasi akademiknya tinggi cenderung tidak memilih pendidikan kejuruan, melainkan pendidikan umum yang lebih leluasa untuk memasuki jenjang pendidikan tinggi. Usaha untuk menarik minat masyarakat termasuk remaja lulusan pendidikan dasar, untuk memasuki sekolah kejuruan memang perlu dilakukan dengan sungguh-sungguh. Usaha tersebut tidak cukup hanya dengan melakukan promosi dengan misalnya mencetak dan menyebarkan informasi. Tetapi harus terlebih dahulu ditunjukkan hasil yang bermutu dan berdayaguna.

Berdasarkan Undang – Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, program pembangunan pendidikan diarahkan pada upaya mewujudkan kondisi yang diharapkan, dan difokuskan pada tiga pilar kebijakan pendidikan yaitu: pemerataan dan perluasan akses pendidikan; peningkatan mutu, relevansi, dan daya saing keluaran pendidikan; serta peningkatan tata kelola, akuntabilitas, dan citra publik tentang pengelolaan pendidikan.

Salah satu jenis pendidikan menurut undang undang tersebut adalah sekolah kejuruan. Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) merupakan salah satu lembaga pendidikan yang bertanggungjawab untuk menciptakan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, keterampilan dan keahlian, sehingga lulusannya dapat mengembangkan kinerja apabila terjun dalam dunia kerja. Pendidikan SMK itu sendiri bertujuan "meningkatkan kemampuan siswa untuk dapat mengembangkan diri sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan kesenian, serta menyiapkan siswa untuk memasuki lapangan kerja dan mengembangkan sikap profesional" (Depdiknas, 2006: 2).

Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyatakan bahwa "Pendidikan Nasional merupakan suatu sistem pendidikan terpadu yang mencakup semua jenis, satuan, jalur, jenjang, dan kegiatan pendidikan yang berkaitan satu sama lain, ditata secara sistematis sebagai upaya untuk mencapai tujuan Pendidikan Nasional." Salah satu jenis sekolah lanjutan tingkat atas yang sekarang mendapat perhatian khusus dari pemerintah adalah SMK. Isi pendidikan sekolah kejuruan itu berkaitan langsung dengan proses industrialisasi atau dunia usaha, terutama jika dikaitkan dengan fungsinya sebagai produsen tenaga kerja menengah.

Sebagai penyuplai tenaga trampil siap pakai, SMK harus mampu menyelenggarakan pendidikan yang bermutu agar lulusannya mampu bersaing dalam pasar kerja dan mempunyai ketrampilan yang relevan dengan kebutuhan industri saat ini. Akan tetapi hal yang menjadi kendala saat ini

adalah adanya kenyataan bahwa para professional pendidikan kurang memiliki pengetahuan atau pengalaman yang diperlukan untuk menyiapkan para siswanya untuk memasuki pasar kerja global (Arcaro, 2005: 4 – 5).

Mutu pendidikan merupakan masalah yang dijadikan agenda utama untuk diatasi dalam kebijakan pembangunan pendidikan, karena hanya dengan pendidikan yang bermutu akan diperoleh lulusan bermutu yang mampu membangun diri, keluarga, masyarakat, bangsa dan negara. Standar Nasional Pendidikan yang ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005, dan merupakan penjabaran lebih lanjut dari Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional, telah menggariskan ketentuan minimum bagi satuan pendidikan formal agar dapat memenuhi mutu pendidikan.

Sejalan dengan peningkatan mutu pendidikan telah pula digariskan kebijakan mengenai pemerataan kesempatan pendidikan yang bukan hanya menambah fasilitas pendidikan secara kuantitatif, melainkan juga keseluruhan komponen secara kualitatif. Dengan kata lain adalah pemerataan kesempatan pendidikan yang bermutu pada semua jalur, jenis dan jenjang pendidikan. Termasuk dalam kebijakan ini adalah pengembangan pendidikan kejuruan (SMK).

Pendidikan kejuruan merupakan program strategis untuk menyediakan tenaga kerja tingkat menengah. Namun kenyataan menunjukkan bahwa program ini kurang menarik perhatian kebanyakan orangtua dan anak-anaknya, terutama dari golongan ekonomi menengah ke atas. Demikian juga siswa yang prestasi akademiknya tinggi cenderung tidak memilih pendidikan

kejuruan, melainkan pendidikan umum yang lebih leluasa untuk memasuki jenjang pendidikan tinggi. Usaha untuk menarik minat masyarakat termasuk remaja lulusan pendidikan dasar, untuk memasuki sekolah kejuruan memang perlu dilakukan dengan sungguh-sungguh. Usaha tersebut tidak cukup hanya dengan melakukan promosi dengan misalnya mencetak dan menyebarkan informasi. Tetapi harus terlebih dahulu ditunjukkan hasil yang bermutu dan berdayaguna. Untuk itu, menurut Supriadi (2005: 15) SMK harus melakukan reposisi sebagai upaya penataan kembali konsep, perencanaan dan implementasi pendidikan kejuruan dalam rangka peningkatan mutu sumberdaya manusia yang mengacu pada kecenderungan (*trend*) kebutuhan pasar kerja, baik dalam lingkup lokal, nasional, regional maupun internasional.

Salah satu faktor penting yang menjadi penunjang peningkatan mutu pendidikan pada umumnya dan di sekolah SMK pada khususnya adalah faktor guru. Guru menjadi salah satu faktor input penting yang dapat menentukan tinggi rendahnya kualitas *output* sekolah.

