

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam beberapa bulan belakangan ini, seluruh dunia digemparkan dengan adanya virus yang menyerang dan menginfeksi sistem pernapasan yang bernama Corona Virus atau bisa juga disebut dengan Covid-19. Virus ini pertama kali ditemukan di kota Wuhan, China pada akhir Desember 2019. Virus ini menyebar dengan sangat cepat dan telah menyebar hampir keseluruhan negara. Lebih dari 68 juta kasus yang terinfeksi oleh virus ini, sebanyak 1,5 juta orang meninggal dunia. Indonesia saat ini menduduki posisi ke-20 dengan jumlah kasus terjangkit virus yaitu sebanyak 586 ribu per tanggal 9 Desember 2020 (*sumber: worldmeters.info*).

Bapak Joko Widodo selaku Presiden Indonesia saat ini, dalam pidatonya yang menginstruksikan agar masyarakat Indonesia mengurangi kegiatan di luar rumah jika tidak memiliki urusan yang penting dan mendesak. Penerapan sistem kerja dari rumah dan juga sekolah melalui virtual/*online* adalah langkah yang diambil sebagai pencegahan penyebaran wabah virus ini untuk tidak semakin meluas. Penerapan sistem ini mau tidak mau harus dilaksanakan oleh seluruh kalangan masyarakat, tidak ada pengecualian. Aturan kerja yang telah ada harus dirombak kembali mengingat kondisi yang ada, dengan contoh aturan dan struktur kerja guru/pegawai sekolah. Perubahan aturan kerja ini bisa menyebabkan terjadinya penurunan motivasi dan tingkat kinerja guru karena perubahan kondisi kerja yang berubah secara mendadak dan drastis.

Yang sering disinggung oleh banyak kalangan ialah kinerja, karena kinerja menggambarkan hubungan antara tingkat efektifitas dan tingkat efesiensi yang dicapai dalam proses penggunaan sumber daya yang tersedia. Prestasi dan pencapaian guru sangat tergantung dari kinerja yang dihasilkan. Dalam penelitian ini terdapat beberapa fenomena yang berkaitan dengan peningkatan kinerja guru.

Tabel 1. 1
Poin Penilaian Kinerja Guru
SMP Negeri 35 Padang

No	Poin	Bobot (%)	Keterangan
1.	Kinerja	70	Penilaian kinerja didasarkan pada sasaran kerja yang dilakukan dengan membandingkan antara realisasi kerja dengan target dari aspek kualitas, kuantitas dan waktu, dikalikan dengan bobot kegiatan
2.	Gaya Kepemimpinan 1. Dorongan Motivasi 2. Kerjasama	20	Salah satu aspek yang dinilai dengan membandingkan antar

	3. Tanggung jawab		perilaku kerja dengan motivasi, kerjasama, tanggung jawab, dikalikan dengan bobot kegiatan
3.	Komunikasi Internal	10	Penilaian kinerja dinilai berdasarkan aspek pemahaman, pengaruh terhadap sikap, hubungan antar rekan kerja dan tindakan, dikalikan dengan bobot kegiatan

(Sumber: Catatan Penilaian Perilaku SMP Negeri 35 Padang)

Berdasarkan tabel diatas, poin penilaian yang dipaparkan adalah data awal berdasarkan survey dan pengamatan yang dilakukan oleh peneliti. Berikut adalah tabel persentase hasil penilaian kinerja guru/pegawai SMP Negeri 35 Padang:

Tabel 1. 2
Persentase Penilaian Kinerja Guru SMP Negeri 35 Padang
Tahun 2018-2020

No.	Aspek Yang Dinilai	2018	2019	2020
1.	Kinerja	68,30%	68,46%	65,15%
2.	Gaya Kepemimpinan dan Motivasi	18,80%	17,84%	18,52%
3.	Komunikasi	10%	10%	9,93%
	Total	97,1%	96,3%	93,6%

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas, menunjukkan bahwa kinerja guru SMP Negeri 35 Padang sedikit menurun, hal ini dapat dilihat pada tahun 2018 dengan total nilai dari keseluruhan aspek yang dinilai yaitu sebesar 97,1%, pada tahun 2019 sebesar 96,3% dan pada tahun 2020 menurun menjadi 93,6%. Faktor penyebab dari penurunan ini ialah dikarenakan peraturan kerja dari rumah (*work from home*) yang diterapkan sehingga terjadinya penurunan motivasi para guru untuk bekerja, selain itu juga komunikasi internal yang harus dilakukan dari jarak jauh. Hasil dari penilaian kinerja tidak diberitahukan kepada guru secara langsung karena hasil penilaian digunakan untuk mengukur pemberian penghargaan bagi yang berprestasi atau bekerja dengan standar yang memuaskan (*sumber: Wawancara dengan Kepala Sekolah SMP Negeri 35 Padang*).

