

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Globalisasi telah merambah semua bidang kehidupan. Arus pertukaran informasi, budaya, barang, dan Sumber Daya Manusia (SDM) semakin deras. Sementara itu, dengan adanya Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) negara anggota ASEAN semakin terbuka satu sama lain. MEA memungkinkan satu negara menjual barang dan jasa dengan mudah ke negara-negara lain di seluruh Asia Tenggara. Di samping itu, pasar tenaga kerja profesional seperti dokter, pengacara, akuntan, dan guru menjadi sangat terbuka. Berkat pengetahuan dan komunikasi yang terus berkembang, disertai situasi yang kompetitif, terjadilah banyak perubahan dalam berbagai bidang kehidupan.

Globalisasi dan MEA tidak dapat dihindari oleh Indonesia. Tantangan bagi Indonesia adalah bagaimana Indonesia dapat menanggapi perubahan, dapat bersaing dalam pasar bebas, dan dapat tetap mempertahankan kepribadian bangsa. Indonesia harus menghadapi tantangan tersebut agar Indonesia tidak tergilas dalam persaingan dan dampak negatif yang merugikan. Maka Indonesia perlu membentuk SDM yang berkualitas, yaitu yang cerdas, terampil, kreatif, inovatif, namun

memiliki akar kepribadian bangsa yang kuat. Dalam upaya ini, dunia pendidikan sangat berperan.

Namun sangat disayangkan, sejumlah survei mengungkapkan bahwa mutu pendidikan di Indonesia masih rendah. Menurut data *The United Nations Educational, Scientific, and Cultural Organization* (UNESCO), pendidikan Indonesia menempati peringkat ke-10 dari 14 negara berkembang.¹ Pada survei *Programme or International Student Assessment* (PISA) tahun 2015, Indonesia berada di posisi 57 dari 65 peserta survei. Sementara itu pada tahun 2017, mutu pendidikan Indonesia di ASEAN berada di peringkat 5, yaitu setelah Singapura, Brunei Darusalam, Malaysia, dan Thailand.²

Rendahnya mutu pendidikan di Indonesia, antara lain disebabkan oleh rendahnya motivasi kerja guru. Guru di Indonesia, termasuk di DKI Jakarta kurang berupaya untuk meningkatkan kualitas pengajaran.³ Peserta Program Keprofesian Berkelanjutan (PKB) pada tahun 2016 hanya 427.189 atau 15,82% dari 2.699.516 guru. Guru kurang punya inisiatif untuk meningkatkan kompetensinya. Guru tidak mau menulis, tidak

¹ Syarifudin Yunus, "Mengkritisi Kompetensi Guru," <https://news.detik.com/kolom/d-3741162/mengkritisi-kompetensi-guru> (diakses pada 14 Februari 2018).

² Dian Erdiana, "Introspeksi! Inilah Peringkat Pendidikan Indonesia di Dunia," <http://dianerdiana.blogspot.co.id/2017/05/introspeksi-inilah-peringkat-pendidikan.html> (diakses pada 14 Februari 2018).

³ Chusnul Chotimah, "Motivasi Peningkatan Kualitas Mengajar Guru Indonesia Rendah," <https://tirta.id/motivasi-peningkatan-kualitas-mengajar-guru-indonesia-rendah-cnRP> (diakses pada 14 Februari 2018).

membuat publikasi ilmiah, dan tidak inovatif dalam pembelajaran. Guru hanya cukup mengajar. Mengajar pun masih dengan metode *top-down*.⁴ Sementara itu, nilai Ujian Nasional SMA menurun. Pada 2016 menurun, dari rata-rata 61,29 menjadi 54,78.⁵ Nilai 2016 lebih baik dari 2017, bahkan nilai 2017 lebih baik dari 2018.⁶

Motivasi kerja guru menurun. Banyak guru tidak melakukan tanggung jawabnya sebagai guru. Beberapa kepala SMA Katolik se-Jakarta Barat mengatakan bahwa:

Motivasi kerja guru di sekolah menurun. Guru sering tidak melakukan tanggung jawabnya. Guru hadir tidak tepat waktu, terlambat masuk kelas namun lebih cepat keluar dari kelas, tidak mengerjakan administrasi, sering menunda-nunda tugas, di ruang guru tidak mengerjakan tugas namun asyik main hp, mengerjakan pekerjaan dengan hasil yang standar, kurang inisiatif, tidak punya kreativitas, dan sulit diajak untuk mengembangkan diri melalui literasi, seminar, atau pelatihan-pelatihan. Guru jarang melakukan literasi atas inisiatif sendiri dan hampir tidak pernah mengikuti seminar atau pelatihan atas biaya sendiri. Nilai UN juga menurun sejak tahun 2015. Guru juga lebih fokus untuk mencari pekerjaan yang lebih menghasilkan, seperti mengajar les; lebih semangat melakukan pemberkasan sertifikasi atau dana hibah daripada menyelesaikan administrasi mengajar. Motivasi yang dimiliki guru belum memadai untuk menghadapi perubahan-perubahan dalam pendidikan, yang berkaitan dengan tugasnya.⁷

