

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penting yang dimiliki oleh organisasi dalam menjalankan suatu kegiatan, karena manusia adalah satu-satunya sumber daya yang mampu menjalankan sumber daya lainnya. Dengan demikian, sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting dalam peningkatan dan pengembangan serta menjadi faktor kunci yang harus dipertahankan suatu organisasi sejalan dengan tuntutan yang dihadapi organisasi untuk menjawab setiap tantangan yang ada. Oleh sebab itu, upaya untuk mempertahankan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas merupakan suatu langkah utama dalam organisasi.

Pendidikan mempunyai peranan yang sangat penting dalam keseluruhan aspek manusia. Hal ini disebabkan pendidikan berpengaruh terhadap perkembangan manusia, yakni pada keseluruhan aspek kepribadian manusia. Berbeda dengan bidang-bidang lain, seperti arsitektur, ekonomi dan sebagainya, yang berperan menciptakan sarana dan prasarana bagi kepentingan manusia. Pendidikan lebih terkait langsung dengan pembentukan manusia, dalam hal ini pendidikan menentukan model manusia yang akan dihasilkannya. Keberhasilan pendidikan manusia tidak dapat lepas dari lingkungan sebagai realitas sosial.

Pemerintah telah melakukan berbagai upaya guna mewujudkan peningkatan mutu pendidikan di Indonesia, misalnya dengan menertibkan UU No.

20/2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, UU No. 14/2005 tentang Guru dan Dosen dan sebagainya. Disisi lain, pemerintah juga mengeluarkan berbagai kebijakan demi pembaharuan pendidikan seperti melalui pengucuran tunjangan profesi guru, penerapan kurikulum, dan sebagainya. Hal ini, karena selain amanat isi Alinea IV Pembukaan UUD 1945 yang menegaskan bahwa salah satu tujuan nasional Bangsa Indonesia adalah mencerdaskan kehidupan bangsa, juga demi menghadapi persaingan yang semakin kompetitif dan terbuka di era globalisasi saat ini.

Kualitas pendidikan masih bertumpu utama pada kinerja guru yang professional. Urgensinya para guru harus segera distandartkan kemampuannya melalui penguasaan kompetensi kepribadian, sosial, pandagogik, dan kompetensi professional. Pidarta (dalam Muhlisin, 2012) menyatakan bahwa pada prinsipnya setiap guru merupakan pribadi yang berkembang serta memiliki potensi yang cukup tinggi untuk berkreasi guna meningkatkan kinerjanya, namun potensi ini tidak selalu berkembang secara wajar dan lancar akibat pengaruh dari berbagai faktor, baik eksternal maupun internal pribadi guru.

Pada dasarnya kinerja guru adalah prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Jadi, kinerja bisa diartikan sebagai prestasi yang tampak sebagai bentuk keberhasilan pada diri seseorang. Keberhasilan kinerja juga ditentukan dengan pekerjaan serta kemampuan seseorang pada bidang tersebut. Keberhasilan kerja juga berkaitan dengan kepuasan kerja seseorang (Mangkunegara, 2000: 67). Tinggi rendahnya kinerja berkaitan erat dengan sistem pehargaan yang ditetapkan oleh lembaga

atau organisasi tempat mereka bekerja. Pendidikan merupakan suatu permasalahan yang sangat kompleks, mengingat banyaknya faktor-faktor dan beberapa komponen-komponen yang mempengaruhinya. Faktor dan komponen tersebut adalah guru. Untuk meningkatkan kinerja yang baik, dapat dilakukan dengan meningkatkan kualitas komunikasi, dengan melalui motivasi intrinsik sehingga mereka bekerja lebih giat dan bergairah kerja dalam menjalankan tugas-tugasnya dengan baik.

Motivasi merupakan sesuatu yang mendorong seseorang untuk berbuat, motivasi individu dapat timbul dari dalam diri orang itu sendiri (motivasi internal) dan dapat timbul pula dari luar individu atau faktor lain (motivasi eksternal) dan keduanya mempunyai pengaruh terhadap perilaku dan kinerja dari para karyawan. Motivasi kerja memiliki peranan penting bagi tercapainya tujuan organisasi yang maksimal, karena dengan motivasi, guru dapat menyelesaikan tugasnya sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Yang dimaksud dengan motivasi disini adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal (Prabu, 2005). Menurut Mulyana (2006) guru sebagai salah satu komponen dalam kegiatan belajar mengajar (KBM) memiliki peran yang sangat menentukan keberhasilan pembelajaran karena fungsi utama guru adalah merancang, mengelola, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran. Oleh sebab itu menumbuhkan motivasi kerja guru sangat penting.

Salah satu faktor kinerja guru yang baik dan kualitas komunikasi dapat tercipta di organisasi adalah melalui motivasi intrinsik. Sebab di dunia kerja

motivasi intrinsik harus dimiliki oleh semua SDM. Motivasi intrinsik sangat penting karena diharapkan setiap SDM dapat bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja kerja yang tinggi. Motivasi intrinsik yaitu motivasi atau dorongan yang timbul dari dalam diri sendiri tanpa ada paksaan dari orang lain, tetapi dari diri sendiri. Keberadaan motivasi intrinsik dirasa penting, karena diharapkan setiap karyawan dapat bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja kerja yang tinggi.

