

**KONTRIBUSI PEMBERIAN INSENTIF DAN SUPERVISI
KEPALA SEKOLAH TERHADAP KEPUASAN KERJA
GURU SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN (SMK)
SWASTA DI BUKITTINGGI**

TESIS



Oleh:

ELFIZA
NIM. 51326

Ditulis Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Dalam
Mendapatkan Gelar Magister Pendidikan

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PENDIDIKAN
KONSENTRASI ADMINISTRASI PENDIDIKAN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS NEGERI PADANG**

2011

ABSTRAK

Elfiza. 2011. Kontribusi Pemberian Insentif dan Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Swasta Bukittinggi. Tesis. Program Pasca Sarjana Universitas Negeri Padang.

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan dan menganalisa: 1) Kontribusi pemberian insentif terhadap kepuasan kerja guru SMK Swasta di Kota Bukittinggi, 2) Kontribusi supervisi kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru SMK Swasta di Kota Bukittinggi, 3) Kontribusi pemberian insentif dan supervisi kepala sekolah secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja guru SMK Swasta di Kota Bukittinggi. Ada tiga hipotesis yang diajukan dalam penelitian adalah: 1) pemberian insentif berkontribusi terhadap kepuasan kerja guru, 2) Supervisi kepala sekolah berkontribusi terhadap kepuasan kerja guru, 3) Pemberian insentif dan supervisi kepala sekolah secara bersama-sama berkontribusi terhadap kepuasan kerja guru.

Populasi dalam penelitian ini adalah 279 orang guru SMK Swasta Kota Bukittinggi yang berstatus sebagai guru yayasan bertugas pada tahun 2010/2011, teknik pengambilan sampel dengan teknik *Stratified Proportional Random Sampling* yaitu diperoleh sebanyak 73 orang. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner. Data yang terkumpul itu kemudian dianalisis secara statistik dengan menggunakan analisis korelasi dan regresi.

Hasil analisis menunjukkan bahwa: 1) Tingkat pencapaian rata-rata skor Kepuasan Kerja guru termasuk kategori baik atau puas (84,7% skor ideal, secara bersama sama (simultan) variabel pemberian insentif dan supervisi kepala berkontribusi terhadap kepuasan kerja guru di SMK Swasta Bukittinggi sebesar 17,30 % 2) Tingkat pencapaian skor termasuk kategori kurang sekali (44,2% dari skor ideal), kontribusi variabel pemberian insentif terhadap kepuasan kerja guru di SMK Swasta Bukittinggi sebesar 12,90 %, 3) Tingkat pencapaian skor Supervisi Kepala Sekolah termasuk kategori kurang (59% dari skor ideal), kontribusi variabel supervisi kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru di SMK Swasta Bukittinggi sebesar 8%

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi, disarankan agar dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja guru, maka kepala sekolah hendaknya dapat meningkatkan pemberian insentif dan supervisi terhadap pelaksanaan kerja guru dengan cara memberikan bimbingan dan arahan kepada para guru.

ABSTRACT

Elfiza. 2011. The Contribution of Incentives and Principal's Supervision Toward Teachers Job Satisfaction in the Private Vocational High School in Bukittinggi. Thesis.

This research aims to reveal and analyze: 1) the contribution of incentives on job satisfaction of teachers in private vocational high school in Bukittinggi, 2) the contribution of supervision from school principal toward job satisfaction of teachers in private vocational high school in Bukittinggi, 3) the contribution of incentives and supervision from school principal jointly with teachers job satisfaction in private vocational high school in Bukittinggi. There are three hypotheses proposed in the study were: 1) incentives contribute to teachers job satisfaction, 2) principal supervision contributed to job satisfaction of teachers, 3) the provision of incentives and supervision of school principals jointly contribute to teachers job satisfaction.

The population in this study were 279 teachers of private vocational high school in Bukittinggi with the status as a fondaton teachers on duty 2010/2011, the sampling techique with proportional stratified random sampling technique that was obtained as many as 73 people, the collected data were analyzed stastically by using correlation and regression.

