

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Salah satu yang menarik untuk dikaji dalam dunia pendidikan saat ini yaitu mengenai belum optimalnya kinerja guru. Dalam pelaksanaannya pendidikan yang dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia membutuhkan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang mampu berkomitmen serta bertanggung jawab besar dalam mengemban tugas ini. Sehingga upaya mewujudkan tujuan pendidikan dan usaha meningkatkan mutu pendidikan dapat terealisasi, komponen pertama yang harus dibina terlebih dahulu adalah guru, guru sebagai tenaga pembina dan peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Agar guru mampu untuk memenuhi tanggung jawab seperti yang telah di paparkan diatas, maka guru harus mendapat pembinaan secara kontiniu dan terprogram. Sekolah harus melaksanakan evaluasi-evaluasi dari kinerja guru secara continiu agar mendapat kejelasan dalam bidang-bidang yang akan dilakukan pembinaan.

Permasalahan yang menarik untuk dikaji berkaitan dengan penyelenggaraan pendidikan yang baik adalah mengenai kinerja guru. Kinerja guru merupakan salah satu indikator dari berhasil atau tidaknya pendidikan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Meskipun dalam hasilnya, kinerja guru berada pada kategori sangat tinggi, namun tidak semua guru mendapat hasil demikian.

Pada penelitian ini yang akan menjadi perhatian penulis dalam melaksanakan penelitian yaitu unit analisis tenaga pendidik, sedangkan yang menjadi subjek penelitiannya adalah guru di SMK Negeri 1 Bandung. Di sekolah tersebut masih terdapat guru yang mendapat nilai PKG belum optimal. Jika melihat dari peringkat sekolah terbaik, SMK Negeri 1 Bandung menduduki peringkat tiga SMK terbaik di Bandung. Tentu saja hal ini menjadi kewajiban dari seluruh tenaga pendidik untuk mengoptimalkan kinerjanya agar meningkatkan peringkat sekolah terbaik dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Beberapa kriteria yang dapat digunakan untuk menilai kinerja guru diantaranya dari hasil Penilaian Kinerja Guru (PKG). tujuan adanya Penilaian

Rika Siti Rodiah, 2020

PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP KINERJA GURU DI SMK NEGERI 1 BANDUNG

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

Kinerja Guru ini untuk meneliti kemampuan guru dalam menerapkan semua kompetensi dan keterampilan yang diperlukan pada proses pembelajaran, pembimbingan atau pelaksanaan tugas tambahan lainnya, serta untuk menghitung angka kredit guru atas kinerja pembelajaran, pembimbingan atau pelaksanaan tugas tambahan yang selanjutnya diharapkan dapat mewujudkan guru yang professional dalam layanan profesi guru yang bermutu. Berikut ini penulis tampilkan hasil Penilaian Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Bandung pada tabel berikut.

Tabel 1. 1.
Indikator Penilaian Kinerja Guru

No	Aspek Yang di Nilai	Cara Menilai
A. Pedagogik		
1.	Menguasai karakteristik peserta didik	Pengamatan dan Pemantauan
2.	Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik	Pengamatan dan Pemantauan
3.	Pengembangan kurikulum	Pengamatan dan Pemantauan
4.	Kegiatan pembelajaran yang mendidik	Pengamatan dan Pemantauan
5.	Pengembangan potensi peserta didik	Pengamatan dan Pemantauan
6.	Komunikasi dengan peserta didik	Pengamatan dan Pemantauan
7.	Penilaian dan evaluasi	Pengamatan dan Pemantauan
B. Kepribadian		
8.	Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional	Pengamatan dan Pemantauan
9.	Menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan	Pengamatan dan Pemantauan

Rika Siti Rodiah, 2020

PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP KINERJA GURU DI SMK NEGERI 1 BANDUNG

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

10.	Etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru	Pengamatan dan Pemantauan
C. Sosial		
11.	Bersikap inklusif, bertindak obyektif, serta tidak diskriminatif	Pengamatan dan Pemantauan
12.	Komunikasi dengan sesama guru, tenaga kependidikan, orang tua, peserta didik, dan masyarakat	Pengamatan dan Pemantauan
D. Profesional		
13.	Penguasaan materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu	Pengamatan dan Pemantauan
14.	Mengembangkan keprofesionalan melalui tindakan yang reflektif	Pengamatan dan Pemantauan

