

BAB I

PENDAHULUAN

MILIK PERPUSTAKAAN
UNIMED

A. Latar Belakang masalah

Pendidikan memegang peranan penting dalam kehidupan suatu bangsa karena pendidikan adalah proses penyampaian kebudayaan dari satu generasi ke generasi berikutnya, yang di dalamnya termasuk keterampilan, pengetahuan, sikap-sikap dan nilai-nilai, serta pola perilaku tertentu. Dalam arti luas, pendidikan mencakup setiap proses yang menolong membentuk pikiran, karakter atau kapasitas fisik seseorang. Proses tersebut berlangsung seumur hidup, karena seseorang harus mempelajari cara berpikir dan bertindak yang baru dalam setiap perubahan besar dalam hidup ini. Selain itu pendidikan juga berorientasi ke masa depan, dengan memperhatikan tuntutan kemajuan zaman yang ditandai dengan persaingan.

Pada era globalisasi ini peran pendidikan merupakan kunci utama keberhasilan pembangunan bangsa, dan sejalan dengan ini maka kualitas masing-masing guru sebagai tenaga pendidik harus dioptimalkan. Amijaya (1979) menyatakan bahwa guru berkualitas yang dibutuhkan dalam era pembangunan ialah mereka yang mampu dan siap berperan secara profesional dalam dua lingkungan besar yaitu sekolah dan masyarakat. Hal ini memberi arti bahwa guru yang profesional adalah guru yang mampu menunjukkan kinerja mengajar yang tinggi dalam tugasnya, dan berinteraksi dengan warga sekolah dan anak didik, sesama guru, staf administrasi dan masyarakat di luar sekolah. Di samping itu

guru yang profesional diharapkan mampu berkomunikasi dengan orang tua anak didik, masyarakat sekitarnya, dan organisasi atau institusi terkait dengan lembaga pendidikan itu.

Madrasah sebagai lembaga pendidikan yang bercirikan agama Islam merupakan institusi yang melayani kepentingan dan harapan banyak pihak yang ingin memperoleh pengetahuan, keterampilan dan nilai-nilai dalam kehidupan. Memiliki visi dan misi sebagai langkah untuk mengoptimalkan penyelenggaraan pendidikan agama di sekolah umum yaitu terbentuknya sosok anak didik yang memiliki karakter, watak dan kepribadian dengan landasan iman dan ketakwaan serta nilai-nilai akhlak atau budi pekerti yang kokoh yang tercermin dalam keseluruhan sikap dan perilaku sehari-hari, untuk selanjutnya memberi corak bagi pembentukan watak bangsa (Depag;2001). Di samping itu madrasah berfungsi sebagai: (1) pengembangan individu, yang menyangkut aspek pribadi, (2) pengembangan cara berpikir dan kemampuan analisis yang terlatih, (3) penyebaran warisan budaya, dan (4) pemenuhan kebutuhan hidup yang vital (Depag;1998).

Untuk menjalankan fungsi tersebut diperlukan seorang guru yang bertanggung jawab secara professional untuk secara terus menerus meningkatkan kecakapan keguruannya, baik yang menyangkut dasar keilmuan, kecakapan-kecakapan teknis-didaktis, maupun sikap keguruannya.

Guru sebagai pemeran utama program pendidikan dan pembelajaran merupakan personil sekolah yang berinteraksi langsung dengan siswa dalam kegiatan mendidik dan mengajar, serta pelaksana terdepan pendidikan anak-anak

di sekolah. Oleh sebab itu berhasil tidaknya upaya peningkatan kualitas pendidik banyak ditentukan oleh kemampuan yang ada pada guru dalam mengemban tugas pokok sebagai pengelola kegiatan pembelajaran di sekolah.

