

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen penting dalam suatu organisasi. Organisasi dirancang dengan berbagai visi yang mempertimbangkan kebutuhan manusia untuk mencapai misinya, yang dikerjakan oleh manusia. Pendidikan adalah faktor yang sangat berperan dalam perkembangan sumber daya manusia yang berkualitas. Dengan pendidikan, kita bisa membentuk generasi yang beretika dan mampu mewujudkan potensinya. Pendidikan juga memungkinkan masyarakat untuk mengembangkan keterampilan mereka sehingga dapat terus berkembang dan memenuhi kebutuhan masyarakat. Pendidikan adalah sebuah proses yang dilaksanakan secara sengaja dengan tujuan utama mencerdaskan individu. Melalui pendidikan, kepribadian individu dibentuk menjadi sumber daya manusia yang memiliki peran penting dalam proses pembangunan bangsa dan negara (Aris & Putra, 2023.). Oleh karena itu, pendidikan sangat penting karena menjadi faktor utama dalam menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas.

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Sistem Pendidikan Nasional, 2003 Bab 1 Pasal 1 tentang Pendidikan dalam konteks sistem pendidikan nasional merupakan usaha yang dirancang secara disengaja dan sistematis untuk membangun lingkungan belajar serta proses pembelajaran yang memungkinkan peserta didik secara aktif dapat mengembangkan potensi mereka. Hal ini bertujuan agar mereka memiliki keagamaan, kemampuan pengendalian diri,

karakter yang baik, kecerdasan, moral yang tinggi, serta keterampilan yang diperlukan oleh individu, masyarakat, bangsa dan negara.

Guru adalah salah satu dari sumber daya manusia (SDM) yang berbeda di sekolah. Produktivitas guru di sekolah memiliki posisi penting untuk mencapai tujuan sekolah. Tugas guru sangat penting dalam melaksanakan kegiatan pendidikan. Tanggung jawab guru secara formal tercantum dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen Bab 1 Pasal 1. Dalam undang-undang ini disebutkan bahwa guru dan dosen adalah tenaga pendidikan profesional yang bertugas mendidik, mengajar, membimbing, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. Tujuannya adalah agar peserta didik dapat menjalani pendidikan dari tingkat anak usia dini hingga pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Produktivitas merupakan suatu kinerja ekonomi dengan membandingkan seberapa efisien jumlah pengolahan atau produksi dalam suatu sistem dengan sumber daya yang diperlukan untuk melakukannya (Astuti, 2021). Produktivitas kerja guru mencakup sejumlah persyaratan yang harus dipatuhi oleh setiap tenaga pendidik. Persyaratan tersebut mencakup kesiapan guru untuk bekerja dengan semangat dan tanggung jawab. Seorang guru yang memenuhi persyaratan tersebut dianggap memiliki kemampuan, kesehatan, kecerdasan dan pendidikan yang relevan, serta telah memperoleh keterampilan yang diperlukan untuk melaksanakan tugasnya yang baik. Hal ini juga mencakup memenuhi standar kualitas dan kuantitas yang diharapkan (Silaen, 2022).

Tabel 1. 1 Pra Survey Produktivitas Guru

Produktivitas Guru	Jumlah Guru	Persentase Pernyataan Responden	
		Iya	Tidak
Sumber daya atau fasilitas sangat memadai untuk mendukung produktivitas saya di sekolah.	20	100%	
Metode atau strategi tertentu yang digunakan oleh saya untuk meningkatkan produktivitas.	20	100%	
Minat bakat siswa yang sesuai dengan keinginannya dapat meningkatkan produktivitas saya.	20	70%	30%
Saya mendapatkan dukungan dari kepala sekolah terhadap pengembangan profesional dan kesejahteraan yang dapat meningkatkan produktivitas.	20	40%	60%

Sumber : Data Pra Survey (2024)

Berdasarkan hasil dari pra survey kepada guru SMK Negeri 1 Cikarang Barat, dapat disimpulkan bahwa mayoritas guru merasa bahwa fasilitas dan metode yang digunakan cukup memadai untuk meningkatkan produktivitas mereka. Namun, terdapat kekurangan dalam hal dukungan dari kepala sekolah terhadap pengembangan profesional dan kesejahteraan, serta bagaimana minat dan bakat siswa mempengaruhi produktivitas guru. Hal ini mengindikasikan perlunya perbaikan dalam aspek dukungan dari manajemen sekolah untuk lebih memaksimalkan produktivitas guru.

