

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan dalam hal ini mempunyai peranan yang sangat penting dalam mengembangkan potensi untuk membentuk kepribadian manusia yang berwawasan luas. Setiap manusia berhak mendapatkan pendidikan, melalui pendidikan manusia dapat mengembangkan pengalaman dan pemikirannya.

Dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dijelaskan bahwa :

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Berhubungan dengan pengertian pendidikan diatas, pendidikan dapat dijadikan sebagai salah satu dalam mewujudkan cita-cita nasional yang menjadi satu harapan dapat menghasilkan sumber daya manusia yang bermutu dan berbudi pekerti luhur dalam menghadapi sebuah tantangan di zaman era globalisasi ini. Oleh karena itu diperlukan suatu organisasi untuk dapat memfasilitasinya. Salah satu organisasi dalam ranah pendidikan adalah Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

Dalam Keputusan Gubernur Jawa Barat No.39 Tahun 2001. Tugas pokok Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat sebagai berikut :

Dinas Pendidikan provinsi Jawa Barat mempunyai tugas pokok merumuskan kebijaksanaan operasional di bidang pendidikan dan melaksanakan sebagai wewenang desentralisasi provinsi serta kewenangan yang dilimpahkan kepada Gubernur berdasarkan azas dekonsentrasi dan tugas pembantuan.

Sejalan dengan pengertian diatas, dalam merumuskan pengkajian bahan kebijaksanaan operasional di bidang pendidikan baik di pendidikan menengah dan tinggi yang membawahi seksi pembinaan SMA, SMK, SSN,SBI dan kerjasama perguruan tinggi. Suatu lembaga pendidikan ini memiliki berbagai

komponen-komponen yang saling berhubungan satu sama lain baik itu dari kepala bidang terhadap bawahan, bawahan terhadap bawahan untuk mencapai suatu tujuan lembaga tersebut. Interaksi yang baik berawal dari menjalin sebuah hubungan baik dengan orang lain untuk melakukan berbagai hal dalam pekerjaan. Karena pada dasarnya setiap manusia merupakan makhluk sosial atau makhluk yang selalu hidup bermasyarakat. Apabila diamati akan nampak bahwa manusia tanpa adanya komunikasi dengan orang lain akan nampak terbatas dan kurang melengkapi satu sama lain.

Komunikasi adalah proses interaksi antara individu dengan individu dengan kelompok atau organisasi yang menghasilkan suatu informasi berupa ide, gagasan agar satu sama lain memahami dalam menjalankan aktivitas pencapaian tujuan. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Rogers & O. Lawrence Kincaid (2006 hlm.19) bahwa:

Komunikasi merupakan suatu interaksi dimana terdapat dua orang atau lebih yang sedang membangun atau melakukan pertukaran informasi dengan satu sama lain yang pada akhirnya akan tiba dimana mereka saling memahami dan mengerti.

Dalam kehidupan organisasi, komunikasi menjadi suatu yang sangat penting karena komunikasi dapat meningkatkan saling pengertian antara pegawai bawahan dan atasan, dan meningkatkan koordinasi dari berbagai macam kegiatan atau tugas yang berbeda. Komunikasi yang tidak baik dapat menyulitkan berbagai macam kegiatan bersama dan lebih jauh lagi bisa menyebabkan stress dan ketidakpuasan diantara pegawai. Untuk itu, dalam organisasi atau dalam hubungan kepegawaian harus dikembangkan suatu system komunikasi yang terbuka sebab dapat dikatakan komunikasi terbuka lebih baik dari pada system komunikasi tertutup. Didalam sistem komunikasi ini, tanda-tanda yang dapat ditimbulkan: pengertian, kesenangan, pengaruh pada sikap, hubungan yang makin baik, dan tindakan.

Berdasarkan jenisnya komunikasi dibedakan menjadi komunikasi intrapersonal dan interpersonal. Dalam penelitian ini penulis lebih memfokuskan kepada komunikasi interpersonal. Karena lebih ingin terfokus pada pemimpin yang memberikan pengaruh positif. Menurut Effendi (2003, hlm.20) pada hakekatnya komunikasi interpersonal ialah komunikasi antar

komunikator dengan komunikan, komunikasi ini dianggap paling efektif dalam mengubah pola pikir, sikap, pendapat atau perilaku seseorang, karena sifatnya yang dialogis berupa percakapan.