Analytical result show that: 1) the level of achievement score of job satisfaction categorized as good or satisfied (84,70%) ideal score, jointly (simultaneously). The variable incentives and supervision of principal contribute to teachers job satisfaction in private vocational high school in Bukittinggi about 17,30%, 2) the level of achievement scores was low category (44,20% of the idea score) the contribution of the variable number of incentives on teachers job satisfaction in private vocational high scholl in Bukittinggi about 12,90%, 3) the level of achievement score principal supervised with low category (59% of the ideal score) the contribution of the principal variable supervision of teachers job in private vocational high school in Bukittinggi about 8%

Based on the conclusion and implications, it is sugessted that in an effort to increase teachers job satisfaction, so the principal should be improve the priviosion of incentives and supervision toward the implementation of teachers work by providiny guidance and direction to teachers.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT, karena dengan rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan tesis ini dengan judul: **“Kontribusi Pemberian Insentif dan Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Swasta Bukittinggi”**.

Penulisan tesis ini dimaksudkan sebagai syarat untuk memperoleh gelar Magister Pendidikan pada Program Studi Administrasi Pendidikan, Program Pasca Sarjana Universitas Negeri Padang.

Dengan selesainya tesis ini penulis mengutarakan penghargaan yang setinggi-tingginya dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. H. Rusdinal, M.Pd selaku pembimbing I, dan Bapak Prof. Dr. Gusril, M.Pd selaku pembimbing II, yang telah bersusah payah memberi bimbingan dan pengarahan kepada penulis sehingga terwujudnya tesis ini.
2. Bapak Prof. Dr. Kasman Rukun, M.Pd, Bapak Dr. H. Nasrullah Aziz, dan Ibu Nurhizrah Gistituati, M.Ed, Ed.D. selaku kontributor pada seminar proposal dan seminar hasil penelitian serta sebagai tim penguji yang telah banyak memberikan sumbangan pikiran dan pengetahuan, kritik dan saran dalam rangka penyempurnaan penyelesaian tesis ini.
3. Rektor Universitas Negeri Padang, Direktur Program Pascasarjana, Ketua Program Administrasi Pendidikan, beserta seluruh staf yang telah banyak membantu dan memberi kesempatan serta kemudahan sejak awal sampai penyelesaian perkuliahan.
4. Kepala Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga yang telah memberikan izin belajar kepada penulis untuk mengikuti pendidikan Program Studi Pascasarjana Universitas Negeri padang.
5. Kepala SMK Pembina Bangsa Bukittinggi beserta Majelis Guru, Kepala SMK Swasta Bukittinggi beserta Majelis Guru yang telah memberikan kesempatan, izin, dan bantuan kepada penulis untuk mengumpulkan data penelitian sehingga penelitian ini berjalan dengan lancar.

6. Ungkapan terima kasih penulis terhadap ayahanda dan ibunda (almarhum) yang telah membesarkan dan mendidik penulis sehingga bisa seperti sekarang ini.
7. Teristimewa ucapan terima kasih, permohonan maaf penulis terhadap suami tercinta Erizal, ananda tersayang Randu Naufaldo yang telah memberikan semangat, bantuan dan pengorbanan sehingga waktu penulis banyak tersita dalam penyelesaian perkuliahan ini.
8. Rekan-rekan mahasiswa Pascasarjana UNP, Program Studi Administrasi Pendidikan angkatan 2009 yang telah banyak memberikan bantuan dalam penyelesaian tesis ini.

Akhirnya dengan segala keikhlasan dan kerendahan hati, penulis mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada semua pihak atas segala bantuan dan dukungannya dalam penyelesaian tesis ini. Semoga apa yang telah diberikan mendapat balasan yang setimpal dari Allah SWT. Amien.

