

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Pendidikan merupakan keperluan penting yang wajib dimiliki setiap manusia yang hidup di permukaan bumi ini, salah satunya Indonesia. Dengan tidak adanya pendidikan tersebut, tidak mungkin bagi seseorang untuk hidup bahagia dan berkreasi sesuai dengan standar mereka baik secara tulis maupun intelektual. Selain itu, majunya suatu negara menjadi isu yang signifikan serta peran krusial dan membutuhkan survei melalui beberapa perspektif. Karena begitu penting peran pendidikan untuk setiap individu dan daerah, dalam kaitannya dengan pembinaan kepribadian negara, itu harus tetap berpegang dan bergantung pada pembentukan instruktif yang kokoh. Untuk memahami hal itu, maka pada saat itu, tidak ada jalan alternatif untuk membentuk kerangka pendidikan umum yang menunjukkan karakter Negara.

Undang-Undang Diklat Rangka Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003 Pasal 3 menjelaskan bahwasanya Instruksi Umum diharapkan dapat menumbuhkan kemampuan siswa guna sebagai pribadi yang berkarakter takwa pada Tuhannya, mempunyai akhlak yang mulia, kokoh, terdidik, terampil, inovatif, mandiri, dan menjadi penduduk berbasis popularitas dan mampu berkaitan dengan keberadaan ilmiah negara Pendidikan juga merupakan upaya yang disadari, karena dipahami bahwa ada komponen rencana dari guru untuk membina karakter dan kemampuan anak. Instruksi juga bertahan selamanya, terlepas dari apakah itu terjadi dalam keluarga, ataupun kehidupan sehari-hari.

Pendidik merupakan unsur yang paling mampu dan memiliki pengaruh yang sangat besar dalam menentukan hakikat pendidikan. Dalam menggarap sifat pengajaran, penting untuk memberikan pertimbangan yang luar biasa untuk lebih mengembangkan pelaksanaan pendidik. Terwujudnya pendidikan dengan mutu karena adanya pengaruh dari hasil kerja tenaga pendidik untuk menyelesaikan kewajibannya hingga pelaksanaan instruktur sebagai suatu kepentingan yang signifikan untuk kemajuan pembelajaran. Dengan cara ini,

Guru berperan penting dalam kemajuan sekolah untuk mencapai kemampuan yang ideal.

Guru adalah sumber daya manusia yang tugasnya paling menonjol untuk mengajar bangsa, seorang guru perlu didorong untuk memberikan yang terbaik dalam presentasinya. Motivasi adalah suatu rangkaian bentuk percobaan dalam menghasilkan berbagai situasi tertentu hingga setiap orang ingin mengerjakan suatu hal itu dengan usaha maksimal tanpa faktor apapun (Faturahman, 2003:141). Motivasi adalah sesuatu yang menjadi pendorong dalam mewujudkan kegiatan bagi seseorang serta memunculkan perilaku yang mengarah pada sasaran tertentu berdasarkan seluruh tahapan dalam menghasilkan rasa puas (Hamzah, 2008:63).

Motivasi kerja guru adalah ketersediaan menimbulkan tingkatan upaya terhadap target yang disituasikan dari kapasitas dalam mencukupi keperluan seseorang, selain itu juga suatu dukungan ataupun kemauan yang menjadi alasan seorang guru ataupun pengajar dalam melakukan tugasnya serta tanggung jawab yang dimiliki, dikarenakan dirinya tersebut ataupun faktor eksternal lain (Wijaya & Manurung, 2021:48). Salah satu variabel yang mempengaruhi semangat kerja tenaga pendidik adalah karakter pemimpin kepala sekolah. Prestasi kepala sekolah dalam memimpin sekolah memunculkan hal-hal bermanfaat yang dapat membangkitkan motivasi guru dalam bekerja. Untuk benar-benar memahami siklus motivasi kerja tenaga kerja, komponen administrasi harus dipikirkan.

