

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi dewasa ini pendidikan menjadi sangat penting. Bekal pendidikan yang telah dimiliki suatu masyarakat akan berkembang secara baik, dan tidak dapat dipungkiri lagi masyarakat tersebut semakin berkualitas serta mampu bersaing secara kompetitif, era persaingan yang semakin ketat dan keras dalam berbagai sudut aktivitas kehidupan. Dalam suasana kompetitif semacam ini diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas, yaitu sumber daya manusia yang mampu menghadapi persaingan dan terampil dalam berbagai aktivitas kehidupan. Kualitas sumber daya manusia memegang peran utama dalam menentukan keberhasilan aktivitas berbagai sektor pembangunan fisik maupun non-fisik.

Pendidikan mempunyai peran signifikan dan bahkan merupakan prana utama dalam penyiapan SDM. Pendidikan pada dasarnya menyiapkan peserta didik untuk hidup pada era mendatang yang akan ditandai dengan perubahan dalam segala aspek termasuk teknologi yang begitu cepat. Lembaga pendidikan harus merubah orientasinya dengan tidak hanya melatih peserta didiknya menguasai suatu keterampilan, tetapi lebih dari itu juga harus menyiapkan mereka untuk memiliki daya adaptasi yang baik, mau hidup berdampingan dengan baik dalam masyarakat yang multikultur, multireligi, dan multi etnis (Wagiran, 2013).

Menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, 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.

Pada dasarnya terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi keberhasilan pendidikan, antara lain guru, siswa, sarana dan prasarana, lingkungan pendidikan, kurikulum. Dari beberapa faktor tersebut, guru dalam kegiatan proses pembelajaran di sekolah menempati kedudukan yang sangat penting dan tanpa mengabaikan faktor penunjang yang lain, guru sebagai subyek pendidikan sangat menentukan keberhasilan pendidikan itu sendiri. Harus diakui bahwa guru merupakan faktor utama dalam proses pendidikan. Meskipun fasilitas pendidikannya lengkap dan canggih, namun bila tidak ditunjang oleh keberadaan guru yang berkualitas, maka mustahil akan menimbulkan proses belajar dan pembelajaran yang maksimal (Utami Munandar, 2018).

Oemar Hamalik berpendapat bahwa peranan guru yaitu sebagai penghubung, modernisator, dan pembangun. Berdasarkan pendapat tersebut dapat dipahami bahwa peranan seorang guru tidak hanya sebagai pengajar, akan tetapi juga sebagai pendidik para siswanya, membimbing mereka untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dengan baik. Ini berarti peranan seorang guru akan sangat berpengaruh terhadap mutu dan kualitas pendidikan maupun lulusannya (Oemar Hamalik, 2015). Kinerja guru secara umum merupakan hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja guru dapat diukur dengan perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi pembelajaran, kerjasama dalam kelompok kerja, pemahaman dan kemampuan dalam bekerja dan evaluasi diri dalam mencapai prestasi.

Kinerja guru merupakan salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan proses pendidikan di sekolah. Dalam konteks pendidikan, kinerja guru tidak hanya diukur dari kemampuan mengajar, tetapi juga dari bagaimana mereka berinteraksi dengan siswa, rekan kerja, dan manajemen sekolah. Penelitian menunjukkan bahwa kinerja guru yang baik berkontribusi signifikan terhadap peningkatan hasil belajar siswa (Sukardi, 2020). Oleh karena itu, penting untuk memahami berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja guru, termasuk salah satunya pelatihan, komunikasi internal, dan kepuasan kerja.

Pelatihan guru adalah salah satu aspek penting yang dapat meningkatkan kompetensi dan profesionalisme mereka. Pelatihan yang dirancang dengan baik dapat membantu guru mengembangkan keterampilan pedagogis, memahami kurikulum terbaru, dan menerapkan metode pengajaran yang inovatif. Menurut Arifin (2019), pelatihan yang berkelanjutan dan relevan dengan kebutuhan guru dapat meningkatkan efektivitas pengajaran dan, pada gilirannya, meningkatkan kinerja siswa.

Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana guru non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas Mangkunegara, (2015:44). Sedangkan menurut Dessler (2015:284), mengemukakan bahwa pelatihan merupakan proses mengajarkan guru baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja guru baik yang baru atau pun yang sudah bekerja perlu

mengikuti pelatihan. Pelatihan mempersiapkan peserta latihan untuk mengambil jalur tindakan tertentu yang dilukiskan oleh teknologi dan organisasi tempat bekerja dan membantu peserta memperbaiki prestasi dalam kegiatannya terutama mengenai pengertian dan keterampilan. Menyiapkan sumber daya manusia dengan sebaik mungkin untuk mencapai tujuan dari sebuah organisasi atau perusahaan. Penggerak motorik dari tercapainya tujuan perusahaan sering kaitannya berhubungan dengan bagusnya kinerja yang ada di dalam organisasi tersebut.

