

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Guru adalah salah seseorang yang berjasa dalam mencerdaskan anak bangsa, guru pun sering di sebut pahlawan tanpa tanda jasa. Seseorang yang memberikan ilmu pengetahuan kepada anak didik agar dapat merencanakan, menganalisis dan menyimpulkan masalah yang di hadapinya. Guru pun berperan dalam membentuk baik buruknya mutu Pendidikan oleh karna itu keprofesional sangat berpengaruh dalam mewujudkan program Pendidikan Nasional. Keprofesionalan guru dapat di lihat dalam pendidikan, kepribadian, sikap, kondisi sosial, kemampuan, motivasi, dan komunikasinya. Sebagai seorang guru kita di tuntutan untuk dapat berkomunikasi pada atasan ataupun pada sesama guru, dan para tenaga pendidik lainnya. Guru pun diharuskan patuh terhadap peraturan dan kebijakan yang dibuat oleh sekolah, mematuhi standar kerja, bertanggung jawab dalam melaksanakan proses pembelajaran, mengembangkan potensi diri, dapat mengikuti perkembangan zaman serta mempunyai kreatifitas dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.

Sebagai pendidik guru harus dapat berkomunikasi dengan baik dan benar, komunikasi yang dimaksud adalah untuk membuat orang lain mengerti apa yang kita maksud, dan kita juga mengerti apa yang dimaksudkan oleh orang lain. Jika dalam kerja pendidik tidak ada komunikasi, maka orang yang bekerja itu tidak saling mengetahui apa yang dikerjakan ataupun apa yang diinginkan teman kerjanya. Komunikasi yang terjadi di sekolah terutama antar kepala sekolah dengan guru, ataupun antar guru dan guru lainnya, jika dilakukan secara baik dan intensif, maka akan mempengaruhi sikap guru dalam menjalankan tugas sehari-harinya yang bertujuan pada peningkatan disekolah. Sebaliknya apa bila proses komunikasi yang terjadi disekolah kurang baik, maka dapat menimbulkan sikap otoriter. Proses komunikasi diperlukan adanya keterbukaan dan kerjasama yang harmonis antar kepala sekolah dan guru atau sesama pendidik, agar tujuan yang diinginkan tercapai sesuai dengan visi dan misi sekolah.

Sebagian besar guru di MI Ulil Amri masih memiliki keterbatasan kemampuan berkomunikasi antar sesama guru juga antara guru dan orang tua murid. Hal ini dapat

terlihat dari kurangnya toleransi terhadap perbedaan pendapat dan pemikiran antar guru kelas dan guru mata pelajaran, juga sering terjadi kesalah pahaman dalam penyampaian informasi kepada orang tua murid. Keterbatasan komunikasi ini terjadi karena adanya perbedaan usia dan masa kerja pada masing-masing guru. Bahkan pada pembuatan RPP dan pembuatan soal ulangan, ada guru yang enggan untuk mendiskusikan rencana pembelajaran kelasnya kepada guru pararel.

Untuk mewujudkan visi dan misi pendidik perlu meningkatkan komunikasi dan motivasi dalam bekerja. Motivasi kerja merupakan kekuatan yang mendorong seseorang melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negative sedarmayanti (2017, p.154). Motivasi dapat memberikan energi tersendiri untuk menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur, serta meningkatkan kegairahan bersama. Memberikan motivasi terhadap guru berarti menggerakkan guru untuk melakukan sesuatu atau ingin melakukan sesuatu dalam kegiatan belajar mengajar, peran motivasi baik internal maupun eksternal sangat diperlukan. Dengan adanya motivasi, guru dapat mengembangkan aktivitas dan inisiatif yang dapat mengarahkan dalam melihat ketekunan dalam melakukan kegiatan belajar mengajar.

Namun dalam kenyataan di lapangan setelah peneliti mengobserfasi di Madrasah Ibtidaiyah Ulil Amri Cibolang di temukan bahwa ada beberapa guru yang mempunyai motivasi kerja cenderung menurun dengan terlihatnya masih ada pendidik yang masih datang terlambat. Hal ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 1.1 Data Kehadiran Pendidik dan Tenaga Kependidikan Madrasah Ibtidaiyah Ulil Amri Bulan Januari – Maret 2022 (Dalam Presentase)**

No.	Bulan	Presentase (%)	Keterangan
1	Januari	80,8%	Tidak Terlambat
		19,2%	Terlambat
2	Februari	84,7%	Tidak Terlambat
		15,3%	Terlambat
3	Maret	88,5%	Tidak terlambat
		11,5%	Terlambat

Pengamatan di lapangan menunjukkan komunikasi antara sesama guru baik mata pelajaran maupun antar lintas minat masih berjalan kurang baik. Seperti jika ada kegiatan yang di adakan oleh beberapa guru maupun sekolah guru lain enggan untuk berpartisipasi. selain itu komunikasi antara guru dan pendidik lainnya kurang berjalan dengan baik, begitu pula dengan motivasi kerja guru yang rendah terutama dalam melaksanakan proses belajar mengajar, datang terlambat ke sekolah, tidak tepat waktu saat mengajar ke kelas, menunda pekerjaan dan pulang sebelum waktunya. Sikap tersebut tentu menghambat kinerja dan menurunkan kualitas guru. Guru dituntut agar dapat bersikap disiplin seperti datang tepat waktu, melaporkan rencana pembelajaran dan sebagainya.