Padang, Mei 2011

Penulis

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, tesis dengan judul Kontribusi Pemberian Insentif Dan Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Swasta Di Bukittinggi, adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan baik di Universitas Negeri Padang maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, penilaian, dan rumusan saya sendiri, tanpa bantuan tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing.
3. Di dalam karya tulis ini tidak terdapat hasil karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali dikutip secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan di dalam naskah saya dengan disebutkan nama pengarangnya dan dicantumkan pada daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, saya bersedia sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padang, 15 Agustus 2011

Saya yang Menyatakan

ELFIZA
NIM. 51326

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia tidak terlepas dari pendidikan, baik pendidikan formal maupun non formal. Pendidikan memiliki peranan penting dalam kehidupan suatu bangsa, karena pendidikan itu dapat mewariskan budaya kepada generasi penerusnya berupa pengetahuan, keterampilan, sikap dan tata nilai. Pendidikan dalam arti luas adalah suatu proses perluasan pandangan hidup dan pengembangan keterampilan pada diri setiap peserta didik. Pendidikan bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Selain itu pendidikan juga merupakan transfer budaya yang berorientasi pada masa depan, dengan memperhatikan tuntutan kemajuan zaman yang ditandai dengan semakin kompetitif.

Pelaksanaan pendidikan yang berlangsung di sekolah, tidak terlepas dari peran guru sebagai ujung tombak terdepan. Guru sebagai pelaksana pendidikan yang banyak berperan di sekolah. Peran guru terhadap peningkatan kualitas peserta didik diharapkan memberikan sumbangan bagi peningkatan pembangunan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Untuk dapat berperan dalam pelaksanaan tugas bagi guru dalam berinteraksi dengan siswa, diperlukan kesungguhan dan komitmen yang tinggi untuk memberikan bimbingan dan layanan yang optimal kepada peserta didik.

Betapapun baiknya sistem persekolahan, kurikulum, sarana dan prasarana pendidikan, namun semuanya itu tidak banyak berarti jika tidak didukung

perofesionalisme guru dalam melaksanakan proses pendidikan. Kenyataan ini menunjukkan bahwa peran guru sangat strategis bagi pencapaian tujuan dan peningkatan kualitas pendidikan yang diharapkan. Oleh sebab itu, upaya peningkatan profesionalisme guru menjadi hal yang sangat penting dalam mendukung kemajuan kualitas pendidikan di tanah air.

Belum meningkatnya kualitas pendidikan terutama pada SMK Swasta di Bukittinggi, terlihat dari hasil ujian nasional. Sebagai salah satu *banch mark*, ujian nasional dapat dijadikan sebagai salah satu tolak ukur kualitas suatu sekolah. Data yang diperoleh dari Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Propinsi Sumatera Barat menunjukkan bahwa tidak satupun SMK Swasta di Bukittinggi yang termasuk dalam peringkat 10 besar tingkat propinsi. Data 10 besar tingkat SMK di Propinsi Sumatera Barat adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Ujian Nasional Tingkat Propinsi Sumatera Barat

No	Sekolah	Rangking	Keterangan
1	SM Analis Padang	1	
2	SMK Negeri 2 Bukittinggi	2	
3	SMF Bukittinggi	3	
4	SMK Negeri 1 Ranah Pesisir	4	
5	SMK Cersa Pasaman	5	
6	SMK Negeri 3 Padang	6	
7	SMK Negeri 1 Payakumbuh	7	
8	SMK Negeri 1 Solok	8	
9	SMK Negeri 1 Singkarak	9	
10	SMK Negeri 5 Padang	10	

Sumber: *Disdik pemuda dan olahraga (2010)*

Tabel 1 menunjukkan bahwa, sebagai salah satu indikator keberhasilan sekolah bila ditinjau dari hasil ujian nasional, terlihat dominasi sekolah negeri lebih baik bila dibandingkan dengan sekolah-sekolah swasta yang ada di Bukittinggi.

Keberhasilan sekolah dalam meningkatkan kualitas tamatan tidak terlepas dari peran dan tanggung jawab guru. Tugas dan tanggung jawab yang dilaksanakan guru dalam menyajikan dan mentransformasikan berbagai pengetahuan dan keterampilan kepada peserta didik perlu mendapat perhatian dan dukungan dari berbagai pihak. Peningkatan tugas dan tanggung jawab guru ini tidak terlepas dari tingkat kepuasan kerja yang dimiliki oleh guru, maka kepuasan kerja guru mesti diperhatikan dan perlu ditingkatkan.

Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab I Pasal 1 ayat (23) menjelaskan bahwa sumber daya pendidikan adalah “segala sesuatu yang dipergunakan dalam penyelenggaraan pendidikan yang meliputi tenaga kependidikan, masyarakat, dana, sarana dan prasarana”. Semua sumber daya pendidikan tersebut sangat menentukan dan saling berkaitan dalam upaya mencapai sekolah yang berkualitas.

Tenaga pendidik atau guru sebagai salah satu sumber daya pendidikan dan juga sebagai agen pembelajaran merupakan pengemban tanggung jawab operasional terdepan dalam peningkatan mutu pendidikan nasional. Hal ini dijelaskan dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen bab III pasal 4 yang menyatakan, “kedudukan guru sebagai tenaga profesional sebagaimana dimaksud dalam pasal 2 ayat (1) berfungsi untuk meningkatkan martabat dan peran guru sebagai agen pembelajaran berfungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional.”

Guru dituntut untuk berbuat maksimal dalam menjalankan tugas, supaya produktivitas kerjanya optimal. Salah satu faktor yang mempengaruhi

produktivitas kerja guru adalah kepuasan kerja. Vechio (1995:26) dalam Wibowo (2007:299) menyatakan “kepuasan kerja sebagai pemikiran, perasaan, dan kecenderungan tindakan seseorang, yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaan”. Hal ini tampak dari sikap positif maupun sikap negatif guru terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerja. Artinya guru yang mempunyai kepuasan kerja di sekolah akan selalu bersikap positif terhadap pelaksanaannya tugasnya, dan berusaha melaksanakan proses pembelajaran dengan sebaik-baiknya. Oleh sebab itu kepuasan kerja guru penting menjadi perhatian, terutama oleh kepala sekolah sebagai pimpinan di sekolah.

Untuk meningkatkan kepuasan kerja guru, pemerintah telah melaksanakan berbagai kebijakan yang berpihak pada dunia pendidikan, diantaranya dengan peningkatan anggaran pendidikan menjadi 20% dari anggaran pendapatan belanja negara (APBN). Peningkatan bantuan dana alokasi khusus bidang pendidikan, serta peningkatan kesejahteraan guru melalui program sertifikasi profesi guru. Program ini diawali dari sebuah asumsi, bahwa guru yang profesional dan berkualitas akan terwujud apabila kesejahteraannya mencukupi. Sebaliknya, jangan harap seorang guru akan profesional, jika kesejahteraannya tidak mencukupi untuk kehidupan sehari-hari.

Selanjutnya berdasarkan hasil survei awal terbatas yang peneliti lakukan terhadap guru-guru SMK Swasta di Buktinggi (3 SMK Swasta) ditemukan berbagai fenomena sebagai berikut: 1) sebagian guru sering mengeluh, kesal, tidak senang dalam melaksanakan tugasnya karena mengajarkan mata pelajaran yang tidak sesuai dengan keahliannya, 2) sebagian guru kurang senang terhadap

sikap kepala sekolah yang kurang peduli terhadap guru, 3) sebagian guru kurang puas dalam mengajar karena kurang lengkapnya sarana dan prasarana belajar. Sarana yang ada tidak dapat difungsikan dan beberapa media pembelajaran yang dibutuhkan tidak tersedia sesuai dengan kebutuhan, 4) guru merasa kurang senang bekerja di sekolah karena kurang harmonisnya hubungan guru dengan kepala sekolah dan dengan sesama guru, 5) sebagian guru merasa tidak puas terhadap kepala sekolah yang kurang transparan dalam mengelola keuangan, 6) di sebagian sekolah iklim kerja sama kurang kondusif, terlihat dengan adanya konflik sesama guru, guru dengan kepala sekolah, guru dengan tenaga tata usaha atau warga sekolah lainnya, 7) sebagian guru merasa tidak puas disebabkan kepala sekolah tidak memberikan sanksi (*punishment*) terhadap guru yang bermasalah dan sebaliknya tidak memberikan penghargaan (*reward*) kepada guru yang berprestasi, 8) sebagian guru merasa kurang puas disebabkan kepala sekolah kurang memperhatikan masalah kesejahteraannya. Fenomena di atas merupakan indikasi kurangnya kepuasan kerja guru, dan kalau dibiarkan terus berlanjut akan berdampak terhadap kinerja atau produktivitas kerja serta akan berpengaruh terhadap kualitas dan peningkatan mutu SMK Swasta di Bukittinggi.

