

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pendidikan merupakan salah satu faktor penentu pembangunan ekonomi suatu bangsa, pendidikan menjadi dasar yang sangat penting bagi investasi jangka panjang untuk membangun sumberdaya manusia di suatu Negara. Sebagai salah satu faktor penentu pembangunan tentu saja sudah seharusnya apabila pendidikan menjadi prioritas utama bagi setiap Negara dalam menyusun anggaran belanja setiap tahunnya dimana di Indonesia sendiri alokasi anggaran pendidikan dari APBN mencapai 20 persen atau sebesar Rp.404 triliun pada tahun 2015. Namun dengan alokasi pendidikan sebesar itu tidak membuat pendidikan di Indonesia menunjukkan kualitas yang lebih baik karena dana sebesar itu lebih banyak digunakan untuk menggaji pegawai dibandingkan untuk meningkatkan mutu pendidikan dan meningkatkan sekolah-sekolah di Indonesia baik dalam segi infrastruktur dimana masih banyak bangunan sekolah yang tidak layak pakai hingga meningkatkan kualitas guru sebagai tonggak berlangsungnya kegiatan pendidikan.

Berdasarkan data yang dirilis Organisasi Kerjasama Ekonomi Pembangunan (OECD) melalui *BBC* dan *Financial Times* pada tahun 2015 mengenai sekolah-sekolah global yang diukur melalui pengetahuan umum, Indonesia menduduki posisi nomor 69 dari 76 negara dan lebih rendah dibandingkan Negara-negara Asean lainnya seperti Malaysia yang menempati 52 dan Thailand yang menempati posisi 47, meskipun Indonesia berada diperingkat 10 terbawah namun beberapa Negara Asia lainnya mampu berada di peringkat 5 teratas yaitu Singapura, Hong Kong, Korea Selatan, Taiwan dan Jepang. Menurut direktur pendidikan OECD, Andreas Schleicher pemeringkatan ini dapat memberikan perbandingan sistem pendidikan setiap Negara sehingga setiap Negara dapat menemukan kelebihan dan

kekurangannya, serta melihat dampak pendidikan terhadap ekonomi dalam jangka waktu yang panjang. Selanjutnya Andreas Schleicher menambahkan bahwa yang membedakan kualitas Negara-negara di peringkat atas dengan di peringkat bawah adalah guru, menurutnya sekolah di Negara-negara maju Asia seperti Singapura, Hong Kong, Korea Selatan, Taiwan dan Jepang sedang fokus meningkatkan kualitas pendidik.

(<http://www.bbc.com/indonesia/majalah/2015/...>)

Selain data yang dirilis Organisasi Kerjasama Ekonomi Pembangunan (OECD) yang menunjukkan rendahnya kualitas pendidikan di Indonesia juga terlihat pada data UNICEF tahun 2012 yang menyebutkan bahwa sebanyak 2,3 juta anak usia 7-15 tahun di Indonesia tidak bersekolah dan di provinsi Jawa Tengah, Jawa Timur, dan Jawa Barat, sebanyak 42% anak putus sekolah, dimana ketiga provinsi tersebut memiliki jumlah penduduk setengah dari jumlah penduduk di Indonesia.

(<http://www.pikiran-rakyat.com/pendidikan/2014/07/14/289284/di-pulau-jawa-42-anak-putus-sekolah>)

Berdasarkan data pada paragraf sebelumnya, Jawa Barat yang merupakan provinsi dengan jumlah penduduk terbanyak menjadi provinsi dengan tingkat pendidikan yang masih rendah, hal tersebut dapat mencerminkan potret pendidikan di Indonesia karena Jawa Barat merupakan provinsi yang berada di pulau jawa dimana pulau jawa merupakan pusat dari segala kegiatan di Indonesia dan berdasarkan data yang dirilis OECD menyebutkan bahwa yang membedakan kualitas pendidikan di Negara-negara maju Asia adalah guru, dimana negara-negara maju Asia fokus meningkatkan kualitas pendidik. Oleh karena itu, rendahnya tingkat pendidikan di Indonesia bahkan di Jawa Barat yang notabene merupakan provinsi dengan penduduk terbanyak di Indonesia dapat disebabkan oleh masih rendahnya kualitas pendidik atau guru yang dalam hal ini berkaitan dengan kinerja guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar baik di dalam

maupun di luar kelas, karena guru merupakan salah satu faktor yang paling menunjang keberhasilan proses belajar mengajar. apabila guru dapat menjalankan perannya dengan baik maka dapat memberikan kontribusi penting yang akan menentukan bagi keberhasilan proses pendidikan di sekolah yang pada akhirnya dapat meningkatkan kualitas pendidikan di suatu daerah bahkan negara.