Organisasi merupakan tempat berkumpulnya orang-orang yang didalamnya terdapat kegiatan-kegiatan sekelompok orang yang bekerjasama dengan tata cara yang diatur sedemikian rupa, terarah, terkoodinir untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Di dalam organisasi pasti terdapat seorang pemimpin baik itu di sekolah maupun di sebuah lembaga atau instansi. Di sebuah organisasi peran kepala bidang sebagai pemimpin sangat penting dalam pemberdayaan komponen yang ada di bagian organisasi tersebut. Salah satu hal penting dalam pemberdayaan yang dilakukan oleh kepala bidang adalah memiliki kemampuan berkomunikasi untuk menciptakan dan membina hubungan dengan pegawainya dalam organisasi yang ia pimpin. Komunikasi yang diterapkan dengan baik membantu terjalinnya hubungan kerja dan hubungan antar pribadi yang baik dan harmonis di tiap personil yang ada di organisasi. Hal ini akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan akan meningkatkan keinginan pegawai dalam mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi.

Suatu organisasi dituntut untuk mampu mengkondisikan atau mempersiapkan tenaga-tenaga yang berpotensi dengan terarah dan terpadu, yang tentunya hanya dapat dilaksanakan melalui proses komunikasi yang efektif, sehingga menghasilkan koordinasi yang baik dan tenaga-tenaga yang terampil yang akan menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi dan pada akhirnya dapat mencapai tujuan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan organisasi. Dalam suatu lembaga atau organisasi, bagaimana cara pegawai bekerja dan peningkatan hasil pekerjaan pegawai dapat dijadikan tolak ukur produktivitas kerja pegawai tersebut.

Sinungan (1997, hlm.75) mengemukakan bahwa ada konsensus yang menyatakan bahwa faktor-faktor penting dalam meningkatkan produktivitas tergantung pada manajemen, perencanaan yang lebih baik, prosedur kerja yang lebih efektif, komunikasi yang lebih baik, sumber kemanusiaan yang

lebih efektif, kebijakan, pembuatan keputusan yang ditingkatkan dan sebagainya.

Berdasarkan pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa komunikasi memiliki peranan yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas kerja, dimulai dengan pembuatan perencanaan yang baik, adanya prosedur kerja yang jelas serta pembuatan keputusan yang tepat. Hal ini dikarenakan fungsi komunikasi adalah dasar yang menjembatani kerjasama antara orang-orang yang ada dalam satu lembaga atau organisasi. Tanpa adanya koordinasi atau pengarahan yang baik, produktivitas kerja pegawai akan menurun, sehingga tujuan dari organisasi tidak akan berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan.

Komunikasi adalah alat untuk menyebarkan informasi, namun komunikasi bukan merupakan tujuan. Sesuai yang dikemukakan oleh G.R Terry (Mangkunegara, 2004 hlm. 147) bahwa : 'Komunikasi merupakan sebuah alat dan bukan tujuan. Ia memungkinkan proses manajemen dan berlaku sebagai pelumas bagi pelaksana'. Artinya komunikasi dapat membantu pelaksanaan perencanaan kerja, pengorganisasian, penggerakan, serta pengawasan secara efektif dan efisien.

Dalam peningkatan produktivitas kerja dapat tercapai melalui kerjasama dan koordinasi yang baik diantara pegawainya. Kerjasama dan koordinasi yang baik tersebut akan terjadi apabila ada komunikasi dan kerjasama yang efektif, serta kesadaran dan kesediaan dari semua anggota organisasi. Setiap pimpinan perlu mengkomunikasikan kepada semua pihak mengenai apa yang menjadi tujuan kerjasamanya dan harus dapat mengkoordinasikan dengan baik berbagai tugas pekerjaannya. Para personil sebagai orang yang melaksanakan tugas, harus saling bekerjasama satu sama lain sesuai dengan tugas yang telah ditetapkan. Melalui komunikasi yang lancar dan saling memberikan informasi diantara para pegawainya akan tercapainya kerjasama dan pelaksanaan tugas yang baik. Sejalan dengan pendapatnya Sinungan (1997, hlm. 3) yang menjelaskan bahwa: "Salah satu syarat kerja produktif adalah kondisi kerja yang manusiawi dan hubungan kerja yang harmonis".

