

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Mulyasana (2011) pendidikan Nasional bertujuan sebagai penuntun, pembimbing, dan petunjuk arah bagi para peserta didik agar mereka dapat tumbuh dewasa sesuai dengan potensi dan konsep diri yang sebenarnya, dan mempertahankan kehidupan di masa depan yang penuh dengan tantangan dan perubahan. Untuk mereka yang memiliki keterbatasan bisa menempuh pendidikan khusus, salah satunya adalah di Sekolah Luar Biasa (SLB). Hal ini seperti yang telah disebutkan dalam UUD 1945 pasal 31 ayat 1 dan Undang-undang nomor 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional, yang menyebutkan bahwa Negara memberikan jaminan penuh bagi anak berkebutuhan khusus (ABK) untuk memperoleh pendidikan yang bermutu.

Fattah (2013) Pada kenyataannya, pendidikan bukanlah suatu upaya sederhana, melainkan suatu kegiatan yang dinamis dan penuh tantangan. Pendidikan akan selalu berubah seiring dengan perubahan zaman. Menurut Shanty (2012), anak yang termasuk ke dalam ABK antara lain: tuna netra, tuna rungu, tuna grahita, tuna daksa, tuna laras, kesulitan belajar, gangguan perilaku, anak berbakat, dan anak dengan gangguan kesehatan. Oleh karena itu ABK seperti anak pada umumnya membutuhkan pendidikan sesuai dengan kekhususannya masing-masing.

Muzdalifah & Listyasari (2013) guru adalah orang dewasa yang secara sadar bertanggung jawab dalam mendidik, mengajar dan membimbing peserta didik. Dalam

proses tersebut banyak hal yang harus dipahami dan dipersiapkan oleh seorang guru, karena setiap siswa memiliki karakteristik yang berbeda dan tidak dapat disamakan antara satu dengan yang lain. Tidak terkecuali pada anak berkebutuhan khusus (ABK).

King (Uno, 2012) menjelaskan kinerja adalah aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas pokok yang dibebankan kepadanya. Mengacu dari pandangan ini, dapat diinterpretasikan bahwa kinerja seseorang dihubungkan dengan tugas-tugas rutin yang dikerjakan. Dimana tugas rutin seorang guru adalah melaksanakan proses belajar mengajar di sekolah.

Tugas guru ABK tidaklah sama dengan guru pada anak normal. Beban yang harus ditempuh lebih berat, karena mereka harus berhadapan dengan anak yang memiliki kebutuhan khusus dengan karakteristik berbeda-beda. Oleh karena itu tugas yang dilakukan oleh guru ABK tidak hanya mengajar, tetapi mereka juga harus mengasuh dan membimbing para peserta didiknya dengan penanganan yang khusus. Hal tersebut setara dengan pernyataan Rosdiana (Widuri & Firmansyah, 2014) bahwa menjadi guru ABK sangat berbeda dengan guru di sekolah umum, selain harus sabar dan juga tekun dalam menghadapi anak didiknya, mereka juga harus ikhlas dalam memberikan pelajaran, guru ABK harus menganggap anak didiknya sebagai anak sendiri dan ketika sedang mengajar harus mampu membaca apa yang diinginkan oleh anak didiknya.

Menurut Istiqomah (2015) guru ABK memiliki tanggung jawab khusus dalam menangani ABK, karena ABK bukanlah anak yang mudah memahami pelajaran ataupun materi pelajaran secara cepat. Menurutnya untuk menjadi guru ABK salah satunya adalah latar belakang guru tersebut ingin menjadi guru ABK, karena untuk

menjadi guru ABK bukan hanya keinginan saja yang diperlukan akan tetapi dibutuhkan motivasi dan alasan yang kuat. Mengajar ABK tidak semudah mengajarkan anak normal pada umumnya, maka dari itu dibutuhkan dorongan yang kuat dalam diri seorang guru ABK.

Damayanti & Fransiska (2017) seorang guru ABK berbeda dengan menjadi seorang guru sekolah umum lainnya, karena anak-anak yang mereka hadapi adalah anak-anak berkebutuhan khusus. Motivasi kerja adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu.. Guru-guru ABK harus memiliki motivasi kerja yang kuat sehingga dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan tujuan dari pendidikan dapat tercapai. Peran guru memiliki pengaruh yang besar terhadap kelancaran Kegiatan Belajar Mengajar (KBM) di sekolah

Dinda (2011) pada kenyataannya disekolah-sekolah masih banyak terlihat adanya masalah kinerja guru, seperti guru masih ada yang belum membuat persiapan pembelajaran sebelum mengajar, guru yang belum dapat mengkondisikan keadaan kelas, guru dalam pelaksanaan pembelajaran juga belum menggunakan strategi pembelajaran yang bervariasi sehingga yang terjadi pembelajaran terasa membosankan bagi siswa, belum lagi kasus guru yang tertidur di kelas saat proses belajar mengajar.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Bosco (2018) yang berjudul kinerja guru dalam menangani anak ABK di Sekolah Dasar Inpres Heso tahun pelajaran 2017/2018 dimana ditemukan kinerja guru dalam menangani anak ABK belum maksimal hal tersebut dibuktikan dengan tidak adanya metode

pembelajaran khusus, strategi, model pembelajaran khusus, serta tidak ada pendekatan khusus untuk siswa ABK dalam pembelajaran. Ketidakmampuan guru dalam menangani anak ABK disebabkan oleh kurangnya sarana, fasilitas, serta latar belakang pendidikan guru yang bukan untuk menangani anak yang berkebutuhan khusus.