Sekolah Menengah Pertama Negeri 35 Padang mematuhi arahan dan ketentuan protokol kesehatan yang berstandar dari pemerintah dalam mencegah penyebaran virus Covid-19, sekolah ini pada awalnya menerapkan sistem sekolah virtual/*online* dan kerja dari rumah (*work from home*) bagi para guru, lalu kemudian berganti menjadi sistem *schedule* harian masuk sekolah untuk murid dan jam kerja dengan *shift* untuk guru. Penggunaan sistem ini sebagai bagian dari pembatasan interaksi (*social distancing*) namun tetap dapat mengajar dengan bertatap muka agar waktu mengajar juga efektif. Pada pelaksanaannya, penerapan *work from home* ini memiliki tantangan dan kendala tersendiri. Komunikasi internal dalam lingkup organisasi antar guru juga harus saling terhubung setiap waktu.

Menurut **Mustajab dkk** (Simarmata, 2020), *work from home* ialah perubahan organisasi dalam memberi tugas dan tanggung jawab kepada pekerja dengan “melarang” mereka bekerja dan berkumpul dalam satu ruangan sehingga harus bekerja dari rumah. **Timbal dan Mustabsat** (Insan *et al.*, 2020), mengatakan bahwa instansi yang mendukung *work from home* mengklaim bahwa peluang yang terakhir ini menghasilkan produktivitas yang lebih besar. Penerapan *work from home* pada instansi sekolah saat ini dilakukan untuk mengurangi penyebaran Covid-19 kepada para siswa sekolah, sehingga keputusan oleh kepala sekolah ataupun guru tidak melalui tatap muka secara langsung tetapi masih bisa menjaga produktivitasnya.

Gaya kepemimpinan partisipatif sangat erat kaitannya dengan pengambilan keputusan. **Hasibuan** (Jejen, 2020) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif ialah jika seorang pemimpin dalam melaksanakan kepemimpinannya dilakukan secara *persuasive*, menciptakan kerjasama yang serasi, menumbuhkan loyalitas dan partisipasi bawahannya. Menurut **Sutikno** (Yeni, 2020) gaya kepemimpinan partisipatif biasanya disebut dengan kepemimpinan gotong royong, dimana pemimpin dan bawahannya secara bersama-sama pula “meroyong” aktivitas serta hasilnya. Dalam pengambilan keputusan pemimpin juga perlu berkomunikasi dengan bawahannya. Pengambilan keputusan merupakan hasil dari penetapan pilihan atas beberapa alternative pilihan dikarenakan situasi yang terjadi diluar kondisi yang merupakan tindakan pemecahan masalah dan bisa menjadi kebijakan yang baru bagi tujuan organisasi.

Komunikasi yang baik merupakan jalinan pengertian antara pihak yang satu dengan pihak yang lainnya sehingga apa yang dikomunikasikan dapat dimengerti, dipikirkan dan dilaksanakan dengan baik. Di dalam komunikasi internal, baik secara vertikal, horizontal maupun diagonal, komunikasi dalam bentuk ini merupakan salah satu faktor utama dalam mempengaruhi kinerja pekerja untuk mencapai tujuan yang telah ada. Menurut **Poppy Ruliana** (Rahman and Irma, 2019), komunikasi internal adalah pertukaran gagasan di antara administrator dan pekerja dalam suatu organisasi guna terwujudnya tujuan organisasi dengan strukturnya yang khas dan pertukaran gagasan itu berlangsung secara vertikal dan horizontal di dalam organisasi. **Andjani dan Prianti** (Agustini and Purnaningsih, 2018), mengatakan bahwa komunikasi internal dianggap sebagai salah satu solusi dalam memecahkan permasalahan internal yang ada, di mana komunikasi internal dimulai dengan memperbaiki hubungan antar karyawan yang terlibat dengan kesalahpahaman.