Berdasarkan hasil wawancara kepada guru SMK Negeri 1 Cikarang Barat, terdapat beberapa permasalahan yang dihadapi setelah penerapan sistem zonasi. Sistem zonasi ini mengakibatkan penerimaan siswa yang tidak lagi berdasarkan minat dan bakat mereka, seperti minat dalam bidang mesin atau teknik komputer jaringan (TKJ). Sebelumnya, ketika seleksi dilakukan berdasarkan bakat, proses

seleksi menjadi lebih mudah karena siswa yang diterima memiliki kecocokan minat dan bakat dengan program studi yang ada. Namun, dengan sistem zonasi, sekolah harus menerima siswa dari zona tertentu, tanpa mempertimbangkan minat dan bakat individu.

Permasalahan ini menjadi tantangan karena banyak siswa yang masuk ke sekolah belum mengetahui bakat dan keinginan mereka. Hal ini membuat proses pembelajaran menjadi lebih sulit karena guru harus membantu siswa menemukan minat mereka sambil mengajar sesuai kurikulum.

Selain itu, terdapat permasalahan lain terkait produktivitas di SMK Negeri 1 Cikarang barat yang diduga tidak mendapatkan dukungan optimal, terutama bagi guru yang berusia di atas 50 tahun. Kebijakan saat ini menetapkan syarat usia maksimum untuk dukungan tertentu adalah dibawah 50 tahun. Akibatnya, guru yang berusia di atas 50 tahun harus mencari dan belajar sendiri untuk meningkatkan produktivitas mereka. Dukungan yang minim ini menjadi beban tambahan bagi guru senior yang seharusnya mendapatkan bantuan dan dukungan untuk tetap produktif dan efektif dalam mengajar.

Tabel 1. 2 Pra Survey Sistem Reward

Sistem Reward	Jumlah Guru	Persentase Pernyataan Responden	
		Iya	Tidak
Sistem <i>reward</i> ini dapat memotivasi saya dalam meningkatkan produktivitas	20	50%	50%
Insentif yang diterima dalam sistem <i>reward</i> bisa meningkatkan produktivitas saya	20	35%	65%

Sumber : Data Pra Survey (2024)

Reward merupakan konsekuensi dari apa yang diperoleh sebagai hasil pekerjaan yang telah dilakukan, yang dapat berupa upah, gaji, atau bahkan insentif, yang bertujuan untuk mendorong pencapaian kinerja melebihi standar dan mencapai target yang diharapkan (Nurhalifah et al., 2021). *Reward* dapat meningkatkan produktivitas karena pada dasarnya merupakan bentuk apresiasi yang diberikan kepada guru atas pencapaian yang telah diraih. *Reward* merupakan insentif yang berperan dalam mendorong guru untuk meningkatkan produktivitas guna mencapai keunggulan yang kompetitif. Selain itu, *reward* juga merupakan imbalan yang diberikan kepada tenaga kerja sebagai penghargaan atas kontribusi tenaga dan pikiran yang mereka berikan demi kemajuan sekolah dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Saputra et al., 2023).

Hasil pra *survey* menunjukkan bahwa ada perbedaan pendapat di antara guru mengenai efektivitas sistem *reward* dalam memotivasi dan meningkatkan produktivitas. Sehingga terdapat beberapa guru merasa bahwa sistem *reward* dapat memotivasi, tetapi guru yang lainnya tidak merasa bahwa sistem *reward* dapat memotivasi. Selain itu, guru merasa bahwa insentif yang diterima dalam sistem *reward* tidak mampu meningkatkan produktivitas. Hal ini menunjukkan bahwa ada kebutuhan untuk melakukan evaluasi kembali mengenai sistem *reward* agar lebih efektif dalam memotivasi dan meningkatkan produktivitas guru.

Berdasarkan hasil wawancara kepada guru SMK Negeri 1 Cikarang Barat, terdapat beberapa permasalahan signifikan yang diidentifikasi terkait dengan sistem *reward* di sekolah. Salah satu permasalahan utama yang terungkap adalah belum adanya bonus yang diberikan oleh sekolah kepada para guru. Bahkan jika

ada *reward* yang diberikan, perbedaannya tidak akan sama antara guru yang telah melewati batas usia tertentu dengan guru yang belum mencapai batas usia tersebut.