Berdasarkan fenomena dan permasalahan yang telah di ungkapkan di atas, peneliti tertarik untuk meneliti masalah kepuasan kerja guru sebagai suatu upaya menemukan solusi terhadap kemungkinan peningkatan kepuasan kerja yang dapat dilakukan bagi guru.

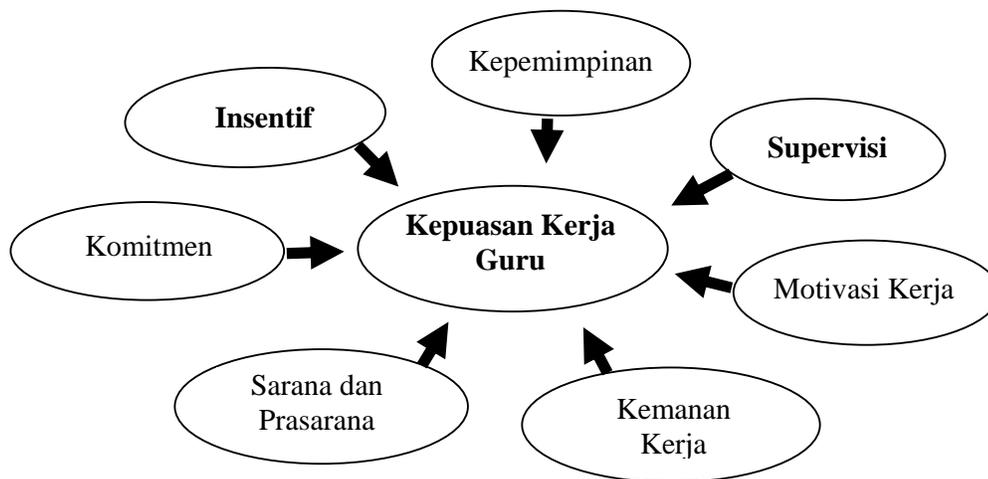
B. Identifikasi Masalah

Menurut Rivai (2004:102) mengemukakan bahwa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sangat banyak jumlahnya, seperti gaya kepemimpinan, produktivitas kerja, perilaku, pemenuhan harapan penggajian dan efektivitas kerja. Faktor-faktor yang biasanya digunakan untuk mengukur kepuasan kerja karyawan adalah a) isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang actual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan; b) supervisi; c) organisasi dan manajemen; d) kesempatan untuk maju; e) gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya seperti adanya insentif; f) rekan kerja dan g) kondisi pekerjaan.

Di samping itu, Timpe (1993:130) mengemukakan bahwa kepuasan kerja seseorang dipengaruhi oleh faktor-faktor berikut: 1) daya tarik pekerjaan, 2) upah yang diterima, 3) keamanan dan perlindungan kerja, 4) pengetahuan manajemen yang dimiliki, 5) harapan akan pengembangan diri dan karir, 6) keterlibatan dalam pengembangan organisasi, 7) perhatian dan 8) kepemimpinan atasan. Faktor lain yang diduga mempengaruhi kepuasan kerja seseorang dapat pula berupa: 1) faktor lingkungan kerja non fisik seperti kenyamanan dan kepuasan kerja, hubungan antar pribadi di tempat kerja, keamanan dalam bekerja dan 2) lingkungan kerja berupa fisik, seperti: kelengkapan sarana kerja dan tata ruang pengaturan tempat kerja.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat dikemukakan faktor-faktor yang diduga dapat mempengaruhi kepuasan kerja guru pada SMK Swasta di Kota Bukittinggi sebagai berikut: 1) insentif, 2) pengalaman kerja, 3) motivasi