Dalam hubungan proses belajar mengajar di sekolah guru harus selalu berusaha meningkatkan motivasi agar dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dapat berjalan dengan baik. Permasalahan di atas jika tidak segera di selesaikan dan dicarikan solusinya maka kondisi tersebut akan berdampak pada prestasi sekolah. Hal ini perlu di teliti guna meningkatkan kinerja guru dalam peningkatan kualitas pendidikan. Dari beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru, maka penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Ulil Amri”** berdampak pada prestasi sekolah.

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, peneliti mengindikasikan bahwa kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah Ulil Amri belum optimal. Dalam dugaan peneliti, hal ini disebabkan antara lain oleh faktor komunikasi interpersonal dan motivasi kerja guru. Pada saat ini, guru sebagai pelaksana kebijakan pendidik harus memiliki kemampuan dalam merespon perubahan tuntutan yang menginginkan pendidikan yang bermutu.

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru antara lain:

1. Kebijakan Pemerintah,
2. Sarana dan Prasarana Pendidikan,
3. Sumber Daya Manusia (Kepala Sekolah, Guru dan Tenaga Kependidikan Lainnya),
4. Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Kerja.

Kondisi tersebut terlihat dari:

- a. Adanya masalah internal yang muncul seperti ketidakcocokan pemikiran dalam perencanaan tujuan sekolah.
- b. Masih rendahnya kesediaan guru bekerjasama dengan guru lain..
- c. Masih ada beberapa guru terlambat untuk masuk dalam kelas padahal bel sudah berbunyi.
- d. Masih ada guru yang mengajar secara monoton dan tidak menarik.

### **1.3. Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah, ada banyak variabel yang mempengaruhi kinerja guru, maka penelitian ini dibatasi pada variabel komunikasi, motivasi dan kinerja guru.

### **1.4. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah dan pembatasan masalah, maka dapat dibuat perumusan masalah dalam penelitian ini yaitu “Apakah terdapat pengaruh komunikasi terhadap kinerja guru baik langsung maupun tidak, melalui motivasi kerja di Madrasah Ibtidaiyah Ulil Amri?” Secara rinci rumusan masalah dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah secara simultan komunikasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru?
2. Apakah secara parsial komunikasi berpengaruh terhadap kinerja guru?
3. Apakah secara parsial motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru?

### **1.5. Tujuan Penelitian**

Melihat rumusan masalah di atas maka penelitian ini mempunyai beberapa tujuan, yang dapat penulis sampaikan sebagai berikut:

1. Menganalisis komunikasi dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru.
2. Menganalisis komunikasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru.
3. Menganalisis motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja guru.

## **1.6. Manfaat Penelitian**

Selaras dengan tujuan penelitian tersebut, kegiatan penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan secara umum dari informasi khususnya yang berkaitan dengan pengaruh komunikasi interpersonal baik secara langsung maupun tidak.
2. Masukan bagi Madrasah Ibtidaiyah Ulil Amri untuk dijadikan bahan pertimbangan dalam merumuskan kebijakan pengembangan pola kinerja guru masa yang akan datang.
3. Bagi peneliti, hasil yang di peroleh pada penelitian ini dapat di jadikan sebagai temuan awal yang jika ingin melakukan penelitian lain tentang komunikasi interpersonal dan motivasi kerja terhadap kinerja guru pasa instansi lain.

## **1.7. Sistematika Penulisan**

Guna memahami lebih lanjut laporan ini, maka materi-materi yang tertera pada laporan skripsi ini dikelompokkan menjadi beberapa sub-bab dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

### **BAB I            PENDAHULUAN**

Berisi tentang latar belakang, identifikasi masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan itu sendiri.

### **BAB II           TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini berisikan teori yang berupa pengertian dan definisi yang diambil dari kutipan buku yang berkaitan dengan penyusunan laporan skripsi serta beberapa literatur yang berhubungan dengan penelitian.

### **BAB III          METODOLOGI PENELITIAN**

Bab ini berisikan tentang tempat dan waktu penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel dan teknik analisis data penelitian.

### **BAB IV          HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisi tentang gambaran objek penelitian, hasil penelitian, dan pembahasan berdasarkan hasil analisis yang secara lebih lengkap mengupas berbagai fenomena yang ada dalam penelitian.

#### BAB V        SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan simpulan yang merupakan hasil akhir atas penelitian ini dan juga saran yang berisi masukan untuk pihak objek penelitian.

#### DAFTAR PUSTAKA

Berisi buku, jurnal, dan rujukan yang digunakan dalam menyusun penelitian ini.