Faktor guru yang dapat menentukan baik buruknya kinerja sekolah adalah motivasi kerja mereka. Motivasi, menurut Adam seperti dikutip oleh Aborisade dan Obioha (2009: 150) dikatakan sebagai "*deals with all the conditions that are responsible for variation in the intensity, quality and direction of behavior*". Ditinjau dari sudut pandang organisasi, motivasi berkaitan dengan segala sesuatu yang diketahui oleh seorang manajer untuk mempengaruhi arah dan tingkatan perilaku individu terhadap komitmen. Dengan demikian, maka pemberian dorongan tertentu dapat dilakukan untuk

meningkatkan komitmen individu terhadap organisasi yang dalam hal ini berupa kinerja.

Motivasi kerja sebagaimana dikemukakan oleh Berelson dan Steiner seperti dikutip oleh Ofoegbu disebutkan sebagai "*all those inner striving conditions, described as wishes, desires, urges, to stimulate the interest of a person in an activity.*" (Ofoegbu, 2004: 82). Dengan demikian motivasi dipandang sebagai suatu kondisi dalam diri individu yang dapat memicu dan menstimulasi perilaku seseorang.

Faktor motivasi itu sendiri dipengaruhi oleh berbagai aspek, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Salah satu faktor eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja guru adalah kepemimpinan kepala sekolah. Hal ini dijelaskan oleh Ubben dan Hughes yang menyatakan bahwa "*principals could create a school climate that improves the productivity of both staff and students and that the leadership style of the principal can foster or restrict teacher effectiveness*" (Kelley, et al., 2005: 19).

Penelitian yang dilakukan oleh Sri Suranto (2007: 73-88) menunjukkan bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sri Suranto menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan faktor kunci dalam membentuk iklim organisasi yang pada gilirannya dapat memacu motivasi kerja bawahan.

Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru menurut Uben dan Hughes berupa penciptaan iklim sekolah yang dapat memacu atau menghambat efektivitas kerja guru. Hal yang sama dikemukakan

oleh Harris, et al., (2003: 70) yang menjelaskan bahwa peranan kepemimpinan kepala sekolah adalah sebagai *"giving the school direction, having an overview, setting standards, and making tough decision."*

Faktor lain yang dapat mempengaruhi motivasi seseorang dalam bekerja adalah faktor kesejahteraan. Hal ini dikemukakan oleh Robin sebagaimana dikutip oleh Ofoegbu (2004: 82-83) sebagai berikut *"motivation as the willingness to exert high levels of efforts towards organizational goals conditioned by the efforts ability to satisfy some individual needs."*. Menurut Robin dikatakan bahwa pemberian motivasi sangat tergantung pada kemampuan untuk memenuhi kebutuhan individu, yaitu berupa kesejahteraan.

Penelitian yang dilakukan oleh Andjar Miharsih (2008: 1- 95) mengkaji faktor-faktor yang berkontribusi terhadap motivasi kerja guru Bimbingan dan Konseling di SMP Kota Surakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesejahteraan merupakan salah satu faktor yang berkontribusi signifikan terhadap motivasi kerja guru BK.

Faktor berikutnya yang dapat mempengaruhi motivasi kerja adalah faktor yang berkaitan dengan sarana dan prasarana. Hal ini dikemukakan oleh Stoll dan Fink seperti dikuti Ofoegbu (2004: 79). Menurut Stoll dan Fink dikatakan bahwa guru akan lebih bersemangat apabila bekerja dalam lingkungan yang mendukung dan adanya dukungan sumberdaya dan fasilitas pembelajaran yang mendukung.

Beberapa faktor yang dijelaskan di atas, pada gilirannya akan mempengaruhi komitmen guru terhadap organisasi. Hal ini cukup beralasan

mengingat kondisi pendidikan SMK di Salatiga sangat bervariasi dari yang besar maupun kecil, sehingga komitmen para guru terhadap organisasi mereka masing-masing sangat bersifat normatif.

B. Perumusan Masalah

Mengacu pada latar belakang permasalahan di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah kesejahteraan guru, sarana pembelajaran, dan kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama berkontribusi terhadap motivasi kerja guru SMK swasta di Salatiga?
2. Apakah kesejahteraan guru, sarana pembelajaran, dan kepemimpinan kepala sekolah secara parsial berkontribusi terhadap motivasi kerja guru SMK swasta di Salatiga?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan menguji:

1. Kontribusi kesejahteraan guru, sarana pembelajaran, dan kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama terhadap motivasi kerja guru SMK swasta di Salatiga.
2. Kontribusi kesejahteraan guru, sarana pembelajaran, dan kepemimpinan kepala sekolah secara parsial terhadap motivasi kerja guru SMK swasta di Salatiga.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik yang bersifat teoretis maupun praktis. Manfaat tersebut antara lain adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoretis

- a. Hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan informasi bagi guru SMK swasta di Salatiga mengenai kontribusi kesejahteraan guru, sarana prasarana sekolah, dan gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru SMK swasta di Salatiga.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai pendorong bagi guru dalam meningkatkan motivasi kerja mereka.

2. Manfaat Praktis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi bagi kepala sekolah, khususnya SMK dan sekolah lain pada umumnya dalam meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia kependidikan di sekolah masing-masing.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi guru dalam bekerja.
- c. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan acuan dalam mengembangkan penelitian tentang sumber daya manusia kependidikan yang lebih komprehensif sehingga hasil yang diperoleh dapat dijadikan sebagai pendukung dalam pengambilan kebijakan yang berkaitan dengan sumber daya manusia kependidikan.