Selain itu, komunikasi yang berlangsung dalam suatu organisasi baik secara vertikal maupun horisontal haruslah mudah dimengerti dan disampaikan dengan lengkap serta tepat sasaran (efektif). Perbedaan individu dalam memaknai sesuatu dipengaruhi oleh beberapa factor seperti pemberi kesan (umur, jenis kelamin, masa bekerja, tingkat pendidikan, budaya dan lain-lain), sasaran, dan situasi (Sophiah 2008;19). Pace dan Faules (2001:165) juga menegaskan bahwa dengan adanya komunikasi yang efektif, para bawahan akan merasa kinerja mereka dihargai, kedua belah pihak dapat merasa puas dan nyaman dengan informasi, media dan hubungan – hubungan organisasi.

Berdasarkan penjabaran di atas dapat dikatakan bahwa dalam kualitas komunikasi menjadi sangat penting. Gurusendiri merupakan salah satu aset penting yang turut mendukung maju dan berkembangnya pendidikan di sekolah. Oleh sebab itu, keberadaannya harus terus diperhatikan. Untuk mendorong guru agar dapat bekerja sesuai dengan apa yang diinginkan, pihak manajemen harus dapat memotivasi untuk dapat memberikan kontribusi yang positif. Sekolah

harus bisa membuat guru memiliki kualitas komunikasi sehingga karyawan dapat bekerja lebih baik lagi dalam rangka proses pencapaian tujuan sekolah.

SMA PGRI 1 Pati merupakan Sekolah Menengah Atas swasta dengan status terakreditasi A (Amat baik) yang beralamat di Jl. A. Yani, Gang manggis No. 99, Pati, Jawa Tengah. SMA PGRI 1 Pati memiliki program jurusan IPA (Ilmu Pengetahuan Alam) dan IPS (Ilmu Pengetahuan Sosial) dengan memiliki 54 guru. Dari hasil pra observasi pada SMA PGRI 1 Pati yaitu dengan pengamatan di lapangan dan bertanya dengan beberapa sumber-sumber secara langsung yang berjumlah 22 guru menyatakan terdapat hubungan kerja yang kurang akrab antara guru dengan atasan (kepala sekolah dan ketua yayasan), mereka merasa ada pembatas antara guru dengan atasan dan kurangnya komunikasi antara kedua belah pihak, sehingga hubungan yang terjadi dirasa kurang harmonis, hal itu disebabkan karena kurang efektifnya kualitas komunikasi yang dijalankan. Selain itu terdapat indikasi kurangnya motivasi dalam diri sendiri untuk bekerja lebih baik lagi dalam melaksanakan kewajibannya sebagai guru. Hal tersebut tentunya berpengaruh dengan kinerja guru, yang dibuktikan dengan adanya guru yang merasa acuh terhadap tanggung jawab yang dibebankannya, kinerjanya hanya sebatas menggugurkan kewajiban, guru bersangkutan tidak dapat mengukur sendiri efektivitas kinerjanya seperti tidak memiliki kemampuan mengevaluasi menilai hasil belajar siswa dan efektivitas kegiatan pembelajarannya sendiri. Sehingga sering mendapatkan komplain dari siswa dan orang tuanya. Padahal menjadi guru yang bisa diandalkan akan mendatangkan dukungan semua pihak dan penting bagi kemajuan karir serta pengembangan dirinya. Dalam kaitanya

dengan kinerja guru, hal tersebut tentunya harus segera dibenahi agar dalam pelaksanaan kerja dapat tercapai kinerja yang optimal dari guru sesuai dengan tujuan sekolah tersebut.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka perumusan masalahnya adalah bagaimana meningkatkan kinerja guru di SMA PGRI 1 Pati kemudian pertanyaan penelitian yang muncul adalah :

1. Bagaimana keterkaitan antara Kualitas Komunikasi, Motivasi Intrinsik dan Kinerja Guru?
2. Menyusun model peningkatan kinerja guru?

1.3 Tujuan Penelitian

Suatu riset khusus dalam ilmu pengetahuan yang empiris pada umumnya bertujuan untuk menemukan, mengembangkan, dan menguji kebenaran suatu pengetahuan (Nawawi, 1993:13).

Berdasarkan pada rumusan masalah secara umum, tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Mendiskripsikan dan menganalisis pengaruh kualitas komunikasi dan motivasi intrinsik terhadap kinerja guru.
2. Menyusun model peningkatan kinerja guru.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian, diharapkan hasil yang diperoleh dalam penelitian ini nantinya dapat memberikan manfaat bagi :

1. Kegunaan Teoritis, dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi perkembangan ilmu pengetahuan pada umumnya dan bidang ilmu manajemen sumber daya manusia dalam instansi pendidikan pada khususnya.
2. Kegunaan Praktisi, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai panduan atau dasar referensi bagi pihak-pihak yang berhubungan langsung dalam bidang manajemen sumber daya manusia.
3. Kegunaan Umum, yang diperuntukan pada pemerhati kajian sumber daya manusia, sebagai pengaya wawasan dan wacana pengetahuan dengan pendekatan teoritis dan praktis.