Hasil evaluasi yang dilakukan PPK-LK Dikdas Kemendiknas tahun 2010 menyatakan bahwa selama ini kinerja guru ABK masih rendah (Mudjito, dkk., 2012). Kinerja yang rendah terlihat dari rendahnya kemampuan guru dalam membina anak berkebutuhan khusus, kurangnya kerja sama guru dengan sekolah, lambannya penyelesaian masalah pekerjaan yang terkait dengan pendidikan inklusif, dan kurangnya persiapan guru dalam memberikan pembelajaran kepada anak berkebutuhan khusus

Robins (Sopiatin, 2010) menyatakan kinerja sebagai fungsi interaksi antara kemampuan, motivasi dan kesempatan. Whitmore (Uno, 2012) mengemukakan bahwa kinerja seseorang merupakan representasi dari gambaran tanggung jawab tentang keberhasilan pekerjaan seseorang.

Adapun hasil observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti dengan tiga subjek guru yang berada di yayasan X di kodus. Dimana mereka selama bekerja memiliki kinerja yang berbeda satu sama lain.

Observasi dan wawancara yang pertama pada tanggal 4 maret 2019 dengan subjek berinisial D. Mendapati hasil jika D sudah berkerja kurang lebih satu tahun. Kelas terlihat kurang terkondisikan, D merasa kesulitan saat mendapatkan tugas tambahan untuk mengobservasi dan membuat rencana

pembelajaran saat ada santri baru. Selain itu D terlihat kurang persiapan ketika mengajar di kelas *Basic*. D juga merasa takut ketika D ingin berkonsultasi dengan kepala sekolah terkait beberapa program baru yang D kurang mengerti. Ketika ada rapat D jarang untuk menyampaikan saran dan masukan terkait evaluasi program yang telah dijalankan, selain itu ketika mengalami kesulitan mengajar D tidak pernah bercerita dengan kepala sekolah ataupun guru lainnya.

Observasi dan wawancara yang kedua dilaksanakan pada tanggal 7 Maret 2019. Selama bekerja mampu menyelesaikan beberapa tugas tambahan dengan baik diantaranya pembuatan rancangan pembelajaran *outingclass*, program pembelajaran kelas besar dan beberapa program lainnya. Setiap harinya Y selalu menyiapkan media pembelajaran untuk materi besok yang akan diajarkan kepada santri. Saat Y mengajar menggunakan model pembelajaran khusus. Y juga selalu berani menyampaikan saran dan beberapa usulan kegiatan ketika rapat. Adapun ketika Y mengalami kesulitan dan ketidakjelasan tentang tugas tersebut, Y selalu menyampaikan kepada kepala sekolah dan meminta bantuan ataupun saran agar tugas tersebut dapat terselesaikan dengan baik. Terlihat akrab dengan beberapa guru yang lain.

Sedangkan observasi dan wawancara ketiga berlangsung pada tanggal 10 Maret 2019 dengan Subjek bernama S. Ketika mengajar kondisi kelas terlihat tidak menerapkan strategi pembelajaran khusus sehingga kelas menjadi kacau, terlihat beberapa anak lari keluar kelas, ketika berlangsung rapat S terlihat pasif dan sering memainkan *handphone* saat jam kerja. Selain itu S lebih suka

menyendiri, terlihat tertutup dan jarang berkomunikasi dengan beberapa guru lainnya.

Dari hasil observasi dan wawancara beberapa subjek diatas terlihat adanya permasalahan yang timbul pada kinerja selain itu kemampuan komunikasi subjek berbeda satu sama lain di mana subjek D dan S cenderung memiliki komunikasi yang pasif dibandingkan dengan subjek Y. Dimana komunikasi merupakan salah satu faktor dari terciptanya kinerja. Muhaimin (2002) mengemukakan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru yaitu volume upah, suasana kerja atau iklim yang ditunjang dengan komunikasi, penanaman sikap, sikap jujur dan dapat dipercaya, penghargaan dan sarana yang menunjang bagi kesehatan mental dan fisik. Bedeian dan Glueck (Uno, 2012) menyebutkan ada tiga faktor individu yang menjadi penentu kinerja, yaitu kemampuan, motivasi, dan kejelasan peran.