Motivasi merupakan salah satu variabel yang mempengaruhi peningkatan kinerja. Menurut **George dan Jones** (Asmawiyah, Mukhtar and Nurjaya, 2020), menyatakan bahwa motivasi kerja terjadi dari arah perilaku, tingkat usaha dan tingkat kegigihan. Arah perilaku adalah arahan yang dipilih dalam bekerja melalui keinginan untuk penyelesaian pekerjaan dan kepatuhan dalam aturan. Tingkat usaha mengenai seberapa kerja keras seseorang untuk bekerja sesuai dengan pekerjaan yang dipilih, diukur melalui keseriusan dalam bekerja dan keinginan untuk menjadi lebih baik dari sebelumnya. Tingkat kegigihan adalah seberapa keras seseorang akan terus berusaha untuk menjalankan perilaku yang telah dipilih, diukur melalui keinginan untuk

mengembangkan keahlian dan memajukan instansi serta gigih bekerja meski lingkungan kurang mendukung. **The Liang Gie dalam Matutina dkk** (Dra. Hj. Misrofinah and Sri Sugiarti, S.E, 2020) mengatakan, motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh pemimpin atau kepala dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan banyak orang agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh orang tersebut. Jadi motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja.

Kinerja menurut **Anwar Prabu Mangkunegara** (Rahman and Irma, 2017) adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan **Handoko** (Asmawiyah, Mukhtar and Nurjaya, 2020) mengatakan kinerja adalah ukuran terakhir dari kesuksesan seseorang dalam menjalankan pekerjaannya. Pendapat ini dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kemampuan seseorang untuk bertanggung jawab atas pekerjaan mereka.

Berdasarkan fenomena yang telah dijabarkan tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Komunikasi Internal, *Work From Home* (WFH) dan Motivasi Di saat Pandemi Covid-19 Terhadap Peningkatan Kinerja Guru SMP Negeri 35 Padang”**

1.2 Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah bisa disimpulkan identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Hasil dari penelitian kinerja guru dari tahun ke tahun terjadi penurunan, yang terlihat dominan turun terjadi dalam kinerja dan komunikasi internal
2. Sulitnya penyesuaian diri bagi para guru dan juga siswa dalam keadaan penetapan kebijakan baru yang harus dipatuhi dan dilakukan
3. Kelancaran komunikasi dua arah dari jarak jauh yang harus sangat diperhatikan oleh para guru dikarenakan tidak bisa dilakukan dan dikontrol secara langsung
4. Tanggung jawab pekerjaan perindividu, kerjasama tim dan motivasi yang harus terpenuhi agar tidak mempengaruhi kinerja walau dilakukan dari rumah masing-masing.

1.3 Batasan Masalah

Dari jabaran latar belakang dan identifikasi masalah di atas dengan variabel (X) yang akan diteliti yaitu gaya kepemimpinan partisipatif, komunikasi internal, *work from home* (WFH) dan motivasi serta variabel (Y) peningkatan kinerja dengan objek yang akan diteliti yaitu guru.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru SMP Negeri 35 Padang?
2. Bagaimana komunikasi internal berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru SMP Negeri 35 Padang?
3. Bagaimana *work from home* (WFH) berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru SMP Negeri 35 Padang?
4. Bagaimana motivasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru SMP Negeri 35 Padang?
5. Bagaimana gaya kepemimpinan partisipatif, komunikasi internal, *work from home* (WFH) dan motivasi berpengaruh secara bersamaan terhadap peningkatan kinerja guru SMP Negeri 35 Padang?

1.5 Tujuan Penelitian

Dengan mempertimbangkan rumusan masalah di atas, adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis tentang:

1. Pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja guru SMP Negeri 35 Padang
2. Pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja guru SMP Negeri 35 Padang

3. Pengaruh *work from home* (WFH) terhadap kinerja guru SMP Negeri 35 Padang
4. Pengaruh motivasi terhadap kinerja guru SMP Negeri 35 Padang
5. Pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif, komunikasi internal, *work from home* (WFH) dan motivasi secara bersamaan terhadap kinerja guru SMP Negeri 35 Padang.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagi penulis, penelitian ini dapat menambah wawasan, pengetahuan dan pemahaman mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Komunikasi Internal, *Work From Home* (WFH) dan Motivasi Di saat Pandemi Covid-19 Terhadap Peningkatan Kinerja Guru.
2. Bagi pembaca, hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah pemahaman mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Komunikasi Internal, *Work From Home* (WFH) dan Motivasi Di saat Pandemi Covid-19 Terhadap Peningkatan Kinerja Guru.
3. Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan perbandingan bagi peneliti selanjutnya.