

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pendidikan merupakan salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan dalam peningkatan kemajuan suatu negara melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM). Hal ini disebabkan karena keberhasilan dalam pembangunan suatu bangsa dan negara tidak terlepas dari kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimilikinya. Upaya peningkatan kualitas SDM dapat dilakukan melalui pendidikan maupun pelatihan.

Guru merupakan salah satu komponen utama yang mendukung peningkatan sumber daya manusia melalui pendidikan. Dalam Undang-Undang Guru dan Dosen Nomor 14 Tahun 2005 pasal 1 ayat (1), “guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah”. Guru adalah pelaksana pendidikan dan merupakan ujung tombak pembangunan pendidikan. Guru dikatakan sebagai ujung tombak maksudnya tidak lain karena guru adalah pelaksana pendidikan sekaligus motor penggerak proses pembelajaran yang merupakan salahsatu faktor penentu keberhasilan pendidikan itu sendiri.

Guru yang baik dalam melaksanakan tugas dan fungsinya akan berupaya mengembangkan potensi-potensi yang ada pada peserta didik, sebagaimana amanat Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 tahun 2003

dalam pasal tiga yang menegaskan bahwa Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi diri peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggungjawab.

Colquitt (2009) mengemukakan kinerja adalah nilai dari seperangkat perilaku karyawan yang berkontribusi secara positif atau negatif untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja memiliki tiga dimensi yaitu (1) perilaku tugas, (2) perilaku moral, (3) perilaku menantang. John Whitmore (dalam Uno, 2007: 86) mengatakan satu faktor penting yang menjadi tolokukur keberhasilan sekolah adalah kinerja guru. Kinerja guru dimaksud adalah hasil kerja guru yang terefleksi dalam cara merencanakan, melaksanakan dan menilai proses belajar mengajar (PBM) yang intensitasnya dilandasi oleh etos kerja, serta disiplin profesional guru dalam proses pembelajaran. Jalal dan Supriadi (2001: 262) mengatakan kinerja mengajar guru dalam proses belajar mengajar dapat menentukan keberhasilan siswa untuk mengikuti pengajaran guna mencapai tujuan pendidikan. Hal ini menunjukkan bahwa guru merupakan kunci dalam meningkatkan mutu pendidikan dan berada pada titik sentral dari setiap usaha reformasi pendidikan yang diarahkan pada perubahan-perubahan kualitatif.

Isjoni (2004: 1) menyatakan bahwa ukuran kinerja guru terlihat dari rasa tanggung jawabnya menjalankan amanah, profesi yang diembannya, rasa

tanggung jawab moral dipundaknya. Semua itu akan terlihat kepada kepatuhan dan loyalitasnya di dalam menjalankan tugas keguruannya di dalam kelas dan tugas kependidikannya di luar kelas. Sikap ini akan dibarengi pula dengan rasa tanggung jawabnya mempersiapkan segala perlengkapan pengajaran sebelum melaksanakan proses pembelajaran. Selain itu, guru juga sudah mempertimbangkan akan metodologi yang akan digunakan, termasuk alat media pendidikan yang akan dipakai, serta alat penilaian apa yang digunakan di dalam pelaksanaan evaluasi. As'ad (2001: 47) mengartikan kinerja sebagai tingkah laku keterampilan atau kemampuan seseorang menyelesaikan suatu kegiatan. Mangkunegara (2006: 67) mendefenisikan kinerja sebagai hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merefleksikan seberapa baik pekerja melakukan hal-hal yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawabnya dengan sungguh-sungguh.

Berdasarkan paparan beberapa ahli diatas dapat dipastikan kinerja guru yang baik di sekolah dapat meningkatkan mutu pendidikan, demikian juga sebaliknya kinerja guru yang kurang baik dan tidak maksimal dapat menghambat kemajuan pendidikan.

SBY dalam Andriani (2011) mengatakan banyak guru yang sudah menerima tunjangan profesi dan khusus agar kesejahteraan mereka meningkat, namun kinerja mereka ternyata belum berubah. Hal senada juga disampaikan Syahwal Gultom dalam Ayal (2013) mengatakan bahwa mutu dan kualitas guru di Tanah Air saat ini masih rendah. Hal ini berdasarkan hasil uji kompetensi yang

dilakukan selama tiga tahun terakhir menunjukkan kualitas guru di Indonesia masih sangat rendah. Buruknya hasil Ujian Nasional (UN) pada beberapa provinsi juga sebagai salah satu indikator rendahnya kualitas guru. Banyak guru yang tidak memahami substansi keilmuan yang dimiliki maupun pola pembelajaran yang tepat diterapkan kepada anak didik.

