

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan salah satu upaya untuk membangun dan meningkatkan mutu SDM menuju era globalisasi yang penuh dengan tantangan sehingga disadari bahwa pendidikan suatu yang sangat fundamental bagi setiap individu. Oleh karena itu, kegiatan pendidikan tidak dapat diabaikan begitu saja, terutama dalam memasuki era persaingan yang semakin ketat, tajam, berat pada abad millenium ini.

Seiring dengan lahirnya Undang-Undang tentang Otonomi Daerah yang di dalamnya termasuk sektor pendidikan, maka manajemen pendidikan mau tidak mau harus berubah dan disesuaikan sehingga dapat mewujudkan proses pendidikan yang demokratis dengan memperhatikan keragaman kebutuhan sesuai dengan keadaan daerah, sekolah maupun peserta didik serta mendorong peningkatan partisipasi masyarakat. Dengan demikian, maka guru sebagai tenaga pengajar dalam satu lembaga pendidikan perlu meningkatkan kinerjanya untuk memperbaiki mutu pendidikan. Rendahnya kinerja guru akan berakibat pada menurunnya kualitas sekolah, yang pada akhirnya akan bermuara pula pada rendahnya kualitas pendidikan di Indonesia.

Sesuai dengan zamannya, guru yang bermutu harus mempunyai : 1) kemampuan professional, 2) upaya professional, 3) waktu yang tercurah untuk kegiatan professional, 4) akuntabilitas (Suryadi, 2001). Guru yang profesional adalah guru yang mempunyai kinerja yang baik dan harus dapat menjankan fungsi pengajaran sebagai cirri pokok pekerjaan seorang guru. Selain motivasi berprestasi

guru, salah satu faktor penting dalam peningkatan kinerja guru adalah iklim komunikasi yang berlangsung di dalam organisasi.. Dalam hubungan antar manusia diperlukan iklim komunikasi baik antar pemimpin dengan bawahan, dan antar sesama bawahan. Bila iklim komunikasi yang berlangsung tidak baik, maka kinerja guru yang dihasilkan tidak baik. Ketidakbaikan ini akan dapat menyebabkan seluruh komponen sekolah tidak menjalankan fungsinya dengan benar, sehingga tujuan sekolah tidak tercapai secara maksimal.

Pendidikan kita dalam kenyataannya masih bermasalah, hal ini dilihat dari pengamatan UNICEF tahun 2008 yang menyatakan bahwa tantangan yang muncul pada pendidikan adalah kualifikasi guru, metode mengajar yang efektif, manajemen sekolah, dan keterlibatan masyarakat dalam pendidikan. Data dari *United National Develoment Projek (UNDP)*.tahun 2008 menyatakan, mutu SDM Indonesia berada diurutan 109, dibandingkan dengan Brunai ke-27, Singapura ke-28, Malaysia ke-63, Thailand ke- 81 dan Srilangka ke-104, data ini menunjukkan bahwa kualitas pendidikan Indonesia masih rendah (<http://hdr.Undp.org/en/statistics>).Hal ini juga didukung oleh hasil penelitian oleh Balitbang PDIP pada tahun 2007 menyatakan bahwa presentasi guru yang layak sesuai dengan profesinya adalah : guru SMA 67,1%, guru SMP 64,1% dan guru SD sebesar 50,7%. Hal ini menandai rata-rata keseluruhan guru, mulai dari guru SD,SMP, dan SMA rata-rata 60,3% belum professional atau belum layak menjadi guru. Oleh karena itu mutu pendidikan perlu diperbaiki dengan meningkatkan kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang guru.

Tabel 1.1. Persentase Guru yang layak mengajar sesuai dengan profesinya.

No	Sekolah	Persentase(%)	Keterangan
1	SMA	67.1	Belum Profesional
2	SMP	64.1	Belum Profesional
3	SD	50.7	Belum Profesional
	Rata-rata	60.3	Belum Profesional

Data Balitbang PDIP pada tahun 2007

Pembinaan guru secara terarah dan terprogram sangatlah penting untuk meningkatkan kinerja guru. Guru yang mempunyai motivasi untuk berprestasi dengan iklim komunikasi yang baik dimungkinkan akan mampu mengajar dengan efektif, mengarahkan dan mendayagunakan komponen-komponen belajar mengajar secara optimal dan pada gilirannya dapat menghasilkan lulusan yang mutu.