Sumber : Bidang SMK Negeri 1 Bandung

Tabel 1.1. adalah indikator penilaian kinerja guru (PKG) yang dinilai. Berikut ini penulis tampilkan hasil penilaian kinerja guru di SMK Negeri 1 Bandung. Berdasarkan hasil yang telah diperoleh, berikut merupakan data rekapitulasi Hasil Penilaian Kinerja Guru (PKG) di SMK Negeri 1 Bandung dapat dilihat pada tabel berikut.:

Tabel 1. 2.
Data Penilaian Kinerja Guru SMK Negeri 1 Bandung

Tahun	Nilai	Kategori	Jumlah Guru (Orang)	Penilaian Kinerja Guru (PKG) Persentase (%)	Total Guru (Orang)
2016	90-100	Amat Baik	62	77,5	80
	75-90	Baik	17	21,25	
	60-74	Cukup	1	1,25	
	<60	Kurang Baik	-	0	
Total			80	100	
2017	90-100	Amat Baik	62	77,5	80
	75-90	Baik	13	16,25	
	60-74	Cukup	5	6,25	
	<60	Kurang Baik	-	0	

Rika Siti Rodiah, 2020

PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP KINERJA GURU DI SMK NEGERI 1 BANDUNG

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

Total		80	100	
2018	90-100	Amat Baik	64	81
	75-90	Baik	12	15,2
	60-74	Cukup	3	3,8
	<60	Kurang Baik	-	0
Total		79	100	79

Sumber : Bidang MSDM SMK Negeri 1 Bandung (Data telah diolah)

Keterangan Kriteria Skor Penilaian:

90-100 = Amat Baik

75-90 = Baik

60-74 = Cukup

<60 = Kurang Baik

SMK Negeri 1 Bandung memiliki empat kriteria dalam penilaian kinerja guru yaitu Amat Baik, Baik, Cukup, dan Kurang Baik. Dapat dilihat pada tabel 1.2. diatas mengenai penilaian kinerja guru di SMK Negeri 1 Bandung, persentase kinerja guru pada tahun 2016, 2017, dan 2018 menunjukkan perbedaan yang fluktuatif, baik itu menurun ataupun meningkat. Penilaian kinerja guru di SMK Negeri 1 Bandung mendapat penilaian kinerja dengan kategori “amat baik” pada tahun 2016 dan 2017 tidak mengalami peningkatan ataupun penurunan yaitu sebanyak 77,5% atau berjumlah 62 orang guru dari jumlah keseluruhan 80 guru. Pada tahun 2018 kinerja guru yang masuk dalam ketegori amat baik meningkat dengan jumlah 64 dari total keseluruhan 79 guru atau 81%.

Kinerja guru pada tahun 2016 sampai 2018 dengan kategori “baik” mangalami penurunan yaitu pada tahun 2016 dengan jumlah 17 orang dari total keseluruhan 80 guru atau 21,25%. Selanjutnya di tahun 2017 dari total keluruhan guru berjumlah 80 orang hanya 16 orang yang dikategorikan baik atau 16,25%. Di tahun 2018 guru yang dikategorikan amat baik berjumlah 12 atau 15,2% dari total keseluruhan guru 79 orang. Penurunan ini adalah pertanda yang baik, karena jumlah guru yang dikategorikan baik menurun, sedangkan guru dengan kategori amat baik maningkat.

Kinerja guru pada tahun 2016 sampai 2018 yang dikategorikan “cukup” mengalami fluktuasi. Pada tahun 2016 guru yang dikategorikan “cukup” sebanyak 1 orang dari jumlah keseluruhan 80 orang atau 1,25%. Ditahun 2017 guru yang

Rika Siti Rodiah, 2020

PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP KINERJA GURU DI SMK NEGERI 1 BANDUNG

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

dikategorikan cukup mengalami peningkatan yaitu sebanyak 5 orang dari jumlah keseluruhan guru 80 atau sebesar 6,25%. Di tahun 2018 terdapat penurunan jumlah guru yang masuk dalam kategori cukup yaitu 3 orang dari jumlah keseluruhan 79 orang atau sebesar 3,8%.