⁴ Yunus, *loc. cit.*

⁵ Iradhatie Wurinanda, "Mendikbud: Nilai UN 2016 Turun," <https://news.okezone.com/read/2016/05/09/65/1383716/mendikbud-nilai-un-2016-turun> (diakses pada 14 Februari 2018).

⁶ Informasi diperoleh dari beberapa kepala sekolah SMA Katolik se-Jakarta Barat (pada 17 Februari 2018).

⁷ Informasi diperoleh dari beberapa kepala sekolah SMA Katolik se-Jakarta Barat (pada 17 Februari 2018).

Mengenai motivasi guru, beberapa kepala sekolah SMA se-Jakarta Barat menambahkan bahwa:

Turunnya motivasi guru diduga karena beberapa hal, antara lain gaji guru yang dirasa kecil, promosi karier yang kurang menyenangkan, situasi yang kurang kondusif karena yayasan sering tidak sepaham dengan unit sekolah, kebijakan yayasan yang kurang menyenangkan; arahan dan keputusan dari yayasan, sekolah, dan dinas yang sering mendadak.⁸

Yayasan pun sering ikut mengatur penggunaan Dana Bantuan Operasional Sekolah.⁹ Aturan penggunaan dana BOS pun sering tidak dipahami oleh guru dan karyawan sekolah. Kepala sekolah dianggap pelit oleh guru karena tidak membelanjakan dana BOS sesuai dengan harapan guru. Situasi ini menimbulkan suasana kerja yang tidak kondusif. Guru juga menjadi kurang respek terhadap atasan dan rekan kerja.¹⁰

Komunikasi memang sangat penting dalam suatu organisasi, termasuk dalam suatu lembaga sekolah. Dalam konteks sekolah swasta, perlu dibangun komunikasi antara yayasan dengan semua pihak di unit sekolah; antara kepala sekolah dengan Dinas, Yayasan, dan guru; serta antar guru. Dalam komunikasi tersebut diharapkan ada kesepahaman satu dengan yang lain dan masing-masing pihak rela memberikan umpan balik.

⁸ Informasi diperoleh dari beberapa kepala sekolah SMA Katolik se-Jakarta Barat (pada 17 Februari 2018 dan 20 April 2018).

⁹ Informasi diperoleh dari presentasi pertemuan penanggung jawab BOS DKI dalam sosialisasi BOS 2018 (pada 5 Februari 2018).

¹⁰ Informasi diperoleh dari beberapa kepala sekolah SMA Swasta se-Jakarta Barat (pada 17 Februari 2018).

Komunikasi yang seperti ini mendorong semua pihak untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian komunikasi organisasi yang baik dapat meningkatkan motivasi kerja guru. Komunikasi yang dilakukan dapat menyebabkan perasaan guru yang positif terhadap rekan kerja dan atasan. Guru menjadi paham tentang keinginan dan harapan rekan kerja dan atasan. Selain itu, komunikasi yang baik dengan yayasan perihal visi-misi, strategi yayasan, keadaan keuangan dapat membuat guru berperasaan positif terhadap gaji dan peluang promosi dan akhirnya guru senang dengan pekerjaannya. Dengan demikian, komunikasi yang baik dapat membuat kepuasan kerja guru meningkat.

Perasaan yang positif terhadap pekerjaan, teman sekerja, dan atasan serta peluang promosi menggerakkan guru bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Guru akan mengusahakan yang terbaik bagi peserta didik dan unit kerjanya. Guru akan berusaha meningkatkan kompetensi dan kinerjanya. Bahkan ia akan memikirkan dan melakukan yang lebih dari yang diminta oleh pimpinan, demi tercapainya tujuan organisasi. Kepuasan kerja dapat meningkatkan motivasi kerja seseorang.