Menurut Winardi (1990, hlm. 220) komunikasi yang dapat meningkatkan produktivitas kerja, bahwa “Untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai usahakanlah secara terus menerus untuk memperhatikan komunikasi dan membuatnya lebih efektif”. Sejalan dengan pengertian tersebut seorang pemimpin dalam organisasi memiliki peran yang sangat kuat dalam proses komunikasi. Seorang pemimpin dituntut untuk memiliki kemampuan berkomunikasi secara efektif agar instruksi yang disampaikan kepada bawahan dapat dipahami dengan jelas.

Tingkat keberhasilan suatu organisasi dalam mewujudkan program kerjanya tentu tidak lepas dari sejauh mana organisasi dapat mengoptimalkan sistem komunikasi yang ada didalamnya. Selain itu tidak akan terlepas dari peran Kepala Bidang Dikmenti itu sendiri. Begitu pun halnya di Bidang Pendidikan Menengah dan Tinggi (DIKMENTI) Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat memerlukan komunikasi dalam setiap pelaksanaan kegiatan untuk menjalankan tugas pokok dan fungsinya. Kepala Bidang Pendidikan Menengah Tinggi mempunyai tugas pokok sebagai pemberi sebuah kebijakan dan menjadi pengarah bagi staff-staff untuk menjalankan suatu tugasnya. Bidang Pendidikan Menengah Tinggi (DIKMENTI) Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat dalam pelaksanaan tugasnya melakukan berbagai kegiatan baik itu kegiatan yang terdiri dari kegiatan mengelola SMA dan SMK Se Jawa Barat.

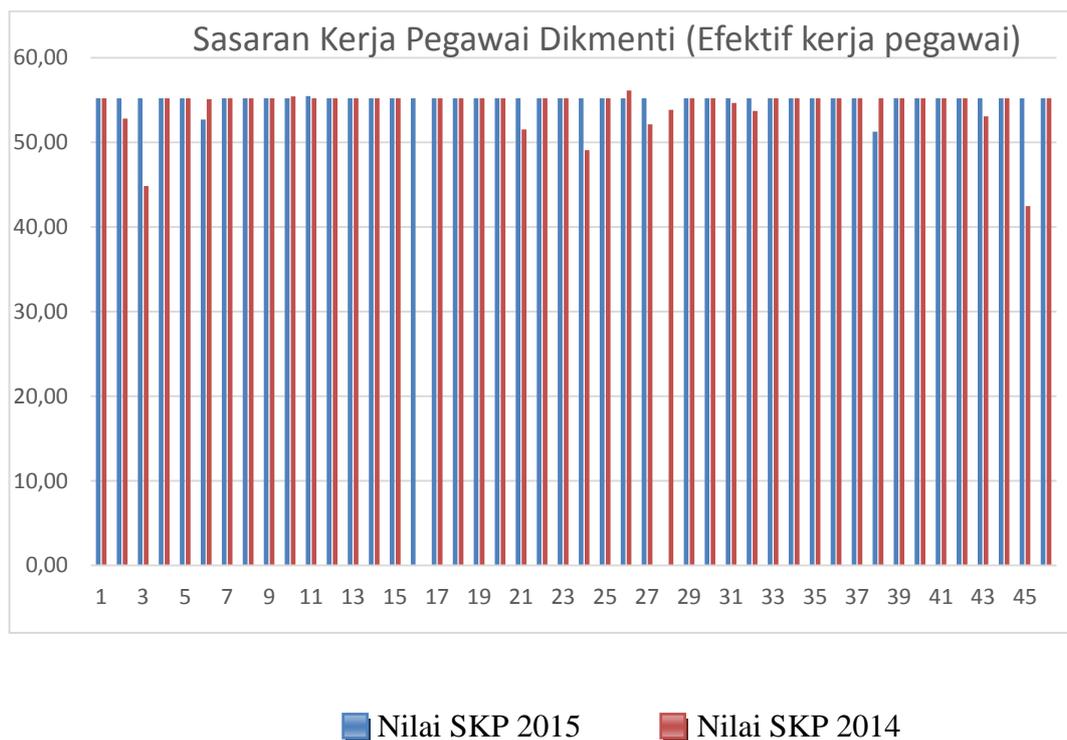
Berdasarkan informasi yang diperoleh dari staf pegawai Bidang Dimenti melalui studi pendahuluan, setiap memulai suatu kegiatan lembaga ini terlebih dahulu diawali dengan instruksi dan koordinasi dari atasan terhadap bawahan. Kepala Bidang DIKMENTI khususnya dalam memberikan instruksi sangat baik dan biasanya dilaksanakan melalui komunikasi secara lisan berupa perintah langsung dan mengkomunikasikan rapat sudah bersistematis baik secara tulisan berupa surat perintah atau penugasan.