kerja, 4) kepemimpinan kepala SMK, 5) supervisi, 6) disiplin kerja, 7) sarana dan prasarana yang dibutuhkan. Masing-masing faktor tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Faktor-faktor yang diduga berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Guru
Sumber: Timpe (1993)

Gambar di atas menunjukkan bahwa terdapat beberapa faktor yang diduga ikut berkontribusi terhadap kepuasan kerja yang masing-masingnya dapat dijelaskan sebagai berikut :

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan usaha yang dilakukan seorang kepala sekolah dengan segenap kemampuan untuk mempengaruhi, mendorong, mengarahkan, dan menggerakkan semua warga sekolah agar mau bekerja dengan penuh semangat dan kepercayaan dalam mencapai tujuan sekolah. Bila kepala sekolah dapat menjalankan kepemimpinannya dengan baik, maka diduga dapat memberikan kepuasan kerja bagi guru dalam melaksanakan tugasnya. Fenomena yang ditemui di sebagian SMK Swasta di Bukittinggi terkesan kepemimpinan

kepala sekolah belum terlaksana dengan baik, misalnya kepala sekolah kurang mampu mengoptimalkan atau mengerakkan guru-guru dalam melaksanakan program di sekolah.

Ngalim Purwanto (1998:76) supervisi adalah suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan untuk membantu para guru dan pegawai sekolah lainnya dalam melakukan pekerjaan, berarti kegiatan supervisi pada prinsipnya merupakan kegiatan untuk menolong dan membantu agar kinerja guru menjadi baik dalam melaksanakan tugasnya. Ibrahim Bafadal (1992:48) supervisi adalah pembinaan yang diberikan kepada seluruh staf sekolah agar mereka dapat meningkatkan kemampuan untuk mengembangkan situasi belajar mengajar dengan lebih baik.

Dari pengamatan yang penulis lakukan di SMK Swasta di Kota Bukittinggi, terlihat bahwa sebagian guru merasa bahwa kepala sekolah kurang melakukan supervisi kepada para guru pada saat proses belajar mengajar berlangsung, hal ini terlihat pada saat pembuatan perangkat pembelajaran, dimana guru merasakan bahwa kepala sekolah jarang mengawasi hal tersebut, sehingga akan menimbulkan rasa kurang puas bagi guru yang telah membuat perangkat pembelajaran tepat waktu. Selain itu juga guru yang terlambat datang ke sekolah atau yang tidak disiplin dalam melaksanakan pekerjaan tidak diberi sanksi dan hanya teguran-teguran biasa.

Kebiasaan-kebiasaan lain yang kurang dapat pengawasan dari kepala sekolah adalah guru yang sering terlambat masuk kelas dan memulangkan siswa lebih cepat dan tidak sesuai jadwal, hal ini terjadi berulang-ulang, seperti biasa

kepala sekolah hanya memberikan teguran-teguran saja, sehingga guru merasa kurang puas dalam melaksanakan kewajibannya'

Menurut Hasibuan (2000:112), kebutuhan akan prestasi merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. Karena itu ini akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreatifitas dan mengerahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang optimal.

Dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya, guru membutuhkan rasa aman (keamanan kerja) sehingga terhindar dari rasa takut, cemas atau was-was yang akan mempengaruhi kepuasan kerjanya. Dalam Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen pasal 39 mengatur tentang perlindungan terhadap guru dalam melaksanakan tugasnya. Perlindungan yang dimaksud terdiri dari: perlindungan hukum, perlindungan profesi, serta perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja. Perlindungan hukum mencakup perlindungan hukum terhadap tindak kekerasan, ancaman, perlakuan diskriminatif, intimidasi, atau perlakuan tidak adil dari pihak peserta didik, masyarakat, birokrasi, atau pihak lain.

