

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sekolah Menengah Pertama atau disingkat SMP diharapkan mampu menghasilkan tamatan atau lulusan sebagai sumber daya manusia yang berkualitas yang bisa diterima di sekolah jenjang di atasnya dengan mudah sesuai dengan keinginannya dan mampu menghadapi era globalisasi dalam era persaingan mutu di dunia pendidikan yang akan datang. Untuk menghasilkan siswa-siswi yang berkualitas, maka sekolah diharapkan memiliki guru-guru yang berkualitas pula, yaitu guru yang profesional, guru yang mempunyai kompetensi sebagai pendidik yang diharapkan untuk meningkatkan kinerjanya selaras dengan diberlakukannya kurikulum 2013.

Kondisi di lapangan saat ini khususnya di SMP Negeri Pokja Tengah Kabupaten Sragen masih jauh dari harapan-harapan di atas, kinerja guru dirasa masih rendah. Rendahnya kualitas sumber daya manusia, merupakan masalah mendasar yang dapat menghambat pembangunan dan perkembangan ekonomi nasional. Rendahnya kualitas sumber daya manusia juga akan menjadi batu sandungan dalam era globalisasi, karena era globalisasi merupakan era persaingan mutu.

Untuk mengatasi permasalahan di atas sekolah harus mencari strategi bagaimana agar kinerja para guru bisa meningkat sehingga

tujuan Pendidikan Nasional bisa terwujud. Jika bangsa Indonesia ingin berkiprah dalam percaturan global, maka langkah pertama yang harus dilakukan adalah menata sumber daya manusia, baik dari aspek intelektual, spiritual, kreativitas, moral, maupun tanggung jawab.

Sardiman (2005 : 125) mengemukakan guru adalah salah satu komponen manusiawi dalam proses bekerja mengajar, yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial di bidang pembangunan. Oleh karena itu, guru yang merupakan salah satu unsur di bidang kependidikan harus berperan secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional, sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang.

Tugas Keprofesionalan Guru menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 pasal 20 (a) Tentang Guru dan Dosen adalah merencanakan pembekerjaan, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembekerjaan. Dalam hal ini guru tidak semata-mata sebagai pengajar yang melakukan transfer ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai pendidik yang melakukan transfer nilai-nilai sekaligus sebagai pembimbing yang memberikan pengarahan.

Kelengkapan dari jumlah tenaga dan kualitas dari guru tersebut akan mempengaruhi keberhasilan sekolah, yang berujung pada peningkatan mutu pendidikan. Untuk itu guru dituntut lebih profesional dalam menjalankan tugasnya. Tugas pokok guru tersebut yang diwujudkan dalam

kegiatan bekerja mengajar serta tugas-tugas guru dalam kelembagaan merupakan bentuk kinerja guru.

Apabila kinerja guru meningkat, maka berpengaruh pada peningkatan kualitas keluaran atau outputnya. Oleh karena itu perlu dukungan dari berbagai pihak sekolah untuk meningkatkan kinerja guru. Kinerja guru akan menjadi optimal, bilamana diintegrasikan dengan komponen sekolah, baik itu kepala sekolah, iklim sekolah, guru, karyawan maupun anak didik seperti yang dikemukakan oleh Pidarta (2005 : 2).

Dengan demikian nampaklah bahwa efektivitas motivasi bekerja sekolah, hubungan antara personal di sekolah dan terpenuhinya kompensasi terhadap guru dengan baik akan ikut menentukan baik buruknya kinerja guru. Keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola tenaga kependidikan yang tersedia di sekolah. Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru. Menyadari hal tersebut, setiap kepala sekolah dihadapkan pada tantangan untuk melaksanakan pengembangan pendidikan secara terarah, berencana dan berkesinambungan.

Rendahnya mutu pendidikan saat ini harus segera ditemukan solusinya. Kepala sekolah sebagai pimpinan tertinggi yang sangat berpengaruh dan menentukan kemajuan sekolah harus memiliki kemampuan administrasi, memiliki komitmen tinggi, dan luwes dalam melaksanakan

tugasnya. Motivasi bekerja sekolah yang baik harus dapat mengupayakan peningkatan kinerja guru melalui program pembinaan kemampuan tenaga kependidikan.