Rendahnya kualitas pendidikan di Indonesia juga ditunjukkan dari data Balitbang tahun 2003 yang dikutip dari Hendrik (dalam [kompas.com](http://kompas.com)) bahwa dari 146.052 Sekolah Dasar (SD) di Indonesia ternyata hanya 8 sekolah saja yang mendapat pengakuan dunia dalam kategori *The Primary Years Program* (PYP). Selain itu, permasalahan rendahnya kinerja guru juga ditunjukkan dari data Kementerian Pendidikan Nasional yang menunjukkan bahwa secara umum kualitas dan kompetensi guru di Indonesia masih belum sesuai harapan. Hingga saat ini, dari 2,92 juta guru, baru sekitar 51 persen yang berpendidikan S-1 atau lebih, sedangkan sisanya belum berpendidikan S-1. Selain jenjang pendidikan yang belum memadai, kompetensi guru juga masih bermasalah. Saat dilakukan tes terhadap guru semua bidang studi, rata-rata tidak sampai 50 % soal yang bisa dikerjakan. Tidak ada guru yang mendapatkan nilai 80. Bahkan, ada guru yang meraih nilai terendah yakni 1.

Melihat kualitas pendidikan di Kecamatan Tanjung Morawa juga masih tergolong rendah. Hal ini terlihat dari hasil observasi awal yang dilakukan peneliti terhadap dua unit sekolah dengan masing-masing menilai kinerja tiga orang guru setiap sekolahnya. Hasil observasi awal yang dilakukan oleh peneliti terhadap dua

sekolah dasar (SD) di Kecamatan Tanjung Morawa tersebut, ditemukan hal-hal seperti pada Tabel 1.1 berikut:

**Tabel 1.1. Keadaan Guru di Kecamatan Tanjung Morawa**

No.	Keadaan di Lapangan	Banyak Guru	
		SD 101880	SD 104234
1	Guru belum mengajar sesuai dengan bidang kualifikasi pendidikannya	3 dari 3 orang	2 dari 3 orang
2	Rendahnya kemampuan guru dalam penggunaan media, kurang kreatif dan inovatif.	3 dari 3 orang	3 dari 3 orang
3	Guru telah membuat rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP), dari informasi yang diperoleh bahwa RPP yang disusun hasil potokopian dari guru lain	1 dari 3 orang	2 dari 3 orang
4	Kesesuaian RPP dengan pelaksanaan proses belajar mengajar tidak sesuai dengan apa yang telah disusun.	2 dari 3 orang	2 dari 3 orang
5	Guru tidak membawa RPP dalam proses pembelajaran	3 dari 3 orang	2 dari 3 orang

Berdasarkan wawancara dengan kedua Kepala Sekolah Dasar (SD) tersebut, dapat diketahui bahwa belum semua kinerja guru sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini ditunjukkan dengan masih belum optimalnya tingkat keberhasilan penyelesaian tugas guru yaitu dalam menyusun program pembelajaran dan silabus. Hal tersebut didukung pula dari hasil wawancara dengan salah seorang pengawas TK/SD di Kecamatan Tanjung Morawa yang menyatakan banyak guru yang tidak membuat sendiri program tahunan, program semester, silabus dan rencana program pengajaran. Kinerja guru terkesan masih rendah karena tidak rutinnya guru membuat persiapan mengajar, jarang menggunakan alat peraga, metode mengajar yang digunakan belum sesuai dengan



situasi dan kondisi anak. Padahal teori mengharuskan guru membuat dan menguasai program tahunan, program semester, silabus dan rencana program pengajaran. Bukti ini menunjukkan bahwa kinerja guru masih rendah.

Rendahnya kinerja guru juga ditunjukkan dengan rendahnya tingkat disiplin guru dalam kegiatan belajar mengajar sehari-hari. Hal ini berdasarkan hasil kunjungan ke beberapa SD ditemukan meskipun lonceng tanda berakhirnya istirahat sudah dibunyikan, namun guru tidak serta merta masuk ke dalam kelas untuk melaksanakan kegiatan belajar mengajar. Melainkan masih asik duduk di Kantor Guru. Dalam proses belajar mengajar tak jarang guru hanya menyuruh anak mencatat materi dari buku paket dan kemudian dilanjutkan dengan mengerjakan soal evaluasi tanpa disertai dengan memberi penjelasan terkait materi yang ditugaskan tersebut.