Damanhuri (dalam *Media Indonesia*, 3 April 2003) menjelaskan, guru yang berkualitas adalah yang memiliki iman yang kuat, cerdas dan mempunyai perilaku positif, serta tidak mudah terpengaruh oleh materi dan iming-iming. Dewan sekolah atau komite sekolah pada lembaga pendidikan hendaknya mampu menyeleksi tenaga guru yang berkualitas, yang betul-betul ingin mengabdikan dirinya bagi kemajuan dunia pendidikan. Mengingat begitu pentingnya peran guru dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan maka pemerintah berupaya meningkatkan profesionalisme guru. Usaha-usaha yang dilakukan melalui berbagai upaya antara lain dengan adanya gerakan pendidikan guru yang mengutamakan relevansi (kesesuaian dengan kebutuhan) yaitu pengembangan kurikulum pendidikan guru berdasarkan kompetensi, usaha untuk memperjelas tolak ukur unjuk kerja (performance) guru, usaha pengembangan dan atau revisi kurikulum pendidikan guru serta sumber penunjangnya secara berkesinambungan, dan juga adanya penataan kelembagaan pendidikan guru, misalnya uji coba pendidikan guru di universitas, penghapusan SPG dan SGO menjadi Pendidikan Guru Sekolah Dasar (PGSD), penyelenggaraan program D2 untuk program guru SD yang mempunyai latar belakang pendidikan setingkat SPG, penyetaraan D3 bagi guru-guru SLTP yang berijazah D2, dan merekrut calon guru yang berasal dari jenjang pendidikan S1 untuk tingkat SLTP dan atau SMU.

Selain upaya-upaya tersebut di atas selanjutnya pemerintah juga harus memperhatikan kesejahteraan guru dengan perbaikan kenaikan gaji yang diikuti oleh penataan sistem manajemen guru yang substansial dengan pembinaan karakter profesional. Hal ini diharapkan agar guru termotivasi untuk bekerja, hanya dengan memahami kehidupan guru, pemerintah bisa mengupayakan kehidupan yang berkesinambungan dan sistematis, untuk menjadikan tenaga-tenaga pendidik yang dapat mengikuti perkembangan yang terjadi didalam profesinya dan bidang lain yang relevan dengan kemampuan kinerja profesionalnya.

Menurut Smith seperti yang dikuti Sedarmayanti (2001) mengemukakan bahwa kinerja guru dapat diamati dari tindakan dan perilaku yang diperlihatkannya, karena kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Sehingga dapat dikatakan bahwa kinerja adalah suatu proses unjuk kerja dalam mencapai tujuan sekolah. Kinerja juga dapat berupa interaksi guru terhadap kemampuannya bekerja. Kinerja guru diduga banyak dipengaruhi oleh berbagai variabel antara lain motivasi dan komunikasi.

Akhir-akhir ini kinerja guru masih menunjukkan gejala yang kurang mengembirakan, seperti dikutip oleh Sabhamis (2001) yang dikemukakan oleh Ahmadi dalam *Republika* (3 April 1998) bahwa masih banyak guru yang hanya merasa cukup dengan mengolah materi yang sudah diajarkan tahun sebelumnya dan Makagiansar dalam *Republika* (3 April 1998) menegaskan bahwa hambatan utama dalam penyelenggaraan “wajar 9 tahun” adalah bukan pada persoalan ekonomi dan kurikulum pendidikan melainkan justru pada guru. Sementara itu