Munandar (2001) selama bekerja, motivasi kerja tenaga kerja mengalami perubahan-perubahan sebagai hasil interaksi antara tenaga kerja dengan lingkungan kerjanya, sehingga dapat pula dipandang sebagai keluaran dari tenaga kerja. Tenaga kerja mulai bekerja dengan derajat motivasi tertentu. Tergantung apa yang dialami selama bekerja dan tergantung bagaimana persepsi terhadap imbalan uang diberikan kepadanya atas unjuk kerjanya. Martoyo (2007) yang menyatakan motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja.

Seorang guru dapat dikatakan berkinerja tinggi jika dapat melaksanakan tugas mengajarnya dengan efektif dan memiliki motivasi tinggi, yang dapat dilihat

dari dampak pengajaran yang diperoleh oleh siswa. Artinya, guru yang berkinerja tinggi adalah guru yang dapat melaksanakan proses belajar mengajar dengan efektif dan mempunyai target pencapaian hasil belajar siswa yang tinggi (Sopiatin, 2010).

Hasil penelitian Amyana & Dantes (2014) yang berjudul hubungan korelasi antara disiplin kerja, motivasi kerja dan kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru dalam mengelola pembelajaran anak berkebutuhan khusus di SLB B N PTN Jimbaran mendapati hasil terdapat korelasi antara motivasi kerja dengan kinerja guru sebesar 53% dengan sumbangan efektif sebesar 31,3%. Adapun penelitian lain yang dilakukan Mustara & Sukriadi (2008) yang berjudul hubungan motivasi kerja dengan kinerja guru pendidikan jasmani sekolah luar biasa bagian B dan C di DKI Jakarta mendapati hasil bahwa terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja guru pendidikan jasmani sebesar 0,745 dengan kontribusi sebesar 55,48%.

Sadiman dkk (2014) berpendapat proses belajar mengajar pada hakikatnya adalah proses komunikasi, yaitu proses penyampaian pesan dari sumber pesan melalui saluran atau media tertentu ke penerima pesan. Pesan, sumber pesan, saluran atau media dan penerima pesan adalah komponen-komponen proses komunikasi. Pesan yang akan dikomunikasikan adalah isi ajaran atau didikan yang ada dalam kurikulum. Sumber pesannya bisa guru, siswa, orang lain.

Mangkunegara (2017) mengemukakan komunikasi yang dilakukan secara dua arah merupakan tulang punggung manajemen kinerja yang efektif dimana komunikasi harus diarahkan pada pengenalan dan pemecahan masalah dan bukan

untuk menyalahkan. Yusuf (1990) berpendapat komunikasi dalam pendidikan merupakan unsur yang sangat penting kedudukannya. Orang sering berkata tinggi-rendahnya suatu pencapaian mutu pendidikan dipengaruhi pula oleh faktor komunikasi. Peningkatan kinerja yang optimal dan efektif tersebut tidak mungkin terjadi jika tidak ada komunikasi yang efektif yang dilakukan oleh para pegawai.

Komunikasi interpersonal (*interpersonal communication*) adalah komunikasi yang dilakukan antar individu dalam masyarakat tertentu dengan menggunakan bahasa yang mudah dipahami untuk mencapai tujuan tertentu. Komunikasi interpersonal biasanya dijumpai dalam kehidupan sehari-hari, misalnya komunikasi yang dilakukan dalam satu keluarga, antar tetangga, antar teman, dengan rekan kerja dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan tertentu. (Bangun, 2012).

Richard & Lynn (2008) berpendapat komunikasi interpersonal adalah komunikasi yang terjadi secara langsung antara dua orang. Komunikasi interpersonal menurut Muhammad (2004) adalah proses pertukaran informasi diantara seseorang dengan paling kurang seorang lainnya atau biasanya diantara dua orang yang dapat langsung diketahui balikkannya.

Hasil penelitian Saputri & Rusmalinda (2016) yang berjudul pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan di lembaga bimbingan dan konsultasi prestise menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan di lembaga bimbingan dan konsultasi belajar Prestise di kota Bandung. Selain itu hasil penelitian Parastika (2015) yang berjudul kontribusi komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru sekolah dasar

negeri se-kecamatan Bantul menunjukkan bahwa terdapat kontribusi komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru sekolah dasar negeri se-kecamatan Bantul.

Berdasarkan masalah tersebut, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “ Hubungan antara Motivasi Kerja dan Komunikasi Interpersonal dengan Kinerja pada Guru ABK yayasan X di Kudus.”

### **B. Tujuan**

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dan komunikasi interpersonal dengan kinerja guru ABK yayasan X di Kudus.

### **C. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat yang baik secara teoritis maupun praktis

#### **1. Manfaat teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan ilmu psikologi, khususnya psikologi pendidikan mengenai hubungan antara motivasi kerja, komunikasi interpersonal dengan kinerja guru ABK.

#### **2. Manfaat praktis**

##### **a. Bagi peneliti lain**

Sebagai referensi untuk penelitian serupa selanjutnya

##### **b. Bagi Yayasan dan Guru**

Memberikan informasi pada pengelola dan guru ponpes tentang kaitan antara motivasi kerja, komunikasi interpersonal dengan kinerja