Kinerja guru mempunyai spesifikasi tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Untuk meningkatkan kinerja guru diadakan beberapa program yang dapat menunjang peningkatan kualitas seorang guru seperti PLPG dan uji kompetensi guru (UKG). Sehingga dari nilai rata-rata UKG bisa melihat kondisi kinerja guru-guru. Berikut adalah data dari hasil UKG guru SMA Negeri Se-kota Bandung.

Tabel 1.1
Hasil UKG Kota Bandung Tahun 2012

No	Tempat Uji Kompetensi	Hasil Ujian								
		Pedagogic			Profesional			Gabungan		
		Rata-Rata	Max	Min	Rata-Rata	Max	Min	Rata-Rata	Max	Min
1	SMA Negeri 1	14,57	26	0	35,66	65	0	50,22	83	0
2	SMA Negeri 2	14,04	26	5	33,35	61	12	47,39	78	21
3	SMA Negeri 3	14,38	25	4	34,73	56	15	49,12	77	21
4	SMA Negeri 4	13,84	23	1	36,36	64	11	50,20	86	20
5	SMA Negeri 5	14,29	26	1	34,41	67	11	48,70	83	13
6	SMA Negeri 6	14,86	23	4	39,66	64	17	54,53	79	24
7	SMA Negeri 7	12,57	22	1	34,03	65	6	46,60	82	7
8	SMA Negeri 11	12,43	20	2	30,77	60	18	43,20	76	21
9	SMA Negeri 12	12,29	22	4	29,64	49	14	41,94	69	21
10	SMA Negeri 16	12,85	26	0	33,28	58	0	46,12	80	0
11	SMA Negeri 17	13,93	25	2	32,10	65	3	46,02	82	5
12	SMA Negeri 18	12,52	23	2	31,68	60	9	44,20	72	12
13	SMA Negeri 22	13,58	28	0	34,70	65	0	48,28	93	0
14	SMA Negeri 23	13,86	28	1	34,46	64	11	48,32	81	16
15	SMA Negeri 24	14,10	26	0	34,30	63	0	48,41	81	0

16	SMA Negeri 26	12,59	21	5	32,83	62	17	45,42	76	24
----	---------------	-------	----	---	-------	----	----	-------	----	----

Sumber: LPMP Jawa Barat

Dengan melihat hasil dari uji kompetensi guru (UKG) pada tahun 2012 yang memiliki rata-rata yang berbeda dari setiap sekolah namun terdapat kesamaan dari semua sekolah tersebut yaitu nilai rata-rata gabungan yang dimiliki setiap sekolah masih dibawah angka 55. Dimana standar kelulusan UKG pada tahun 2012 tersebut adalah 55 dan juga dapat disimpulkan bahwa guru-guru yang pada umumnya terlihat tersertifikasi tidak selalu professional dalam melaksanakan tugasnya terlihat dari hasil UKG kota Bandung diatas.

Selain data UKG pada tahun 2012 diatas, rendahnya kinerja guru-guru SMAN Se-Kota Bandung juga dapat dilihat data nilai ujian nasional mata pelajaran ekonomi SMA Negeri se-kota Bandung tahun ajaran 2013-2014 dibawah ini.

Tabel 1.2
Nilai Ujian Nasional SMA Negeri Kota Bandung

No.	Nama Sekolah	Jumlah Peserta	Rata-Rata nilai UN Ekonomi
1	SMA NEGERI 1 BANDUNG	100	6,08
2	SMA NEGERI 2 BANDUNG	81	6,33
3	SMA NEGERI 3 BANDUNG	14	6,27
4	SMA NEGERI 4 BANDUNG	89	5,21
5	SMA NEGERI 5 BANDUNG	66	6,7
6	SMA NEGERI 6 BANDUNG	135	6
7	SMA NEGERI 7 BANDUNG	119	6,05
8	SMA NEGERI 8 BANDUNG	136	6,8
9	SMA NEGERI 9 BANDUNG	153	5,38
10	SMA NEGERI 10 BANDUNG	212	6,82
11	SMA NEGERI 11 BANDUNG	225	5,93
12	SMA NEGERI 12 BANDUNG	130	5,24
13	SMA NEGERI 13 BANDUNG	156	5,05
14	SMA NEGERI 14	131	5,71