Kasubdit Madrasah dan Pendidikan Agama Islam Untuk Sekolah Umum, Zubaedi (dalam *Media Indonesia*, 11 Juni 2003) mengakui masih ada ketidakcocokan antara latar belakang pendidikan guru dan mata pelajaran yang diajarkannya, pada sekolah-sekolah madrasah. Hasil pengamatan sepintas di lapangan pada Madrasah Tsanawiyah Binjai masih terdengar keluhan-keluhan di antara para siswa, orang tua siswa dan masyarakat karena guru-guru 60%-70% belum dapat melaksanakan PBM dengan baik, seperti: (1) meninggalkan tugas wajib, (2) tidak hadir tepat pada jam permulaan dan keluar waktu habis jam pelajaran, (3) belum memenuhi target Garis-Garis Besar Program Pengajaran (GBPP) yang harus diajarkan, (4) belum memberikan contoh yang baik sebagai panutan bagi siswa untuk meningkatkan disiplin siswa dan tingkah lakunya, (5) belum menciptakan kondisi fisik ruangan belajar dan alat pelajaran yang memenuhi syarat, (6) kurang membuat persiapan mengajar harian, (7) kurang menciptakan kondisi psikologis yang kondusif, (8) kurang mengadakan upaya perbaikan evaluasi, dan (9) kurang melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh kepala madrasah. Disamping itu ditemukan pula kurangnya dorongan dari guru itu sendiri untuk melaksanakan tugasnya dengan baik, hal ini disebabkan oleh motivasi guru yang beraneka ragam. Ada yang termotivasi karena uang, pangkat, ingin disanjung, dan imbalan pahala. Belakangan ini sikap apatis para guru juga sudah mulai terlihat, sehubungan dengan adanya persepsi bahwa tidak ada bedanya penghargaan terhadap guru yang berprestasi dengan yang tidak berprestasi. Perlakuan seperti ini terhadap guru oleh pimpinan membawa konsekuensi terhadap motivasi kerja mereka.

Ketidakserasian antara guru senior dengan guru junior membuat komunikasi kurang berjalan lancar dan baik. Ketidak-serasian ini karena adanya gangguan sistem komunikasi yang disebabkan oleh selisih usia, pendapat, ide, kepentingan dan paham yang berbeda. Sahertian (1994) menyatakan bahwa guru yang telah lama mengabdikan tidak mau memberi petunjuk, bimbingan, pengarahan, nasihat ataupun pelajaran dan pengetahuan kepada guru baru. Penyebab semua itu agaknya guru-guru tua mungkin takut tersaingi oleh guru-guru muda.

Untuk itu diperlukan komunikasi antar pribadi yang membuat hubungan menjadi akrab. Masalah yang muncul dapat dibicarakan secara terbuka di sekolah sehingga tidak menjadi beban dan mempengaruhi guru dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Mulyasa (2003) komunikasi intern dapat diikat oleh ikatan profesional, yakni tata krama sesuai dengan kode etik guru. Jika hubungan yang berlandaskan tata krama profesional itu kuat, hubungan pribadi akan hadir dengan sendirinya dalam bentuk komunikasi profesional.

Upaya membina komunikasi tidak sekadar untuk menciptakan kondisi yang menarik dan hangat, tetapi akan mendapatkan makna yang mendalam dan berarti bagi pendidikan dalam suatu sekolah. Dengan demikian, setiap personel dapat bekerja dengan tenang dan menyenangkan serta terdorong untuk berprestasi lebih baik, dan mengerjakan tugas mendidiknya dengan penuh kesadaran.

B. Identifikasi Masalah.

Kinerja merupakan suatu proses unjuk kerja seseorang dalam mencapai hasil kerja sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Apabila kinerja seseorang itu

baik, maka hasil kerjanya akan baik pula. Dengan kata lain, baiknya kinerja seseorang akan dapat menunjukkan kualitas keberhasilan kerjanya.

Selanjutnya, untuk mencapai kinerja guru di sekolah diduga dipengaruhi beberapa faktor. Di antara faktor-faktor itu adalah motivasi kerja, komunikasi antar pribadi, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, status sosial pangkat/golongan, gaya kepemimpinan kepala sekolah, sarana prasarana, keamanan dan perlindungan dalam bekerja, rasa tanggung jawab, kepuasan kerja, pemberian penghargaan, dan suasana atau iklim kerja.