Lembaga ini secara umum telah melaksanakan komunikasi yang efektif terlihat dari kerjasama dan koordinasi dalam pelaksanaan pekerjaan sudah berjalan dengan baik, akan tetapi terlihat dari fenomena-fenomena di lapangan masih terdapat beberapa pegawai yang tidak paham akan tugas yang

akan dikerjakannya, kurangnya cara berpikir yang cepat tanggap. Sehingga program yang akan dikerjakan tidak jalan cenderung kurang mengalami peningkatan. Selain itu pekerjaan yang dilakukan oleh sebagian pegawai kurang sesuai dengan kriteria lembaga karena tidak jelasnya informasi yang di dapat oleh pegawai seringkali menjadi penyebab timbulnya ketidak harmonisan dalam sistem kerja.

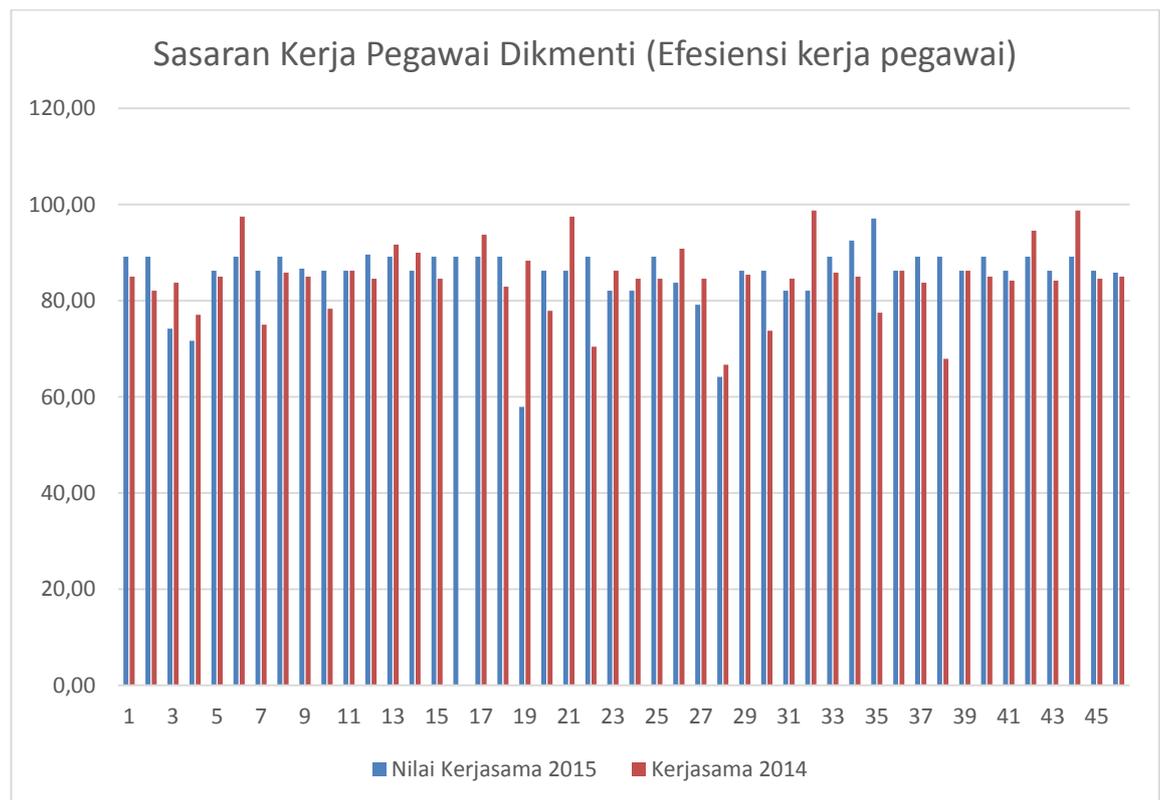
Selain itu, peneliti juga mendapatkan data terkait mengenai tingkat produktifitas yang meliputi efektif dan efisiensi kerja pegawai yang dilihat dari SKP (Sasaran Kerja Pegawai) pada tahun 2014 dan tahun 2015 sebagai berikut :