Dapat disimpulkan bahwa tiap tahunnya kinerja guru di SMK Negeri 1 semakin bagus, karena persentase dengan kategori “Amat baik” meningkat, persentase dengan kategori “baik” mengalami kenaikan di tahun 2017 dan penurunan di tahun 2018, persentase dengan kategori “cukup” mengalami kenaikan di tahun 2017 dan penurunan di tahun 2018, dan persentase dengan kategori “kurang baik” tetap. Dapat dilihat pula dari tahun 2016-2018 penilaian kinerja guru pada kategori “kurang baik” tidak ada sama sekali dan tetap selama tiga tahun berturut-turut. Sehingga kinerja guru di SMK Negeri 1 Bandung sudah baik namun belum optimal. Akan lebih baik jika seluruh guru di SMK Negeri 1 Bandung mendapat kategori “amat baik”.

Berlatar dari fenomena tersebut, maka diperlukan upaya memahami dan memecahkan masalah akan belum optimalnya kinerja guru. Untuk memecahkan masalah tersebut penulis mengambil teori perilaku organisasi yang berasal dari pandangan Luthans dan Gibson et al. Beberapa teori perilaku organisasi yang dikemukakan Robbins, Timothy A Judge, Haynes. Hal ini dikarenakan teori perilaku organisasi memiliki perspektif bahwa individu, kelompok dan struktur memiliki pengaruh terhadap perilaku dalam organisasi, yang bertujuan untuk menerapkan ilmu pengetahuan guna meningkatkan keefektifan suatu organisasi. Akan tetapi yang akan dititik beratkan dalam penelitian ini adalah pendekatan perilaku organisasi yang dikemukakan oleh Luthans dan Gibson et al.

1.2. Identifikasi dan Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah yang telah diuraikan diatas, permasalahan yang menjadi pokok penelitian adalah belum optimalnya kinerja guru. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor. Banyak pakar dan peneliti terdahulu yang telah melakukan pengkajian tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru diantaranya adalah Wood, et. Al. (2001:91) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu merupakan fungsi dari interaksi atribut individu

Rika Siti Rodiah, 2020

PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP KINERJA GURU DI SMK NEGERI 1 BANDUNG

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

(*individual atribut*), usaha kerja (*work effort*) dan dukungan organisasi (*organizational support*). Menurut Jones R (2002:92) mengatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain (1) kemampuan pribadi, (2) kemampuan manajer, (3) kesenjangan proses, (4) masalah lingkungan, (5) situasi pribadi, dan (6) motivasi.

Menurut Colquitt, et. al. (2009:27) tentang faktor yang mempengaruhi kinerja adalah (1) mekanisme individu meliputi kepuasan kerja, stress, motivasi, kepercayaan, keadilan, dan pengambilan keputusan, (2) karakteristik individu meliputi kepribadian dan nilai-nilai budaya dan kemampuan, (3) mekanisme tim meliputi karakteristik tim, proses tim dan komunikasi, kekuasaan dan pengaruh kepemimpinan, perilaku dan gaya kepemimpinan, dan (4) mekanisme organisasi meliputi struktur organisasi dan budaya organisasi.

Sedarmayanti (2001) salah satu faktor yang mempengaruhi terciptanya kinerja pegawai dalam bekerja adalah faktor komunikasi. Timpe dalam Mangkunegara (2006) menyatakan faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya adalah faktor eksternal yang terkait dari lingkungan seperti salah satunya iklim organisasi melalui komunikasi.