Kepala sekolah harus mempunyai kepribadian atau sifat-sifat dan kemampuan serta keterampilan-keterampilan untuk memimpin sebuah lembaga pendidikan. Dalam perannya sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah harus dapat memperhatikan kebutuhan dan perasaan orang-orang yang bekerja sehingga kinerja guru selalu terjaga.

Selain dipengaruhi oleh motivasi bekerja sekolah, kinerja guru juga dipengaruhi oleh hubungan antar personal yang ada di sekolah. Hubungan antar personal yang baik akan membuat suasana bekerja, berkomunikasi, dan bergaul dalam organisasi pendidikan berjalan dengan baik, Pidarta (2008 : 176).

Dengan terciptanya hubungan antar personal yang kondusif, maka guru akan merasa nyaman dalam bekerja dan terpacu untuk bekerja lebih baik. Hal tersebut mencerminkan bahwa suasana sekolah yang kondusif sangat mendukung peningkatan kinerja guru dapat berjalan dengan baik dan memuaskan semua pihak.

Dalam dimensi hubungan yang perlu ditingkatkan adalah interaksi antara guru dengan Kepala Sekolah. Oleh karena itu penanaman dan penumbuhan hubungan antar personal mutlak diperlukan, sehingga tersedia sumber daya pegawai yang semakin berkualitas, berdaya saing tinggi dan

mampu menghadapi era globalisasi. Begitu pentingnya kinerja bagi setiap instansi di lingkungan pemerintah maupun swasta, maka pimpinan harus dapat memberikan motivasi kepada karyawan agar dapat menjalankan segala aturan yang diberlakukan.

Motivasi bekerja dengan baik adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan dalam bentuk peningkatan produktivitas kerja, motivasi yang baik memungkinkan terciptanya kerjasama yang harmonis dalam membangun kebanggaan kelompok. Penerapan peraturan yang adil sebagai dasar untuk perlindungan baik individu maupun kelompok, karena tanpa peraturan yang jelas dapat dipastikan kerjasama dalam organisasi akan kacau.

Tanpa motivasi guru yang baik, sulit bagi suatu institusi (organisasi /perusahaan) mencapai hasil yang optimal dari tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi untuk bekerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang dilimpahkan kepadanya. Karena itu setiap manajer selalu berusaha, agar pegawainya mempunyai kinerja yang baik.

Faktor lain yang bisa digunakan untuk meningkatkan kinerja guru adalah komunikasi yang baik. Komunikasi dapat di artikan sebagai proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud.

Selain komunikasi yang baik, kinerja guru juga tidak bisa terlepas dari bentuk bentuk kompensasi yang diterimanya secara rutin. Bentuk kompensasi yang diharapkan para guru tidak hanya berupa material tetapi juga bisa berupa penilaian. Untuk melaksanakan tugas-tugas dan fungsinya sebagai guru profesional, maka diperlukan sistem penilaian tenaga kependidikan secara transparan objektif dan akurat, sesuai dengan Permendiknas No 35 Tahun 2010 pasal 4 tentang penilaian kinerja guru, yang mulai diberlakukan secara efektif tanggal 1 Januari 2013.

Penilaian tenaga kependidikan biasanya lebih difokuskan pada prestasi individu, dan peran sertanya dalam kegiatan sekolah. Penilaian ini tidak hanya penting bagi sekolah, tetapi juga bagi tenaga kependidikan yang bersangkutan. Bagi para tenaga kependidikan, penilaian berguna sebagai umpan balik (*feedback*) terhadap berbagai hal, seperti kemampuan, keletihan, kekurangan, dan potensi yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana, dan pengembangan karir.

Bagi sekolah, hasil penilaian prestasi kerja tenaga kependidikan sangat penting dalam pengambilan keputusan berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program sekolah, penerimaan, pemilihan, pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan, dan aspek lain dari keseluruhan proses pengembangan sumber daya manusia secara keseluruhan.

Berdasar pada permasalahan di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Kontribusi Motivasi, Komunikasi

Interpersonal dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru di SMP : Studi Kasus di SMP Negeri Pokja Tengah Kabupaten Sragen”.