Seperti yang dikemukakan oleh Popper dan Zakai, analisis kepemimpinan dalam organisasi harus dihubungkan dengan pengaturan mental dalam organisasi, seperti sistem progresif (jarak dari pimpinan), hubungan pemimpin dengan superior, sifat penugasan otoritatif (normal atau berubah), dan kondisi yang terjadi. (stabil versus darurat). Keadaan tempat kerja, baik iklim aktual maupun iklim sosial, berperan dalam membuat kenyamanan ditempat kerja. Sekitar sekolah yang kurang tentram diduga mengurangi dorongan kerja para guru untuk mencapai prestasi maksimal. Selain itu, sistem organisasi sekolah yang memberikan kenyamanan kerja bagi guru dianggap mendorong komitmen guru ke sekolah tersebut (Sudarnoto, 2016:92).

Petunjuk penting untuk menelusuri semangat kerja pengajar harus terlihat dari : 1) tanggung jawab untuk mengurus kerjanya, 2) pencapaian prestasinya, 2) peningkatan personal, dan 4) kebebasan untuk memilih (Hamzah B. Uno, 2008:112). Dengan asumsi penanda tersebut tidak terpenuhi, maka motivasi kerja tenaga pendidik termasuk kecil. Beberapa hal yang mampu terjadi ketika seorang pengajar termasuk kecil adalah menurunnya kinerja pengajar dalam kegiatan mendidik dan belajar, tidak adanya dorongan dari guru dalam latihan mendidik dan mengajar, dan tidak adanya kemajuan guru dalam latihan mengajar dan belajar.

Berbagai penjelasan diatas, maka kesimpulannya bahwa motivasi kerja guru berhubungan erat pada perilaku dan pelaksanaan kerja, sehingga baiknya motivasi seorang guru untuk menyelesaikan tugasnya, maka menghasilkannya baiknya pelaksanaan pekerjaannya ataupun sebaliknya. Diperlukan ketelitian kepala sekolah dalam meninjau bahwasanya situasi pengajar diharuskan memperoleh kepedulian. Hal ini karena tenaga pendidik merupakan komponen untuk pelaksanaan dan didorong dalam mempunyai kapasitas ataupun kemampuan penting memberi layanan utama untuk para siswa. Sehingga diperlukan hubungan korelasi dari dua pihak tersebut.

Sedangkan kenyataan yang ada di lapangan memperlihatkan adanya kemunculan peristiwa hubungan sistem interaksi dalam sekolah belum dibina secara tepat, dikarenakan banyak kemunculan masalah di bagian tersebut yaitu kepala sekolah tidak melakukan tugas secara tepat berupa penyampaian komunikasi belum kompleks, berfokus terhadap kepala sekolah serta belum menekankan kebutuhan pengajar yang harus didengar, ataupun sebaliknya bahwa pengajar yang berfokus terhadap latihan soal mengajar dengan tidak adanya usaha pengembangan interaksi secara baik bersama kepala sekolah serta beberapa guru lainnya.

Tentu hal tersebut menjadi penyebab komunikasi yang belum sinkron satu sama lain antara sesama guru dan kepala sekolah sehingga titik akibat yang dihasilkan berdampak negatif atas keadaan pekerjaan yang belum baik, hingga semangat para guru mengalami penurunan juga. Dan terlebih parah lagi dapat

berpengaruh negatif pada perolehan target kelompok yaitu sasaran pendidikan yang sudah ditentukan sebelumnya. Dipihak lainnya, situasi tenaga pendidik secara mutu dan nilai termasuk jauh serta sesuai ekspektasi melakukan pembentukan serta penghasil acuan pendidikan yang semakin membaik.

Dari komunikasi yang baik tersebut, maka sebuah kelompok (organisasi) mampu berlangsung serta sukses dan kebalikannya yang belum ataupun terdapat hubungan kegiatan kelompok yang terbilang hancur ataupun tertahan. Contohnya apabila di sebuah sekolah terdapat kepala sekolah yang tidak memberi informasi pada beberapa guru tentang waktu mulai sekolah sesudah masa libur serta apabila mata pelajaran yang wajib disampaikan dari setiap pengajar maka memungkinkan pengajar tidak akan hadir melakukan kegiatan pengajaran sebab banyak anak didik yang tidak ikut kegiatan pembelajaran. Menurut perumpamaan tersebut, dapat dilihat bahwasanya pemberian informasi karena lupa saja telah mampu berdampak signifikan pada suatu organisasi.