Dengan kondisi guru seperti atas, apalagi terpacu oleh situasi MEA dan globalisasi, peningkatan motivasi guru merupakan keniscayaan. Bila tidak dilakukan dengan serius maka akibatnya adalah guru Indonesia akan banyak digantikan oleh guru-guru asing. Di kota-kota besar seperti Jakarta, Surabaya, Semarang, Yogyakarta telah terdapat banyak guru yang

berasal dari negara anggota ASEAN.¹¹ Sejak tahun 2009 di Batam telah ada 12-20 guru asing. Guru-guru asing tersebut bekerja dengan tanggung jawab tinggi. Mereka menggunakan waktu dengan sangat efektif. Mereka mengerjakan RPP, penilaian, dan evaluasi dengan tepat waktu. Bila harus lembur, mereka tidak mengeluh. Gaji mereka pun tidak jauh dari guru-guru lokal.¹² Yayasan-yayasan bisa jadi akan memilih tenaga-tenaga asing yang memiliki kompetensi dan motivasi kerja yang lebih baik.

Berdasarkan beberapa hal yang telah disampaikan di atas, maka penulis menganggap penting untuk mengadakan penelitian pengaruh komunikasi organisasi dan kepuasan kerja terhadap motivasi kerja guru. Penelitian akan dilaksanakan di SMA Katolik se-Jakarta Barat. Pemilihan tempat ini mengingat bahwa motivasi kerja, komunikasi organisasi, dan kepuasan kerja guru SMA Katolik se-Jakarta Barat perlu ditingkatkan. Di samping itu, jumlah SMA Katolik se-Jakarta Barat paling banyak di antara Kabupaten lain di Jakarta, Bekasi, dan Tangerang. Dengan jumlah yang paling banyak tentu perannya dalam peningkatan mutu pendidikan sangat diharapkan. Selain itu SMA Katolik se-Jakarta Barat homogen dilihat dari *input* peserta didik, sarana prasarana sekolah, dan perolehan gaji.

¹¹ Witono, "Guru-guru Asing Sudah Mengajar di Sekolah Indonesia," <http://fmipa.uny.ac.id/berita/guru-guru-asing-sudah-mengajar-di-sekolah-indonesia> (diakses pada 14 Februari 2018)

¹² Maria Margaretha, "Guru Asing di Indonesia," https://www.kompasiana.com/apfiariamargaretha.blogspot.com/guru-asing-di-indonesia_55da49e9579773bc0cdb0485 (diakses pada 14 Februari 2018)

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi banyak pihak, terutama bagi SMA Swasta Katolik se-Jakarta Barat, dalam perannya ikut serta meningkatkan kualitas lulusan yang siap bersaing di tengah dunia.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan di atas, dapat diidentifikasi bahwa faktor yang mempengaruhi rendahnya motivasi kerja adalah komunikasi organisasi yang kurang lancar. Keadaan ini ditandai dengan arahan dari yayasan, sekolah dan dinas yang mendadak; seringkali terjadi ketidaksepahaman antara yayasan dengan unit sekolah; informasi tentang BOS yang kurang dipahami oleh yayasan dan guru.

Motivasi kerja yang rendah juga dipengaruhi oleh kurangnya kepuasan kerja. Hal ini ditandai dengan aturan promosi karier yang kurang menyenangkan. Di samping itu, respek antar rekan kerja masih kurang. Respek terhadap atasan pun kurang.

Selain itu, yang mempengaruhi motivasi kerja adalah rendahnya komitmen guru. Hal ini ditandai dengan datang ke sekolah dan melaksanakan tugas-tugas dengan tidak tepat waktu. Guru pun lebih memilih memberi les di luar dan mengerjakan pemberkasan dana hibah daripada menyelesaikan administrasi guru.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, motivasi kerja yang rendah dipengaruhi oleh komunikasi organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen guru yang rendah. Namun penelitian ini difokuskan untuk meneliti pengaruh komunikasi organisasi dan kepuasan kerja terhadap motivasi kerja guru SMA Katolik se-Jakarta Barat.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi, dan pembatasan masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah komunikasi organisasi berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja?
3. Apakah komunikasi organisasi berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja?

E. Kegunaan Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan data dan informasi yang empiris yang dapat berguna baik secara teoritis maupun praktis.

1. Kegunaan secara teoritis, penelitian ini diharapkan mampu memperkaya pengetahuan dalam bidang manajemen pendidikan dan dapat memberikan hasil penelitian berupa pembuktian di lapangan yang terkait dengan pengaruh komunikasi organisasi dan kepuasan kerja terhadap motivasi kerja seorang guru dalam sebuah lembaga sekolah.
2. Kegunaan secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai informasi tentang pentingnya komunikasi organisasi dan kepuasan kerja dalam mewujudkan motivasi kerja guru khususnya di SMA Katolik se-Jakarta Barat.