Sebagai contoh, seorang guru akan pensiun pada usia 60 tahun, tidak memiliki kesempatan yang sama untuk mengembangkan diri melalui *reward* dari sekolah dalam kurun waktu 10 tahun sebelum pensiun. Guru yang lebih senior tidak mendapatkan dukungan yang cukup untuk meningkatkan kompetensi dan produktivitas mereka, Sementara guru yang lebih muda memiliki akses yang lebih besar terhadap *reward* dan kesempatan untuk pengembangan diri.

Ketidakmerataan dalam pemberian *reward* ini menimbulkan perasaan tidak adil dikalangan guru yang lanjut usia. Guru merasa kurang dihargai dan kurang didukung dalam pengembangan profesional, meskipun memiliki pengalaman dan dedikasi yang panjang terhadap pendidikan. Hal ini berdampak pada produktivitas dan semangat kerja, yang pada akhirnya mempengaruhi kualitas pendidikan yang diberikan kepada siswa.

Masalah ini menunjukkan perlu kebijakan yang lebih inklusif dan adil dalam sistem *reward*, yang tidak hanya memotivasi guru muda, tetapi juga memberikan kesempatan yang setara kepada semua guru untuk berkembang dan berkontribusi secara optimal. Dengan demikian, diharapkan produktivitas dan kualitas pendidikan di SMK Negeri 1 Cikarang Barat dapat ditingkatkan secara keseluruhan.

Tabel 1. 3 Pra Survey Komunikasi

Komunikasi	Jumlah Guru	Persentase Pernyataan Responden	
		Iya	Tidak
Efektivitas komunikasi antara guru dengan rekan kerja atau kepala sekolah	20	100%	
Informasi yang saya sampaikan kepada siswa dan wali murid dengan efektif	20	15%	85%
Saya merasa informasi penting disampaikan dengan tepat waktu dan jelas di lingkungan sekolah	20	100%	

Sumber : Data Pra Survey (2024)

Komunikasi adalah proses menyampaikan informasi, ide, atau pemahaman dari satu orang ke orang lain dengan harapan bahwa informasi tersebut dapat diinterpretasikan sesuai dengan tujuan yang dimaksud (Kartadinata, 2023). Komunikasi formal adalah jenis komunikasi yang telah diterima oleh sekolah dan bertujuan untuk keuntungan sekolah (Murniarti et al., 2023). Guru yang memiliki pemahaman dengan baik apa yang diharapkan dari mereka cenderung lebih fokus, sehingga mampu merencanakan kegiatan pembelajaran yang sesuai.

Berdasarkan hasil dari pra survey kepada guru SMK Negeri 1 Cikarang Barat, dapat disimpulkan bahwa mayoritas guru merasa bahwa Efektivitas komunikasi dan memberikan informasi penting untuk meningkatkan produktivitas mereka. Namun, terdapat kekurangan dalam hal menyampaikan informasi kepada siswa dan wali murid dikarenakan masih ada siswa yang telat menyampaikan informasi kepada orang tua, kemudian sulit untuk menyampaikan informasi kepada wali murid dikarenakan masih ada wali murid yang tidak memiliki *platform* untuk berkomunikasi.

Dari hasil wawancara beberapa guru SMK Negeri 1 Cikarang Barat, teridentifikasi bahwa permasalahan yang terkait komunikasi antara wali murid, dan siswa. Salah satu masalah utama yang ditemukan adalah adanya kendala dalam penyampaian informasi penting dari sekolah kepada orang tua siswa. Beberapa siswa tidak selalu menyampaikan informasi yang diberikan oleh sekolah kepada orang tua mereka dengan baik. Meskipun sekolah telah berupaya menggunakan berbagai metode komunikasi, seperti aplikasi *whatsapp* dan surat tertulis, masalah ini tetap belum terselesaikan. Beberapa orang tua tidak memiliki akses ke *whatssap* atau tidak aktif menggunakan *platform* tersebut, sehingga mereka tidak mendapatkan informasi yang disampaikan melalui grup *whatssapp* sekolah. Selain itu, penggunaan surat sebagai alternatif juga tidak selalu efektif, karena surat-surat tersebut tidak selalu sampai kepada orang tua dengan tepat waktu atau bahkan tidak sampai sama sekali.