	BANDUNG		
15	SMA NEGERI 15	204	5,53
	BANDUNG		
16	SMA NEGERI 16	223	6,61
	BANDUNG		
17	SMA NEGERI 17	137	5,78
	BANDUNG		
18	SMA NEGERI 18	147	5,32
	BANDUNG		
19	SMA NEGERI 19	126	5,32
	BANDUNG		
20	SMA NEGERI 20	117	5,04
	BANDUNG		
21	SMA NEGERI 21	146	6,72
	BANDUNG		
22	SMA NEGERI 22	207	6,83
	BANDUNG		
23	SMA NEGERI 23	142	6,78
	BANDUNG		
24	SMA NEGERI 24	128	6,94
	BANDUNG		
25	SMA NEGERI 25	185	6,68
	BANDUNG		
26	SMA NEGERI 26	83	6,3
	BANDUNG		
27	SMA NEGERI 27	110	4,79
	BANDUNG		
Jumlah Peserta		3702	
Rata-Rata Nilai			6,01

Sumber: Dinas Pendidikan Kota Bandung

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa masih ada sembilan SMAN di kota Bandung yang memiliki nilai rata-rata ujian nasional yang rendah untuk mata pelajaran ekonomi dimana angkanya masih dibawah 5,5. Dimana pada tahun ajaran 2013/2014 kriteria kelulusan minimal mata pelajaran ekonomi yaitu 5,5. Selain itu dari 27 SMAN di kota Bandung tidak ada satu sekolah pun yang nilai rata-rata mata pelajaran ekonominya diatas angka 7 bahkan nilai rata-rata

keseluruhan sekolah hanya berada di angka 6,01. Rendahnya nilai UN tersebut dapat disebabkan oleh rendahnya kinerja guru-guru ekonomi di kota Bandung.

Tugas pokok guru yang diwujudkan dalam kegiatan belajar mengajar merupakan bentuk kinerja guru. Berdasarkan Permendiknas No. 41 Tahun 2007 tentang Standar Proses untuk Satuan Pendidikan Menengah dijabarkan beban kerja guru mencakup kegiatan pokok: (1) merencanakan pembelajaran; (2) melaksanakan pembelajaran; (3) menilai hasil pembelajaran; (4) membimbing dan melatih peserta didik; (5) melaksanakan tugas tambahan.

Kinerja guru dapat dilihat saat dia melaksanakan interaksi belajar mengajar di kelas termasuk persiapannya baik dalam bentuk program semester maupun persiapan mengajar. Berkenaan dengan kepentingan penilaian terhadap kinerja guru. *Georgia Departemen of Education* telah mengembangkan *teacher performance assessment instrument* yang kemudian dimodifikasi oleh Depdiknas menjadi Alat Penilaian Kemampuan Guru (APKG). Alat penilaian kemampuan guru, meliputi: (1) rencana pembelajaran (*teaching plans and materials*) atau disebut dengan RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran); (2) prosedur pembelajaran (*classroom procedure*); dan (3) hubungan antar pribadi (*interpersonal skill*).

Proses belajar mengajar tidak sesederhana seperti yang terlihat pada saat guru menyampaikan materi pelajaran di kelas, tetapi dalam melaksanakan pembelajaran yang baik seorang guru harus mengadakan persiapan yang baik agar pada saat melaksanakan pembelajaran dapat terarah sesuai tujuan pembelajaran yang terdapat pada indikator keberhasilan pembelajaran. Proses pembelajaran adalah rangkaian kegiatan yang dilakukan oleh seorang guru mulai dari persiapan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran sampai pada tahap akhir pembelajaran yaitu pelaksanaan evaluasi dan perbaikan untuk siswa yang belum berhasil pada saat dilakukan evaluasi.

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru, Setelah kita mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru, maka kita dapat mengupayakan agar faktor-faktor tersebut dapat direalisasikan dalam dunia pendidikan di sekolah. Oleh karena itu kinerja guru penting untuk diteliti.

Menurut Darma (1988, hlm.11) terdapat empat faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu: (a). Pegawai, berkenaan dengan kemauan dan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan; (b). Pekerjaan, menyangkut desain pekerjaan, uraian pekerjaan dan sumber daya untuk melaksanakan pekerjaan; (c). Mekanisme kerja, mencakup sistem/prosedur pendelegasian dan pengendalian, serta struktur organisasi; (d) Lingkungan kerja, meliputi faktor-faktor lokasi dan kondisi kerja, iklim organisasi dan komunikasi.

Lalu sependapat dengan Darma, A. Dale Timple mengemukakan ada enam faktor eksternal yang menentukan tingkat kinerja seseorang. Faktor penentu ini adalah lingkungan, perilaku manajemen, desain jabatan, penilaian kinerja, umpan balik, dan administrasi pengupahan.

Berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja diatas, baik Darma maupun Timple memiliki kesamaan mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu lingkungan kerja, Menurut A. Dale Timple menjelaskan suatu lingkungan kerja yang menyenangkan begitu penting untuk mendorong tingkat kinerja yang paling produktif. Selain itu menurut Timple lingkungan kerja yang menyenangkan menjadi kunci pendorong bagi seseorang untuk menghasilkan kinerja puncak. Agar dapat mengelola lingkungan kerja yang baik, maka penting untuk menggali elemen-elemen kunci dalam lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja, produktivitas, dan profesionalitas.

Lingkungan kerja adalah suatu kondisi, situasi dan keadaan kerja yang menimbulkan memiliki semangat dan moral/kegairahan kerja yang tinggi, dalam rangka meningkatkan kinerja sesuai dengan yang diharapkan (Sastrohadiwiryono, 2005). Pentingnya membangun lingkungan yang kondusif di sekolah terutama

berkenaan dengan upaya pencapaian tujuan pendidikan sekolah dan peningkatan kinerja guru sebagaimana disampaikan oleh Stephen Stolp (1994) tentang *school culture* yang dipublikasikan dalam ERIC Digest, dari beberapa hasil studi menunjukkan bahwa budaya di sekolah berkorelasi dengan peningkatan motivasi dan prestasi belajar siswa serta kepuasan kerja dan produktivitas guru. Budaya di lingkungan sekolah juga memiliki korelasi dengan sikap guru dalam bekerja.

Lingkungan kerja dibagi kedalam dua bagian yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik atau sosial, lingkungan kerja fisik yaitu semua yang terdapat disekita tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung, sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan sesame rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja dalam penelitian ini menggunakan lingkungan non fisik atau sosial dikarenakan lingkungan kerja fisik di setiap SMA Negeri di kota bandung tidak memiliki perbedaan yang signifikan sedangkan untuk lingkungan non fisik atau sosial terdapat banyak perbedaan karena terdiri dari pribadi-pribadi yang berbeda satu sama lainnya.

Selain lingkungan sosial, faktor lain yang dianggap mempengaruhi kinerja guru adalah motivasi kerja dan kompetensi guru. Menurut Gibson, Ivancevich dan Donnely (1985, hlm.51-53) secara komprehensif mengemukakan adanya tiga kelompok variabel sebagai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dan potensi individu dalam organisasi, yaitu:

- 1) Variabel individu, meliputi: (a) kemampuan/keterampilan (fisik), (b) latar belakang (keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial) dan (c) demografi seseorang (umur, asal-usul, dan jenis kelamin).
- 2) Variabel Organisasi, meliputi: (a) sumber daya, (b) kepemimpinan, (c) imbalan, (d) struktur dan (e) desain pekerjaan. kepuasan kerja).
- 3) Variabel Psikologis, meliputi: (a) mental/intelektual, (b) persepsi, (c) sikap, (d) kepribadian, (e) belajar, dan (f) motivasi.

Dari ketiga faktor yang disebutkan diatas, variabel psikologis dan individu dianggap paling mempengaruhi kinerja secara keseluruhan karena timbul dari dalam diri seseorang, dimana dalam faktor-faktor psikologis tersebut terdapat mental, persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi. Lalu faktor-faktor individu terdiri dari kemampuan/keterampilan, latar belakang seseorang dan demografi seseorang. Khusus faktor motivasi dan kemampuan dianggap cukup mempengaruhi kinerja dari seorang guru.

Menurut McClelland dalam Mulyasa (2005, hlm. 145) motivasi adalah unsur penentu yang mempengaruhi perilaku yang terdapat dalam setiap individu. Motivasi adalah daya penggerak yang telah menjadi aktif, yang terjadi pada saat tertentu, terutama bila kebutuhan untuk mencapai tujuan sempat dirasakan atau mendesak.

Tanpa motivasi tidak akan timbul suatu perbuatan ataupun tindakan. Motivasi berfungsi untuk mengarahkan perbuatan untuk mencapai tujuan yang diinginkan, semakin tinggi motivasi seseorang maka orang tersebut akan semakin bersemangat untuk bekerja, tinggi rendahnya motivasi dapat mempengaruhi kinerja seseorang secara keseluruhan.

Sedangkan kemampuan atau kompetensi menurut undang-undang No. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen pasal 1 disebutkan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi adalah seperangkat pengetahuan keterampilan dan perilaku yang dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru dan dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya. Di sisi lain, menurut pedoman standar kompetensi guru depdiknas, kompetensi dapat diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan dan nilai-nilai dasar yang merefleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kompetensi sangat penting bagi kinerja seorang guru karena tanpa kompetensi seorang guru tidak akan dapat melaksanakan fungsi dan tugasnya dengan baik, tidak akan dapat merencanakan

pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran dan mengevaluasi pembelajaran.