Gambar 1.1
Sasaran Kerja Pegawai Dikmenti (Efektif kerja pegawai)



Sumber : Data Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat

Gambar 1.2
Sasaran Kerja Pegawai Dikmenti (Efisiensi kerja pegawai)



Sumber : Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat

Berdasarkan pada kedua tabel diatas, dapat kita lihat bahwa untuk mengetahui penilaian sasaran kerja pegawai dilihat dari beberapa aspek perilaku kerja pegawai itu sendiri antara lain : (1) Orientasi pelayanan, (2) Integritas, (3) Komitmen, (4) Disiplin, (5) Kerjasama dan (6) Kepemimpinan. Aspek penilaian tersebut tidak akan sama antara pegawai yang satu dengan yang lainnya. Jika diamati tiap tahunnya perilaku kerja pegawai itu bervariasi, ada yang meningkat ada yang menurun terlihat tidak konsisten dalam melakukan suatu pekerjaan. tentu ini sangat berpengaruh pada produktifitas kerja pegawai yang meliputi efektifnya dan efisiensinya pegawai dalam

Dini Afianti, 2016

PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL KEPALA BIDANG DIKMENTI TERHADAP RODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN PROVINSI JAWA BARAT

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

bekerja. Jika keefektifan bekerja diukur dari sasaran kerja pegawai yang mempunyai standar 60,00 sedangkan untuk mengukur keefesiensian kerja pegawai dilihat dari aspek kerjasama dalam mengoptimalkan waktu dalam bekerja dengan nilai 80,00. Terlihat dari tabel diatas masih ada beberapa orang pegawai masih belum optimal dalam bekerja sehingga tidak adanya peningkatan. Oleh karena itu produktivitas kerja pegawai dinilai masih belum efektif dan efisien.

Penyebabnya dapat bermacam-macam latar belakang pendidikan dan adanya spesialisasi kerja menciptakan besarnya kesalah pahaman didalam diri pegawai yang berbeda padahal pesan yang diterima tersebut merupakan pesan yang sama. Peran pemimpin dalam meninstruksikan kepada pegawai harus jelas dan benar. Selain sebagai yang mengarahkan pemimpin juga harus dapat memberikan fungsi pengawasan dan evaluasi agar masalah dapat terselesaikan, bila tidak cepat diselesaikan sangat berpotensi mengganggu pada produktivitas kerjanya.

Pemimpin dan bawahan melalukan koordinasi dan kerjasama akan menciptakan komunikasi yang efektif dan efisien sehingga pelaksanaan pekerjaan akan mudah dengan begitu produktivitas kerja akan meningkat. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa untuk peningkatan produktivitas kerja pegawai perlu memperhatikan komunikasi yang ada dalam suatu organisasi.

Bertitik tolak dari pemikiran-pemikiran di atas, maka penulis merasa tertarik dan terdorong untuk meneliti tentang keterkaitankomunikasi interpersonal Kepala Bidang terhadap produktivitas kerja pegawai. Menindak lanjuti keinginan penulis berdasarkan hal tersebut, maka penulis akan membahas penelitian ini dengan judul: “Pengaruh Komunikasi Interpersonal Kepala Bidang Dikmenti terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat”.

B. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Agar permasalahan penelitian ini tidak semakin melebar, maka disusun batasan masalah sebagai berikut :

Dini Afianti, 2016

PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL KEPALA BIDANG DIKMENTI TERHADAP RODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN PROVINSI JAWA BARAT

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

a. Secara Konseptual

Dalam hal ini penulis membatasi masalah dan ruang lingkup agar penelitian ini lebih terarah. Penulis memberikan pembatasan yakni masalah penelitian ini berkisar pada kajian pengaruh komunikasi interpersonal kepala bidang Dikmenti sebagai variabel bebas, terhadap produktivitas kerja sebagai variabel terikat.