Sarana dan prasarana yang lengkap dan memadai, akan memotivasi guru untuk bekerja lebih baik dan mendorong guru untuk berkreatifitas dan berbuat lebih baik serta menimbulkan kepuasan kerja. Setiap satuan pendidikan formal dan non formal menyediakan sarana dan prasarana yang memenuhi keperluan pendidikan sesuai dengan pertumbuhan dan perkembangan potensi fisik, kecerdasan intelektual, sosial, emosional, dan kejiwaan peserta didik (Undang-

Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003). Jadi setiap sekolah harus menyediakan atau melengkapi sarana dan prasarana agar proses pembelajaran dapat terlaksana secara maksimal.

Arikunto (1988:75) mengemukakan bahwa komitmen pada tugas merupakan kecenderungan dalam diri seseorang untuk merasa terlibat aktif dengan penuh rasa tanggung jawab. Komitmen pada tugas dalam organisasi adalah perjanjian pada diri sendiri untuk dapat mengabdikan dan melaksanakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh dalam pencapaian tujuan organisasi, yang merupakan suatu kepuasan diri. Menurut Hackett dan Guinon (1995:38) dalam Sopiah (2008:166), karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi akan berdampak pada karyawan tersebut, yaitu dia lebih puas dengan pekerjaannya dan tingkat absensinya menurun. Seorang guru yang memiliki komitmen tinggi diduga dapat meningkatkan kepuasan kerjanya. Tetapi fenomena yang terlihat di sekolah sebagian guru memiliki komitmen yang rendah terhadap tugasnya. Hal ini terbukti, masih adanya guru dalam melaksanakan tugasnya secara asal-asalan, sekedar melepaskan tanggung jawab dan kurang mau terlibat aktif dalam kegiatan-kegiatan di sekolah.

Di samping itu faktor lain yang diduga dapat mempengaruhi kepuasan kerja guru adalah insentif. Insentif merupakan rangsangan, dorongan, kemauan dan harapan yang diberikan pada guru dengan tujuan dapat menjamin kepuasan kerja guru. Jika guru tidak merasa puas atas insentif yang diberikan sekolah terhadap apa yang telah dilakukannya akan dapat berpengaruh terhadap hasil pembelajaran yang di capai. Insentif akan mempengaruhi kepuasan kerja guru dan akhirnya akan mempengaruhi pelaksanaan proses belajar mengajar. Bila

Insentif yang diberikan kepada guru mencukupi maka kepuasan kerja guru akan meningkat sehingga pelaksanaan dan tujuan pembelajaran dapat tercapai. Menurut Dubin (1998:41) insentif sebagai imbalan terhadap motivasi individual, yaitu seorang guru menerima insentif sebagai imbalan dari produktifitas atau hasil kerjanya

Imbalan/ merupakan sesuatu yang diperoleh seseorang sebagai bentuk imbalan dan balas jasa dari pekerjaan yang telah dilakukannya. Imbalan atau insentif merupakan salah satu pendorong bagi guru untuk mau melaksanakan tugasnya dengan baik. Insentif identik pula dengan *reward* yang dapat berwujud finansial (materi) dan non finansial (non materi). Insentif non materi misalnya penghargaan atas prestasi yang dicapai seorang guru, pujian dan sebagainya. Insentif akan mempengaruhi kepuasan kerja guru dan akhirnya akan mempengaruhi pelaksanaan proses belajar mengajar. Bila Insentif yang diberikan kepada guru mencukupi maka kepuasan kerja guru akan meningkat sehingga pelaksanaan pembelajaran dan tujuan organisasi dapat tercapai. Di sisi lain kebijakan pemerintah Bukittinggi yang memberikan insentif tambahan pendapatan kepada guru SMK swasta juga belum mempunyai dampak berarti terhadap peningkatan kepuasan kerja guru. Pemberian subsidi dan peningkatan pendapatan memang menjadi kebijakan penting akan tetapi belum menjamin meningkatkan kepuasan kerja guru.