Orisinalitas dari penelitian ini dilaksanakan untuk melengkapi penelitian yang telah ada yang berkaitan dengan kontribusi motivasi bekerja, komunikasi interpersonal dan kompensasi terhadap kinerja guru di SMP Negeri Pokja Tengah Kabupaten Sragen, sehingga penelitian ini merupakan penelitian yang memperkuat penelitian yang telah ada.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan pengamatan penulis di lingkungan SMP Negeri Pokja Tengah Kabupaten Sragen, terdapat gejala-gejala tentang kurangnya kinerja yang terjadi pada guru, dapat diidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut :

- a. Masih kurangnya perhatian pimpinan terhadap guru .
- b. Kurangnya motivasi bekerja guru dalam melaksanakan tugas .
- c. Belum terbangun komunikasi yang baik terhadap guru.
- d. Sebagian guru merasakan belum mendapatkan kompensasi.
- e. Kinerja guru masih rendah

C. Pembatasan Masalah

Banyak permasalahan yang bisa mempengaruhi kinerja guru, namun agar permasalahan menjadi lebih memfokus dan tidak berkembang, maka

pada penelitian ini akan diadakan batasan-batasan masalah yaitu beberapa faktor yang mungkin bisa memberikan kontribusi secara positif terhadap kinerja guru antara lain motivasi, komunikasi interpersonal dan kompensasi sebagai berikut :

1. Motivasi pada penelitian ini dibatasi pada motivasi bekerja para guru di SMP Negeri Pokja Tengah Kabupaten Sragen.
2. Komunikasi interpersonal pada penelitian ini dibatasi pada hubungan antara sesama guru maupun dengan Kepala Sekolah di SMP Negeri Pokja Tengah Kabupaten Sragen.
3. Kompensasi dalam penelitian ini dibatasi pada kompensasi baik yang berupa pemenuhan kebutuhan lahir maupun kebutuhan batin yang diperoleh para guru di SMP Negeri Pokja Tengah Kabupaten Sragen.
4. Penelitian ini dilakukan di SMP Negeri Pokja Tengah Kabupaten Sragen pada bulan Desember 2013 sampai bulan April 2014.

D. Rumusan Masalah

Atas dasar latar belakang masalah, identifikasi masalah dan pembatasan masalah yang akan diteliti yaitu tentang kontribusi motivasi, komunikasi interpersonal dan kompensasi terhadap kinerja guru di SMP Negeri Pokja Tengah Kabupaten Sragen, maka dapat kami susun perumusan masalahnya sebagai berikut :

1. Adakah kontribusi motivasi bekerja, komunikasi interpersonal dan kompetensi terhadap kinerja guru di SMP Negeri Pokja Tengah Kabupaten Sragen?
2. Adakah kontribusi motivasi bekerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri Pokja Tengah Kabupaten Sragen?
3. Adakah kontribusi komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru di SMP Negeri Pokja Tengah Kabupaten Sragen?
4. Adakah kontribusi kompetensi terhadap kinerja guru di SMP Negeri Pokja Tengah Kabupaten Sragen?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji kontribusi motivasi bekerja, komunikasi interpersonal dan kompetensi terhadap kinerja guru di SMP Negeri Pokja Tengah Kabupaten Sragen.
2. Untuk menguji kontribusi motivasi bekerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri Pokja Tengah Kabupaten Sragen.
3. Untuk menguji kontribusi komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru di SMP Negeri Pokja Tengah Kabupaten Sragen?
4. Untuk menguji kontribusi kompetensi terhadap kinerja guru di SMP Negeri Pokja Tengah Kabupaten Sragen.

F. Manfaat Penelitian

Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis dalam dunia pendidikan, sebagai berikut :

Manfaat teoritis

1. Adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pengetahuan atau input terhadap ilmu manajemen khususnya manajemen pendidikan dalam mengembangkan gambaran tentang motivasi, komunikasi interpersonal dan kompensasi yang bisa memberikan kontribusi secara positif terhadap kinerja guru.
2. Dapat menambah referensi atau perbendaharaan pada perpustakaan UMS khususnya pada Progdil Manajemen Pendidikan dalam mengembangkan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan motivasi, komunikasi interpersonal dan kompensasi serta kontribusinya terhadap kinerja guru.

Manfaat praktis

1. Dapat menambah pengetahuan bagi Kepala Sekolah sendiri untuk selalu memotivasi gurunya, membangun komunikasi interpersonal di sekolahnya dan selalu memberikan kompensasi dalam upaya meningkatkan kinerja para guru.
2. Bagi rekan-rekan mahasiswa yang lain hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan referensi dalam penelitian-penelitian yang

akan datang, berguna sebagai bahan untuk membentuk konsep baru tentang sumber daya manusia berdasarkan fakta khususnya yang berkaitan dengan kinerja guru.