Dengan berbagai pemaparan di atas penulis mengambil judul penelitian dengan judul “**Pengaruh Lingkungan Sosial, Motivasi Kerja, Dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru Mata Pelajaran Ekonomi Di SMA Negeri Se-Kota Bandung**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Bagaimana gambaran lingkungan sosial, motivasi kerja, kompetensi guru dan kinerja guru?
- 2) Apakah ada pengaruh lingkungan sosial terhadap kinerja guru?
- 3) Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru?
- 4) Apakah ada pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru?

1.3 Tujuan Penelitian

Mengacu rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui gambaran lingkungan sosial, motivasi kerja, kompetensi guru dan kinerja guru.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan sosial terhadap kinerja guru.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru.
- 4) Untuk mengetahui pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru.

1.4 Manfaat Penelitian

- a. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan memperkaya khasanah ilmu pendidikan, khususnya mengenai pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru ekonomi di SMA Negeri se-kota Bandung.

b. Secara Praktis

- 1) Sebagai bahan informasi bagi pihak lain yang akan meneliti lebih lanjut sekitar penelitian sejenis.
- 2) Memberikan sumbangan pemikiran dan perkembangan ilmu pendidikan untuk FPEB UPI umumnya dan Program Studi Pendidikan Ekonomi Khususnya.

1.5 Struktur Organisasi Skripsi

Untuk memahami alur pemikiran dalam penulisan skripsi ini, maka perlu adanya struktur organisasi yang berfungsi sebagai pedoman dalam penyusunan laporan penelitian ini, alur pemikiran tersebut adalah sebagai berikut:

BAB I berisi Pendahuluan, yang terdiri dari latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta struktur organisasi skripsi. Latar belakang penelitian dimaksudkan untuk menjelaskan alasan peneliti melaksanakan penelitian, pentingnya masalah itu untuk diteliti, dan pendekatan untuk mengatasi masalah. Identifikasi dan perumusan masalah menjelaskan tentang analisis dan rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Tujuan penelitian menyajikan tentang hasil yang ingin dicapai setelah penelitian selesai dilakukan, tujuan penelitian dirumuskan dalam bentuk kalimat kerja operasional. Manfaat penelitian diharapkan dapat memberikan kegunaan baik bagi siswa, guru, peneliti sendiri dan bagi peneliti lain. Dan struktur organisasi skripsi berisi rincian tentang urutan penulisan dari setiap Bab dan bagian Bab dalam skripsi mulai dari Bab I sampai dengan Bab terakhir.

BAB II berisi kajian pustaka, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian. Kajian pustaka berfungsi sebagai landasan teoritik dalam menyusun rumusan masalah dan tujuan. Penelitian terdahulu berfungsi sebagai

perbandingan antara penelitian-penelitian yang sebelumnya sudah dilakukan Kerangka pemikiran merupakan tahapan yang harus ditempuh untuk merumuskan hipotesis dengan mengkaji hubungan teoritis antar variabel penelitian. Artinya, setelah hubungan variabel tersebut didukung oleh teori yang dirujuk, barulah hipotesis dapat dirumuskan. Oleh karena itu, hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah yang dirumuskan dalam penelitian atau sub masalah yang diteliti.

BAB III berisi penjelasan yang rinci mengenai metode penelitian. Komponen dari metode penelitian terdiri dari lokasi dan subjek penelitian, desain penelitian berikut dengan justifikasi pemilihan desain penelitian, metode penelitian berikut dengan justifikasi penggunaan metode penelitian, instrument penelitian, teknik pengumpulan data, serta analisis data penelitian.

BAB IV berisi penelitian dari analisis data untuk menghasilkan temuan berkaitan tentang masalah penelitian, serta pembahasan yang dikaitkan dengan kajian pustaka.

BAB V berisi tentang kesimpulan dan sasaran yang menyajikan tentang penafsiran dan pemaksanaan peneliti terhadap hasil analisis temuan penelitian. Penulisan kesimpulan untuk skripsi berupa butir demi butir hasil penelitian. Saran dapat ditunjukkan kepada para praktisi pendidikan, ataupun kepada peneliti berikutnya.

Daftar Pustaka memuat semua sumber yang pernah dikutip dan digunakan dalam penulisan skripsi. Lampiran berisi semua dokumen yang digunakan dalam penelitian.