Beberapa fenomena menunjukkan antara lain masih adanya guru yang terlambat datang ke sekolah dan tidak segera masuk ke dalam kelas untuk mengajar walaupun bel masuk sudah berbunyi. Tanggung jawab kerja guru masih rendah, ditunjukkan dengan masih ada guru yang belum menyusun sendiri silabus dan program pembelajaran yang cenderung hanya dengan menyalin dari pekerjaan guru lainnya. Selain itu dalam hal melaksanakan program pembelajaran masih ditemukan guru mengajar tidak sesuai dengan program yang telah disusun, dapat dilihat dari guru yang masuk ke dalam kelas tanpa membawa buku program pembelajaran. Koreksi terhadap tugas-tugas pekerjaan siswa belum berjalan sebagaimana mestinya, ditambah lagi keinginan berprestasi guru masih rendah dan kurang dalam mengembangkan diri, dilihat dari adanya guru yang tidak memanfaatkan waktu luang untuk mempelajari hal-hal peningkatan kompetensi diri dalam mengikuti perkembangan zaman yang selalu berubah dan berkembang.

Berdasarkan uraian di atas ada kesenjangan antara apa yang diharapkan, yakni iklim komunikasi dan motivasi berprestasi yang mengakibatkan rendahnya kinerja guru. Hal ini menarik untuk diteliti karena berdasarkan pengalaman dan kenyataan saat ini menunjukkan bahwa di SMP Sub Rayon 41 Kota Medan memiliki kinerja yang berbeda antara guru yang satu dengan yang lain dalam pelaksanaan tugasnya. Perbedaan kinerja guru tersebut mungkin saja akibat dari adanya pengaruh perbedaan motivasi berprestasi guru, iklim komunikasi, supervisi kepala sekolah, sikap sebagai profesi terhadap guru, pengetahuan tentang kepemimpinan pendidikan, jenjang atau tingkat pendidikan dan lain-lain. Inilah yang menjadi alasan bagi peneliti untuk melaksanakan penelitian tentang Hubungan iklim komunikasi dan motivasi berprestasi terhadap kinerja guru di SMP Sub Rayon 41 Kota Medan.

B. Identifikasi masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka dapat diidentifikasi masalah yang berkenaan dengan kinerja guru antara lain: apakah tingkat pendidikan yang dimiliki guru?. Bagaimana hubungan pemberian motivasi berprestasi dengan kinerja guru, apakah guru-guru tidak mempunyai kinerja tinggi?. Apakah pengalaman berhubungan dengan kinerja guru?. Apakah iklim komunikasi berhubungan dengan kinerja guru?. Bagaimana dengan budaya sekolah, apakah ada hubungannya dengan kinerja guru?. Faktor-faktor apakah yang dapat memotivasi kinerja guru?. Apakah iklim komunikasi dan motivasi berprestasi secara bersama-sama berhubungan dengan kinerja guru ?.

C. Batasan masalah

Batasan masalah yang perlu dikaji dan dianalisis dalam penelitian ini iklim komunikasi dan motivasi berprestasi dengan kinerja guru di SMP Sub Rayon 41 Kota Medan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian sebelumnya dirumuskan masalah penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah terdapat hubungan antara iklim komunikasi dengan kinerja guru di SMP Sub Rayon 41 Kota Medan?
2. Apakah terdapat hubungan antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru di SMP Sub Rayon 41 Kota Medan?
3. Apakah terdapat hubungan antara iklim komunikasi dan motivasi berprestasi secara bersama-sama dengan kinerja guru di SMP Sub Rayon 41 Kota Medan?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui hubungan iklim komunikasi dengan kinerja guru di SMP Sub Rayon 41 Kota Medan.
2. Untuk mengetahui hubungan motivasi berprestasi dengan kinerja guru di SMP Sub Rayon 41 Kota Medan.
3. Untuk mengetahui hubungan iklim komunikasi dan motivasi berprestasi secara bersama-sama dengan kinerja guru di SMP Sub Rayon 41 Kota Medan.

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat secara teoritis dan praktis:

1. Manfaat Secara Teoritis
 - a. Penelitian ini juga diharapkan dapat bermanfaat untuk pengembangan khazanah ilmu pengetahuan khususnya mengenai peningkatan kinerja guru.
 - b. Sebagai bahan acuan untuk penelitian lebih lanjut tentang hal yang sama dalam penelitian ini.
2. Manfaat Secara Praktis
 - a. Sebagai bahan masukan bagi Dinas Pendidikan Kota Medan, dan bahan evaluasi tentang kinerja guru
 - b. Bagi Kepala sekolah, sebagai bahan masukan dalam memberikan motivasi kepada guru.
 - c. Guru, agar berperan dalam menjalin iklim komunikasi yang baik dengan kepala sekolah dan sesama guru sehingga kinerjanya akan meningkat.