C. Pembatasan Masalah

Untuk meneliti semua faktor yang diduga turut berkontribusi terhadap Kepuasan Kerja guru merupakan hal ideal yang harus dilakukan. Namun, dengan mempertimbangkan segala keterbatasan, baik dari segi waktu, biaya dan tenaga,

maka penelitian ini dibatasi pada dua *independent variable* yakni insentif dan supervisi kepala sekolah dan *dependent variable* adalah kepuasan kerja guru.

Kedua variabel bebas tersebut dipilih atas pertimbangan antara lain: insentif sebagai prediktor pertama disebabkan peran kepala SMK dalam mengorganisir SMK merupakan hal penting guna meningkatkan partisipasi dan kepuasan kerja guru. Insentif yang memadai diyakini memberikan dampak positif bagi peningkatan kerja guru dalam melayani Diklat peserta didik di SMK. Oleh sebab itu, insentif ditetapkan sebagai prediktor pertama yang diduga berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja guru.

Pemilihan variabel supervisi kepala sekolah sebagai prediktor kedua dalam rencana penelitian ini didasarkan atas pertimbangan bahwa supervisi kepala sekolah merupakan bagian penting yang diduga dapat meningkatkan kepuasan kerja guru. Para guru akan dapat merasakan kepuasan dalam bekerja manakala supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah baik. Oleh sebab itu, supervisi kepala sekolah ditetapkan sebagai prediktor kedua.

Dengan demikian, melalui kedua prediktor yang diduga berkontribusi terhadap kepuasan kerja guru tersebut dapat diperoleh data secara empiris berkaitan dengan upaya peningkatan kepuasan kerja guru SMK Swasta di Kota Bukittinggi.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan dan batasan masalah yang telah dikemukakan pada bagian sebelumnya, maka masalah penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah pemberian insentif berkontribusi terhadap kepuasan kerja guru SMK Swasta di Kota Bukittinggi?
2. Apakah supervisi kepala sekolah berkontribusi terhadap kepuasan kerja guru SMK Swasta di Kota Bukittinggi?
3. Apakah pemberian insentif dan supervisi kepala sekolah secara bersama-sama berkontribusi terhadap kepuasan kerja guru SMK Swasta di Kota Bukittinggi?

E. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka penelitian bertujuan untuk mengungkapkan dan menganalisa :

1. Kontribusi pemberian insentif terhadap kepuasan kerja guru SMK Swasta di Kota Bukittinggi.
2. Kontribusi supervisi kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru SMK Swasta di Kota Bukittinggi.
3. Kontribusi pemberian insentif dan supervisi kepala sekolah secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja guru SMK Swasta di Kota Bukittinggi.

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat, baik secara teoretis maupun praktis. Secara teoretis, penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai referensi dalam pengembangan khasanah ilmu pengetahuan, khususnya terkait dengan kepuasan kerja guru, pemberian insentif dan supervisi kepala sekolah.

Secara praktis, temuan penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai informasi guna memberikan masukan bagi pihak-pihak yang berkompeten dalam menentukan kebijakan, antara lain:

1. Kepala SMK Swasta di Bukittinggi dalam membuat kebijakan, pembinaan serta peningkatan kepuasan kerja guru SMK Swasta di Kota Bukittinggi.
2. Guru-guru SMK Swasta di Kota Bukittinggi sebagai masukan dalam meningkatkan kepuasan kerja.
3. Kepala Dinas Pendidikan Kota Bukittinggi, dalam merencanakan pengembangan mutu pendidikan SMK Swasta di Kota Bukittinggi.
4. Peneliti lainnya, sebagai referensi awal dalam melakukan berbagai kajian dan penelitian lanjutan yang relevan dengan penelitian ini.
5. Bagi program studi Administrasi Pendidikan Program Pascasarjana Universitas Negeri Padang, sebagai acuan dalam mengembangkan kurikulum dan silabus mata kuliah terkait dengan bidang administasi pendidikan.