Dari faktor-faktor yang dikemukakan di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah antara lain: (1) apakah motivasi kerja ada hubungannya dengan kinerja guru? (2) apakah komunikasi antar pribadi ada kaitannya dengan kinerja guru? (3) bagaimana pula kaitan antara komunikasi antar pribadi dengan motivasi kerja guru? (4) apakah pengalaman kerja juga ada hubungannya dengan motivasi kerja guru? (5) apakah pangkat/golongan ada kaitannya dengan motivasi kerja guru? (6) bagaimana hubungan gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru? (7) bagaimana kaitan suasana atau iklim kerja dengan kinerja guru? (8) mungkinkah pemberian penghargaan dan kepuasan kerja ada hubungannya dengan motivasi kerja guru? (9) bagaimana kaitan antara rasa tanggung jawab dengan kinerja guru? (10) apakah tingkat pendidikan ada hubungannya dengan kinerja guru? (11) apakah tersedianya sarana prasarana memungkinkan adanya hubungan dengan motivasi kerja guru? (12) apakah faktor keamanan dan perlindungan dalam bekerja juga ada hubungannya dengan motivasi kerja guru?

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, penelitian ini dibatasi mengkaji tiga variabel yang terdiri dari dua variabel bebas yaitu: komunikasi antar pribadi adalah proses pertukaran informasi di antara seseorang dengan paling kurang seorang lainnya atau biasanya diantara dua orang yang dapat langsung diketahui balikkannya, adapun aspek-aspek yang akan diteliti dibatasi pada keterbukaan, empati, dukungan, perhatian positif terhadap orang lain, serta kesamaan. Motivasi kerja yaitu daya dorong yang menyebabkan orang berbuat sesuatu untuk mengharapkan sesuatu atau untuk mencapai suatu tujuan, dimana aspek-aspek yang akan diteliti mencakup kebutuhan fisik, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan untuk mewujudkan diri, serta dorongan antara lain: prestasi, promosi, kondisi kerja, gaji, ekstrinsik, instrinsik, supervise, hasil, keyakinan, dan rasa tanggung jawab. Kemudian satu variabel terikat yaitu : kinerja guru adalah kemampuan seorang guru untuk melakukan suatu perbuatan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, yang mencakup aspek perencanaan program belajar mengajar, pelaksanaan proses belajar mengajar, penciptaan dan pemeliharaan kelas yang optimal, pengendalian kondisi belajar yang optimal, serta penilaian hasil belajar.

Adapun alasan peneliti memilih kedua variabel tersebut didasarkan pada pertimbangan bahwa komunikasi antar pribadi dan motivasi kerja sangat penting dalam sebuah lembaga pendidikan, karena guru yang ada dalam sekolah harus dapat mengembangkan komunikasi antar pribadi dan motivasi kerja diantara

sesama mereka, pihak tata usaha, dan pihak pimpinan. Jika mereka tidak dapat mengembangkan komunikasi dan motivasi kerja secara baik, maka diperkirakan kinerja mereka akan terpengaruh terutama guru sehingga menunjukkan penurunan. Sehingga pada penelitian ini dibatasi pada aspek komunikasi antar pribadi dan motivasi kerja dalam hubungannya dengan kinerja guru.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka masalah penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat hubungan antara komunikasi antar pribadi dengan kinerja guru-guru Madrasah Tsanawiyah Binjai ?
2. Apakah terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja guru-guru Madrasah Tsanawiyah Binjai ?
3. Apakah terdapat hubungan antara komunikasi antar pribadi dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Hubungan antara komunikasi antar pribadi dengan kinerja guru.
2. Hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja guru.
3. Hubungan antara komunikasi antar pribadi dan motivasi kerja dengan secara bersama-sama kinerja guru.

F. Kegunaan Penelitian.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan dan masukan bagi berbagai pihak, yaitu:

1. Kepala madrasah dalam memimpin, membina dan memotivasi anggotanya dalam meningkatkan kinerja guru.
2. Guru untuk meningkatkan kinerja yang ditampilkan dalam pelaksanaan tugas sebagai pengajar dan pendidik di sekolah.
3. Kanwil Depag dalam pembinaan peningkatan kinerja guru dengan mengadakan pelatihan-pelatihan.
4. Peneliti-peneliti lainnya untuk mencoba mengungkapkan aspek-aspek lain yang mempunyai hubungan dengan kinerja guru.
5. Pengembangan ilmu pengetahuan dalam rangka menambah khasanah informasi berkenaan dengan upaya komunikasi antar pribadi untuk meningkatkan motivasi kerja dan kinerja guru.