Pelatihan akan memberikan kesempatan bagi guru mengembangkan keahlian dan kemampuan baru dalam bekerja agar apa yang diketahui dan dikuasai saat ini maupun untuk masa mendatang dapat membantu guru yang mengerti apa yang seharusnya dikerjakan dan mengapa harus dikerjakan, memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan, keahlian, sedangkan dengan motivasi akan memberikan kesempatan kepada guru untuk menyalurkan keinginan individu yang kuat pada organisasi.

Mondy (2015:202), mendefinisikan pelatihan sebagai usaha berkelanjutan yang didesain untuk meningkatkan pendidikan seseorang/guru dan kinerja organisasi, dimana pelatihan adalah kegiatan-kegiatan yang didesain untuk memberi kesempatan bagi peserta untuk mempelajari pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan bagi pekerjaan-pekerjaan mereka pada masa sekarang. Keberhasilan program pelatihan akan terlihat dari cara kerja dan hasil kerja para guru setelah mengikuti program pelatihan. Untuk bisa mengetahui apakah pelatihan yang dilakukan oleh organisasi benar-benar meningkatkan kinerja para guru, maka organisasi perlu melakukan penilaian kerja guru. Russell dalam

Gomes (2013:121), pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performan bekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggungjawabnya, atau suatu pekerjaan yang ada hubungannya dengan pekerjaannya. Supaya efektif, pelatihan biasanya harus mencakup pengalaman belajar, aktivitas-aktivitas terencana dan didesain sebagai jawaban atau kebutuhan-kebutuhan yang berhasil diidentifikasi.

Selain pelatihan, komunikasi internal dalam lingkungan kerja juga memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan tugas-tugas guru. Komunikasi internal yang efektif memungkinkan terjadinya pertukaran informasi yang jelas, koordinasi yang baik, serta penguatan hubungan antarindividu di lingkungan sekolah. Dengan komunikasi internal yang baik, guru dapat bekerja lebih harmonis dan memahami tugas serta tanggung jawab mereka dengan lebih baik. Sebaliknya, kurangnya komunikasi internal yang efektif dapat menyebabkan kesalahpahaman, konflik, dan penurunan semangat kerja. Rahardjo (2018) menyatakan bahwa komunikasi internal yang terbuka dan transparan dapat mengurangi kesalahpahaman dan meningkatkan kerjasama antar anggota tim.

Komunikasi internal yang efektif juga berperan dalam mendukung program-program sekolah. Misalnya, kepala sekolah atau manajemen sekolah memberikan informasi kepada guru terkait kebijakan atau program-program yang sedang dijalankan. Dengan komunikasi yang jelas, guru dapat memahami peran dan tanggung jawab mereka dalam menyukseskan program tersebut. Interaksi antara kepala sekolah dan guru, serta antar sesama guru, termasuk dalam komunikasi internal yang harus dijaga dengan baik untuk menunjang efektivitas kerja.

Pelaksanaan hubungan kerja yang terjalin antara guru dalam sebuah sekolah juga termasuk dalam komunikasi internal. Komunikasi yang baik antar guru dapat mendukung kolaborasi dan sinergi dalam melaksanakan tugas-tugas yang berkaitan dengan pembelajaran. Komunikasi internal yang efektif memungkinkan setiap guru untuk berbagi informasi, ide, dan pengalaman yang relevan dengan pembelajaran, sehingga kualitas pendidikan di sekolah dapat meningkat. Dengan terlaksananya komunikasi internal yang baik, kinerja guru akan berkembang karena mereka memiliki pemahaman yang jelas terhadap tugas-tugas mereka dan dapat bekerja secara efektif.

Kepuasan kerja mengekspresikan sejumlah kesesuaian antara harapan seseorang tentang pekerjaannya yang dapat berupa prestasi kerja yang diberikan oleh sekolah dan imbalan yang diberikan atas pekerjaannya. Pada hakekatnya seseorang didorong untuk beraktivitas karena dia berharap bahwa hal tersebut akan membawa keadaan yang lebih baik memuaskan dari pada keadaan sekarang. Guru yang tidak puas menunjukkan bahwa kebutuhan-kebutuhannya belum terpenuhi. Bila kondisi ini terjadi berlarur-larut maka dalam dirinya akan terjadi frustrasi, sedih dan kekecewaan yang mendalam. Akibatnya produktivitas kerjanya akan menurun, baik yang dikarenakan oleh rendahnya semangat ataupun tingginya absensi. Dengan demikian ada kaitan yang erat antara kinerja dan kepuasan kerja.