b. Secara Kontekstual

Secara kontekstual penulis akan melakukan penelitian terhadap pegawai Bidang Menengah dan Pendidikan Tinggi (DIKMENTI) Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

2. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dimaksudkan untuk merumuskan permasalahan penelitian ke dalam bagian-bagian yang lebih jelas agar tidak menimbulkan salah penafsiran terhadap subjek/masalah yang diteliti. Adapun rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran komunikasi interpersonal kepala bidang Dikmenti Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat ?
2. Bagaimana produktivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat ?
3. Seberapa besar pengaruh komunikasi interpersonal kepala bidang Dikmenti terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat ?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang jelas mengenai pengaruh komunikasi interpersonal kepala bidang Dikmenti terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

2. Tujuan khusus

Secara khusus, penelitian ini memiliki tujuan yang ditetapkan sebagai berikut:

- a. Untuk memperoleh gambaran yang jelas mengenai komunikasi interpersonal kepala bidang Dikmenti Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.
- b. Untuk memperoleh gambaran yang jelas mengenai produktivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.
- c. Untuk mengetahui seberapa besar komunikasi interpersonal kepala bidang Dikmenti terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

3. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan memiliki beberapa manfaat seperti yang penulis paparkan di bawah ini :

1. Segi Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan disiplin Ilmu Administrasi Pendidikan, khususnya dalam kajian bidang komunikasi organisasi mengenai pengaruh komunikasi interpersonal kepala bidang Dikmenti terhadap produktivitas kerja pegawai.

2. Segi Kontekstual

- a. Bagi lembaga pendidikan dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan kontribusi yang bermanfaat bagi pengembangan dan kemajuan lembaga.
- b. Bagi penulis penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan peneliti khususnya mengenai pengaruh komunikasi interpersonal kepala bidang Dikmenti terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat dan sebagai pengalaman ke depan agar dapat melakukan penelitian lebih baik lagi.

4. Struktur Organisasi Skripsi

1. Judul

Judulskripsi ini adalah: Pengaruh Komunikasi Interpersonal Kepala Bidang DIKMENTI terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

2. Halaman Pengesahan

Skripsi ini telah disetujui dan disahkan oleh pembimbing, yaitu:

- (a) Pembimbing I : Prof. Johar Permana, M.Pd
NIP. 19590814 198503 1 004
- (b) Pembimbing II : Dr. Diding Nurdin, M.Pd
NIP. 19710808 200112 1 002
- (c) Diketahui oleh Bapak Dr. Aceng Muhtaram Mirfani selaku Ketua
Departemen Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan
Universitas Pendidikan Indonesia.

3. Pernyataan Tentang Keaslian Karya Ilmiah

4. Kata Pengantar

5. Ucapan Terima Kasih

6. Abstrak

7. Daftar Isi

8. Daftar Tabel

9. Daftar Gambar

10. Daftar Lampiran

11. BAB I Pendahuluan

Merupakan uraian dari Latar Belakang Masalah, Batasan masalah dan Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian dan Struktur Organisasi Skripsi.

12. BAB II Kajian Pustaka, Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

Berisi tentang Landasan Teori yang menjadi dasar penelitian, Kerangka Pemikiran Penelitian dan Penelitian Terdahulu Yang Relevan dan Hipotesis Penelitian.

13. BAB III Metode Penelitian

Berisi tentang Desain Penelitian, Metode dan Pendekatan Penelitian, Lokasi, Populasi dan Sampel, Definisi Operasional, Instrumen Penelitian, Proses Pengembangan Instumen, Teknik Pengumpulan data dan Analisis data.

14. BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Dini Afianti, 2016

PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL KEPALA BIDANG DIKMENTI TERHADAP RODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN PROVINSI JAWA BARAT

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Memuat hasil Pengolahan/Analisis Data yang dapat dilakukan berdasarkan prosedur penelitian kuantitatif dan Pembahasan/ Analisis Temuan.

15. BAB V Kesimpulan, Impikasi dan Rekomendasi

Menyajikan penafsiran dan pemaknaan peneliti terhadap hasil analisis temuan penelitian. Yang terdiri dari kesimpulan, Implikasi dan rekomendasi. Ada dua alternatif cara penelitian kesimpulan, yakni dengan cara butir demi butir atau dengan cara uraian padat.

16. Daftar Pustaka

17. Lampiran-lampiran