Kinerja yang ditampilkan guru dalam tugas dan tanggung jawabnya tidak dapat dipisahkan dari berbagai faktor yang mempengaruhinya. Furtwengler (2000: 90) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain: keterampilan interpersonal, mental untuk sukses (motivasi), terbuka untuk perubahan, kreativitas, keterampilan berkomunikasi, dan inisiatif. Salah satu faktor yang dapat mendorong atau mempengaruhi kinerja adalah adanya hubungan dengan rekan kerja baik terhadap atasan maupun sesama rekan kerja yaitu bisa dalam bentuk terjalinnya komunikasi interpersonal di dalam lingkungan kerja (sekolah). Dalam kehidupan organisasi, pencapaian tujuan dengan segala prosesnya membutuhkan komunikasi yang efektif. Seperti yang dikatakan pula oleh Terry (1992: 207) bahwa komunikasi menempati urutan teratas mengenai apa

saja yang harus dibuat dan dikerjakan, usaha-usaha komunikatif berpengaruh terhadap motivasi dan antusiasme kerja. Komunikasi interpersonal oleh Spritzer dkk (dalam Ferris, 2003) diketahui berpengaruh terhadap aktivitas-aktivitas koordinasi yang lebih baik, dan memberikan motivasi bagi anggota untuk mengembangkan tugas yang diembannya serta bekerja lebih baik dan sebagai hasilnya kinerja menjadi meningkat.

Kinerja guru akan menjadi optimal, bilamana juga diintegrasikan dengan komponen sekolah, baik itu kepala sekolah, iklim sekolah, guru, karyawan maupun anak didik seperti yang dikemukakan oleh Timpe (1992: 32) menyatakan bahwa faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal (disposisional) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena kemampuan tinggi dan tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya. Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan, seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi. Pidarta (1995) mengemukakan, Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya yaitu: kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah, harapan-harapan, dan kepercayaan personalia sekolah.

Budaya organisasi adalah salah satu yang mempengaruhi kinerja. Pidarta (1995: 176) menyatakan budaya organisasi sekolah adalah suasana bekerja,

belajar, berkomunikasi, dan bergaul dalam organisasi pendidikan. Kebudayaan sekolah harus kondusif dengan memperhatikan berbagai potensi bagi pemberdayaan segenap sumber daya yang ada secara optimal dan memberikan kesempatan bagi setiap personil untuk berkreasi dan berinovasi di dalam pelaksanaan tugasnya sesuai dengan visi dan misi sekolah tersebut. Dengan demikian kebudayaan yang positif akan mempengaruhi pengembangan diri dan kompetensi profesional setiap personil dalam upaya proses peningkatan mutu pendidikan di sekolah. Hal tersebut mencerminkan bahwa suasana sekolah yang kondusif sangat mendukung peningkatan kinerja guru.

Demikian juga di dalam sekolah sangat diperlukan aktivitas komunikasi. Komunikasi tersebut sangat berpengaruh terhadap kelancaran, kemudahan, koordinasi, dan kenyamanan dalam melaksanakan tugas. Jalaluddin Rakhmat (2005: 13) menyatakan bahwa suatu jalinan dapat menentukan harmonisasi. Jalinan yang dimaksud adalah jalinan antar individu yang terbentuk melalui komunikasi, baik itu jalinan formal maupun jalinan informal. Salah satu bentuk komunikasi yang dapat membentuk keharmonisan antar manusia adalah komunikasi interpersonal. Menurut Mulyana (2000: 73) komunikasi interpersonal adalah komunikasi antara orang-orang secara tatap muka, yang memungkinkan setiap pesertanya menangkap reaksi orang lain secara langsung, baik secara verbal atau nonverbal. Komunikasi interpersonal ini adalah komunikasi yang hanya dua orang, seperti suami istri, dua sejawat, dua sahabat dekat, guru-murid dan sebagainya. Komunikasi interpersonal yang ada dalam organisasi harus senantiasa dikembangkan, baik oleh kepala sekolah maupun oleh



para guru dan pegawai lainnya. Dengan demikian, setiap personel dapat bekerja dengan tenang serta terdorong untuk berprestasi lebih baik dan mewujudkannya dengan mengerjakan tugas mendidiknya dengan penuh kesadaran.

Wau (2011) dalam menyatakan motivasi berprestasi merupakan dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar dapat meraih sukses atau prestasi kerja yang gemilang. Dengan motivasi berprestasi tampilan seseorang dalam melakukan sesuatu tampak tidak asal-asalan, sembrono sehingga pada akhirnya dapat mencapai sukses atau prestasi kerja yang gemilang. Motivasi berprestasi inilah yang diharapkan dapat dimiliki dan dikembangkan pada diri pendidik dan tenaga kependidikan lainnya.

Bertitik tolak dari keadaan di atas, maka perlu dilakukan penelitian untuk mengungkap pengaruh variabel budaya organisasi, komunikasi interpersonal dan motivasi berprestasi terhadap kinerja. Dengan demikian hasil penelitian ini akan berguna untuk mengembangkan dan meningkatkan kinerja guru-guru SD di Kecamatan Tanjung Morawa.

## **B. Identifikasi Masalah**

Banyak faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru antara lain Komunikasi Interpersonal, Budaya Organisasi, Kreativitas, Inisiatif, Kepuasan Kerja, Stress, Motivasi Berprestasi, Kesempatan, Gaya Kepemimpinan, dan sebagainya. Dengan demikian, terdapat sejumlah permasalahan yang berkaitan dengan kinerja guru, sehingga perlu untuk diidentifikasi, yaitu; (1). Apakah Komunikasi Interpersonal berpengaruh terhadap Kinerja? (2). Apakah Budaya

Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja? (3). Apakah Inisiatif berpengaruh terhadap Kinerja? (4). Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja? (5). Apakah Stress berpengaruh terhadap Kinerja? (6). Apakah Motivasi Berprestasi berpengaruh terhadap kinerja? (7). Apakah Kesempatan berpengaruh terhadap Kinerja? (8). Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja? (9) Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Motivasi Berprestasi? (9) Apakah Komunikasi Interpersonal berpengaruh terhadap Motivasi Berprestasi ?

### **C. Batasan Masalah**

Berdasarkan hasil identifikasi masalah di atas, dapat diketahui bahwa banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Namun pada penelitian ini faktor tersebut dibatasi hanya pada Budaya Organisasi, Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Berprestasi dengan pertimbangan keterbatasan waktu, biaya dan kemampuan peneliti.

### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan batasan masalah yang telah diuraikan di atas, maka masalah penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap motivasi berprestasi guru di SD Kecamatan Tanjung Morawa ?
2. Apakah komunikasi interpersonal berpengaruh langsung terhadap motivasi berprestasi guru di SD Kecamatan Tanjung Morawa ?

3. Apakah budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja guru di SD Kecamatan Tanjung Morawa?
4. Apakah komunikasi interpersonal berpengaruh langsung terhadap kinerja guru di SD Kecamatan Tanjung Morawa?
5. Apakah motivasi berprestasi berpengaruh langsung terhadap kinerja guru di SD Kecamatan Tanjung Morawa?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi berprestasi guru di SD Kecamatan Tanjung Morawa.
2. Pengaruh komunikasi interpersonal terhadap motivasi berprestasi guru di SD Kecamatan Tanjung Morawa .
3. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru di SD Kecamatan Tanjung Morawa.
4. Pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru di SD Kecamatan Tanjung Morawa.
5. Pengaruh motivasi berprestasi terhadap kinerja guru di SD Kecamatan Tanjung Morawa.

#### **F. Manfaat Hasil Penelitian**

Penelitian ini diharapkan berguna secara teoritis maupun praktis. Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian khasanah ilmu pengetahuan dalam manajemen pendidikan khususnya tentang kinerja, budaya

organisasi, komunikasi intrpersonal dan motivasi berprestasi. Sedangkan secara praktis penelitian ini diharapkan akan berguna bagi :

- a. dinas pendidikan dan *stakeholder* lainnya, sebagai informasi untuk menentukan kebijakan dalam peningkatan kinerja guru.
- b. kepala sekolah, sebagai bahan informasi untuk dapat meningkatkan kinerja guru.
- c. guru, sebagai upaya pengembangan dan peningkatan kinerja guru.
- d. peneliti lainnya, sebagai bahan pertimbangan dan acuan dalam penelitian selanjutnya yang mendukung di kemudian hari.

THE  
*Character Building*  
UNIVERSITY