Kepuasan kerja guru adalah faktor lain yang tidak kalah penting dalam menentukan kinerja mereka. Guru yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih termotivasi dan berkomitmen untuk memberikan yang terbaik

dalam pengajaran. Hasil penelitian oleh Sari (2021) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dan kinerja guru.

Guru yang merasakan kepuasan kerja akan selalu meningkatkan kinerjanya. Kepuasan kerja dapat berdampak terhadap pencapaian target waktu menyelesaikan pekerjaan, dan mengoptimalkan kualitas. Sedangkan guru yang merasakan ketidakpuasan akan cenderung tidak mempunyai dorongan untuk mencapai kinerja yang maksimal. Sehingga guru merasa tidak bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dari observasi awal yang dilakukan penulis pada SMA (Sekolah Menengah Atas) Negeri 6 Lhokseumawe, terdapat tantangan yang harus dihadapi untuk meningkatkan kinerja guru. Beberapa tantangan tersebut meliputi beban kerja yang tinggi, kurangnya dukungan manajerial, dan masalah komunikasi yang sering terjadi. Hal ini dapat menyebabkan stres dan ketidakpuasan di kalangan guru, yang pada akhirnya berdampak negatif pada kinerja mereka.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa pelatihan yang tidak memadai dapat menyebabkan kurangnya keterampilan guru dalam mengelola kelas dan menyampaikan materi dengan efektif. Selain itu, kurangnya komunikasi antara guru dan manajemen sering kali mengakibatkan kebingungan mengenai kebijakan sekolah yang baru. Hidayati (2022) menekankan pentingnya komunikasi yang baik dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi lebih lanjut hubungan antara ketiga faktor ini dan kinerja guru.

Fenomena yang terjadi di SMA (Sekolah Menengah Atas) Negeri 6 Lhokseumawe menunjukkan bahwa kinerja guru masih menghadapi tantangan yang kompleks. Beban kerja yang tinggi sering kali membuat guru merasa terbebani secara fisik dan mental, sehingga sulit untuk memberikan pengajaran yang optimal. Selain itu, komunikasi internal yang kurang efektif antara guru dan pihak manajemen menyebabkan kebingungan dalam memahami kebijakan dan program sekolah. Kondisi ini berpotensi menghambat kolaborasi dan menciptakan ketegangan dalam lingkungan kerja, yang pada akhirnya berdampak negatif pada motivasi dan kepuasan kerja guru.

Di sisi lain, pelatihan yang dilakukan belum sepenuhnya terstruktur dan relevan dengan kebutuhan guru, sehingga kompetensi mereka dalam menghadapi perubahan kurikulum atau menerapkan metode pembelajaran inovatif masih terbatas. Fenomena ini menegaskan pentingnya upaya yang lebih terarah dalam memperbaiki aspek pelatihan, komunikasi internal, dan kepuasan kerja. Dengan mengatasi permasalahan ini, diharapkan kinerja guru dapat meningkat secara signifikan, sehingga memberikan dampak positif bagi kualitas pembelajaran dan hasil belajar siswa.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik dan ingin menganalisis **“Pengaruh Pelatihan, Komunikasi Internal dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMAN 6 Lhokseumawe.”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, masalah dalam penlitiaan ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja guru SMAN 6 Lhokseumawe?
2. Apakah komunukasi internal berpengaruh terhadap kinerja guru SMAN 6 Lhokseumawe?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMAN 6 Lhokseumawe?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan perumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja guru SMAN 6 Lhokseumawe
2. Untuk menganalisis apakah komunikasi internal berpengaruh terhadap kinerja guru SMAN 6 Lhokseumawe
3. Untuk menganalisis apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMAN 6 Lhokseumawe.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, maka hasil penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini memberikan kontribusi penting terhadap pengembangan teori pendidikan dengan mengidentifikasi dan menganalisis hubungan antara pelatihan, komunikasi internal, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini dapat memperkaya literatur yang ada, memperjelas mekanisme interaksi antara variabel-variabel tersebut, serta memberikan wawasan baru bagi peneliti lain yang ingin mengeksplorasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru di konteks pendidikan yang berbeda. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan bagi studi-studi selanjutnya dalam bidang pendidikan.

2. Manfaat Praktis

Dari segi praktis, hasil penelitian ini dapat digunakan oleh manajemen SMA Negeri 6 Lhokseumawe untuk merancang dan mengimplementasikan program-program yang lebih efektif dalam meningkatkan kinerja guru. Dengan memahami pengaruh pelatihan, komunikasi internal, dan kepuasan kerja, pihak sekolah dapat mengambil langkah-langkah strategis untuk mengembangkan pelatihan yang sesuai, memperbaiki saluran komunikasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, sehingga dapat meningkatkan motivasi dan kinerja guru secara keseluruhan