Dilihat dari persepsi observasi awal yang terjadi di Madrasah Aliyah Al-Washliyah 49 Pasar Lembu, melalui wawancara dengan kepala sekolah diperoleh data bahwa penerapan hubungan komunikasi interpersonal antara kepala sekolah dan guru masih belum ideal sehingga menjadi motivasi para guru di Sekolah Madrasah Aliyah Al-Washliyah 49 Pasar Lembu masih belum optimal. Hal ini terjadi karena terbatasnya waktu antara kepala sekolah dengan guru untuk melakukan komunikasi interpersonal di sekolah. Metodologi yang ditempuh kepala sekolah belum diperkuat dalam membangun motivasi kerja guru di sekolah Madrasah Aliyah Al-Washliyah 49 Pasar Lembu, terdapat kesenjangan komunikasi antara kepala sekolah dan guru di sekolah dengan alasan guru juga mengajar di sekolah yang berbeda. Sehingga kesempatan untuk berkomunikasi di antara guru dan kepala sekolah masih kurang.

Dengan melihat kepada permasalahan di atas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul ***“Pengaruh Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru di Madrasah Aliyah Al-Washliyah 49 Pasar Lembu”***.

## 1.2. Identifikasi Masalah

1. Kurangnya penerapan komunikasi interpersonal antara kepala sekolah dan guru
2. Rendahnya motivasi terhadap kerja guru
3. Keterbatasan waktu untuk melaksanakan komunikasi interpersonal antara kepala sekolah dan guru
4. Pendekatan kepala sekolah dalam membangun motivasi kerja guru belum maksimal
5. Adanya ketidak seimbangan antara kepala sekolah dan guru dalam komunikasi

## 1.3. Fokus Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di uraian sebelumnya maka fokus penelitian yang akan dibahas dalam penelitian ini apakah terdapat “Pengaruh Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru di Madrasah Aliyah Al-Washliyah 49 Pasar Lembu”.

## 1.4. Rumusan Masalah

1. Bagaimana tingkat komunikasi interpersonal kepala sekolah di Madrasah Aliyah Al-Washilyah 49 Pasar Lembu
2. Bagaimana tingkat motivasi kerja guru di Madrasah Aliyah Al-Washilyah 49 Pasar Lembu
3. Apakah ada pengaruh antara komunikasi interpersonal kepala sekolah dan motivasi kerja guru di Madrasah Aliyah Al-Washilyah 49 Pasar Lembu

## 1.5 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui tingkat komunikasi interpersonal kepala sekolah di Madrasah Aliyah Al-Washilyah 49 Pasar Lembu
2. Untuk Mengetahui tingkat motivasi kerja guru di Madrasah Aliyah Al-Washilyah 49 Pasar Lembu.

3. Untuk Mengetahui Apakah ada pengaruh antara komunikasi interpersonal kepala sekolah dan motivasi kerja guru di Madrasah Aliyah Al-Washilyah 49 Pasar Lembu.

### **1.6. Manfaat Penelitian**

Adapun kegunaan penelitian yang diperoleh nantinya mampu dipergunakan untuk cerminan pemahaman kebutuhan individu dan juga secara umum, manfaat tersebut terdiri dari berikut ini:

#### 1. Manfaat Teoritis

Manfaat penelitian ini untuk peneliti yaitu, hasil yang diperoleh mampu dimanfaatkan untuk sumber data logis dalam riset terkait dampak komunikasi interpersonal kepala sekolah pada motivasi kerja guru.

#### 2. Manfaat Praktis

##### a) Bagi Guru

Mampu dimanfaatkan dalam menambah data mengenai motivasi kerja pengajar serta dijadikan kontribusi untuk tenaga pendidik dalam memiliki pilihan membangun motivasi kerjanya.

##### b) Bagi Kepala Sekolah

Selanjutnya hasil dari penelitian mampu untuk dimanfaatkan sebagai kontribusi pada kepala sekolah dalam memimpin komunikasi interpersonal yang lebih kuat dengan guru.

##### c) Bagi peneliti yang lainnya

Mampu dimanfaatkan untuk referensi atau studi penelitian yang signifikan untuk mendorong eksplorasi terkait komunikasi interpersonal kepala sekolah dan motivasi kerja guru secara lebih luas.