Hambatan dalam komunikasi ini menyebabkan berbagai efek negatif, termasuk kurangnya partisipasi orang tua dalam pendidikan anak-anak mereka. Orang tua tidak mendapatkan informasi penting dari sekolah mungkin tidak dapat memberikan dukungan yang diperlukan kepada anak-anak mereka, baik dalam hal akademik maupun non-akademik. Hal ini juga dapat menghambat koordinasi antara guru dan orang tua dalam menangani masalah-masalah siswa secara efektif.

Permasalahan komunikasi ini menunjukkan perlunya perbaikan dalam sistem komunikasi antara siswa, dan wali murid. Sekolah perlu mencari solusi yang lebih efektif dan inklusif untuk memastikan bahwa semua orang tua menerima informasi penting secara tepat waktu dan akurat. Dengan memperbaiki sistem

komunikasi, diharapkan keterlibatan orang tua dalam pendidikan anak-anak mereka dapat ditingkatkan, yang pada akhirnya akan mendukung peningkatan kualitas pendidikan di SMK Negeri 1 Cikarang Barat.

Berdasarkan uraian sebelumnya, peneliti tertarik untuk meneliti mengenai “Pengaruh Komunikasi dan Sistem *Reward* terhadap Produktivitas Guru pada SMK Negeri 1 Cikarang Barat.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Komunikasi berpengaruh terhadap produktivitas guru SMK Negeri 1 Cikarang Barat?
2. Apakah sistem *reward* berpengaruh terhadap produktivitas guru SMK Negeri 1 Cikarang Barat?
3. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap sistem *reward* SMK Negeri 1 Cikarang Barat?
4. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap produktivitas guru melalui sistem *reward* SMK Negeri 1 Cikarang Barat?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, sehingga peneliti menemukan tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bahwa komunikasi berpengaruh terhadap produktivitas guru SMK Negeri 1 Cikarang Barat.
2. Untuk mengetahui bahwa sistem *reward* berpengaruh terhadap produktivitas guru SMK Negeri 1 Cikarang Barat.

3. Untuk mengetahui bahwa komunikasi berpengaruh terhadap sistem *reward* SMK Negeri 1 Cikarang Barat.
4. Untuk mengetahui bahwa komunikasi berpengaruh terhadap produktivitas guru melalui sistem *reward* SMK Negeri 1 Cikarang Barat.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan-tujuan tersebut, maka penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Dengan melakukan penelitian ini, peneliti diharapkan dapat lebih memahami faktor-faktor apa saja dari komunikasi dan sistem *reward* yang dapat memengaruhi produktivitas guru di SMK Negeri 1 Cikarang Barat. Hal ini akan meningkatkan wawasan dan pengetahuan mengenai hubungan antar variabel yang sedang diteliti.

2. Bagi Sekolah

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi positif bagi SMK Negeri 1 Cikarang Barat, serta menjadi landasan yang berharga untuk menetapkan kebijakan sekolah terkait dengan komunikasi dan sistem *reward* serta pengaruhnya terhadap produktivitas guru.

3. Bagi Guru

Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi bagi para guru atau calon guru untuk meningkatkan motivasi dalam memperbaiki komunikasi, sistem *reward*, dan produktivitas guru, serta melaksanakan tugas dengan professional yang lebih tinggi.

4. Bagi Universitas

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menambah kepustakaan di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya sebagai sumber informasi yang dapat digunakan sebagai masukan dan pertimbangan bagi peneliti lain sebagai panduan dalam melakukan penelitian.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dari proposal ini terdiri dari beberapa bab Antara lain :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini secara keseluruhan membahas proses penyusunan proposal skripsi, termasuk pembahasan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi deskripsi mengenai topik penelitian serta model konseptual penelitian pada umumnya yang digunakan untuk perancangan dan pembuatan sistem.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual penelitian, operasionalisasi variabel, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sampel dan analisis data.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini peneliti menguraikan profil perusahaan, hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini peneliti membuat kesimpulan dari keseluruhan hasil penelitian dan memberikan saran kepada pihak-pihak tertuju.