Dari paparan yang telah disampaikan diatas terdapat banyak faktor yang dapat diteliti secara bersamaan. Karena keterbatasan peneliti dalam segi waktu, biaya, tenaga, serta minat peneliti maka penelitian ini dibatasi pada variabel kinerja yang diduga dominan dipengetuhi oleh faktor komunikasi namun peneliti akan lebih mendetail kepada komunikasi interpersonal guru. Alasan penelitian memilih komunikasi interpersonal sebagai pengaruh terhadap kinerja guru, karena komunikasi interpersonal merupakan instrument vital bagi guru untuk menjalankan aktivitasnya. Seorang guru harus berkomunikasi dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua siswa, ataupun siswa. Bagaimana komunikasi interpersonal ini sangat membantu terhadap terjalinnya kedekatan satu sama lain, sehingga setiap orang akan mengerjakan tugas tersebut dengan baik, dan akan meningkatkan kinerjanya. Hasil penelitian Navy O'Reilly dan Robert dalam Afrianti, F (2017:2) mendukung dengan kuat bahwa ada hubungan kualitas dan kuantitas komunikasi dengan kinerja organisasi, komunikasi atau khususnya

Rika Siti Rodiah, 2020

PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP KINERJA GURU DI SMK NEGERI 1 BANDUNG

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

komunikasi interpersonal yang baik lebih lama dikenal sebagai salah satu dasar untuk berhasilnya suatu organisasi.

Komunikasi interpersonal di SMK Negeri 1 Bandung telah berjalan secara rutin dan berkesinambungan, baik dilaksanakan dalam bentuk konsultasi langsung (tatap muka) atau menggunakan (*handphone*, surat). Faktor pendukung pelaksanaan komunikasi interpersonal yaitu iklim komunikasi yang baik, media komunikasi sudah tersedia. Faktor penghambat pelaksanaan komunikasi interpersonal ini karena sulit menentukan waktu yang pas untuk menentukan pelaksanaan komunikasi interpersonal.

Fenomena melalui observasi maupun wawancara yang penulis lakukan selama menjalankan Program Pengalaman Lapangan (PPL), antara lain:

1. Kesempatan guru untuk berkomunikasi dengan pimpinan terbatas sehingga berdampak pada ketidak lancaran intensitas komunikasi dua arah dan berakibat pada penyelesaian pekerjaan guru.
2. Adanya teknologi berupa *handphone* membuat guru menghabiskan waktu lebih banyak menggunakan *handphone* dibandingkan digunakan untuk bertukar informasi, menceritakan beban satu sama lain. Hal ini akan berdampak pada penurunan kinerja guru.
3. Kurangnya komunikasi yang efektif antara beberapa guru. Misalnya dalam pemberian tugas yang diberikan atasan, guru lama tidak berperan aktif dalam hal ini untuk memberikan masukan kepada guru yang sifatnya masih baru.
4. Kesempatan guru untuk berkomunikasi interpersonal kepada siswa terbatas dikarenakan padatnya kompetensi dasar yang harus diajarkan, serta waktu mengajar yang padat berdampak pada ketidak lancaran intensitas komunikasi dua arah.
5. Suasana akrab kurang terlihat dikalangan guru terhadap orang tua siswa, hal ini dikarenakan pertemuan yang terbatas sehingga berdampak pada ketidak tahuannya orang tua siswa terhadap permasalahan putra/i nya disekolah.

Berdasarkan hal tersebut, rumusan masalah secara spesifik sebagai berikut:

Rika Siti Rodiah, 2020

PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP KINERJA GURU DI SMK NEGERI 1 BANDUNG

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

1. Bagaimana gambaran tingkat komunikasi interpersonal di SMK Negeri 1 Bandung?
2. Bagaimana gambaran tingkat kinerja guru di SMK Negeri 1 Bandung?
3. Adakah pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Bandung?

1.3. Tujuan Penelitian

Secara umum, penelitian ini dilakukan untuk memperoleh pengetahuan dan melakukan kajian secara ilmiah mengenai bekerja, yang difokuskan pada komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru. Analisis tersebut diperlukan untuk mengetahui pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru. Secara khusus, tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Gambaran tingkat komunikasi interpersonal di SMK Negeri 1 Bandung.
2. Gambaran tingkat kinerja guru di SMK Negeri 1 Bandung.
3. Pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Bandung.

1.4. Kegunaan Penelitian

Ada dua macam kegunaan penelitian ini diantaranya:

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan memperkaya kajian yang berkaitan dengan komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru juga sebagai referensi bagi para penulis lainnya yang akan mengkaji teori lebih lanjut.

2. Secara Praktis

Bagi pihak yang bersangkutan dengan objek penelitian, agar dapat dijadikan sebagai bahan acuan dan informasi mengenai komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru.