BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Memasuki Masyarakat Ekonomi Asean 2015 perkembangan dunia bisnis khususnya dunia pendidikan semakin pesat, setiap sekolah dituntut untuk mampu bersaing dan merespon semua perubahan yang terjadi dan menciptakan daya saing yang optimal sehingga dapat bertahan dalam kondisi persaingan yang semakin ketat. Lebih dari itu sekolah diharuskan untuk memiliki kemampuan lebih dan keunggulan dari para kompetitornya. Sekolah sebagai institusi pendidikan merupakan tempat dilakukannya proses pendidikan dan memiliki system yang sangat kompleks dan dinamis, sekolah sebagai tempat yang bukan hanya sekedar tempat berkumpulnya guru dan siswa serta civitas akademik lainnya, melainkan berada pada suatu tatanan yang saling berkaitan antara komponen pendidikan disuatu sekolah oleh karena itu sekolah dipandang sebagai suatu organisasi yang memerlukan pengelolaan yang sungguh-sungguh dan lebih baik sehingga tujuan sekolah dan mutu sekolah dapat ditingkatkan.

Penyelenggaraan pendidikan yang berkualitas dan bermutu dapat ditunjukkan oleh kemampuan dalam menciptakan proses pendidikan yang efektif dan efisien oleh sebab itu sumber daya manusia yang ada harus benar-benar professional, sehingga sumber daya manusia dalam hal ini guru dapat diberdayakan secara optimal. Individu menjadi motor penggerak jalannya organisasi, tercapainya

tujuan organisasi salah satunya sangat bergantung pada baik buruknya kinerja pegawai. Kemampuan, usaha dukungan organisasi sangat dibutuhkan guna meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri. Guru merupakan profesi yang penuh dengan tantangan, seringkali berhadapan dengan tuntutan kualitas profesi, amanah dari stakeholder, masyarakat, pemerintah atas keberhasilan pembelajaran akademis siswa dan menuntut kemampuan guru untuk menguasai empat kompetensi yang sesuai dengan Undang-Undang republik Indonesia No 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen yaitu kompetensi pedagogik, professional, kepribadian dan sosial.

Kualitas kinerja guru merupakan faktor yang sangat penting dalam dunia pendidikan, rendahnya kinerja guru memberikan peluang untuk melakukan studi mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru. Kemungkinan kinerja dipengaruhi oleh gabungan variabel individual dan variabel situasional (faktor fisik dan pekerjaan serta faktor organisasi dan sosial). Variabel individual salah satunya adalah dari segi motivasi, sedangkan variabel situasional salah satunya adalah dari segi lingkungan sekolah.

Yayasan Pendidikan PGII Bandung sebagai salah satu lembaga pendidikan secara spesifik dalam pencapaian sasarannya dijabarkan dalam tiga kategori sasaran pokok yakni sasaran operasional dengan orientasi pada kepuasan konsumen dalam hal ini siswa melalui upaya peningkatan mutu layanan guru dan sasaran sumber daya manusia dengan fokus pada peningkatan kualitas guru dan karyawan yang dapat meningkatkan nilai lembaga pendidikan yang kompeten melalui pencapaian kinerja para guru yang akan dapat mendukung tingkat kinerja.

Adapun fenomena yang terjadi di Yayasan Pendidikan PGII dari hasil pengamatan penulis menunjukkan bahwa kinerja mengajar para guru itu relative, ada guru yang kinerjanya baik, ada yang kinerjanya biasa saja dan ada juga kinerja guru yang kurang baik walaupun telah berpengalaman, jarang membuat program pengajaran, menyajikan program pengajaran yang tidak sistematis, menetapkan prosedur dan metodologi pembelajaran yang tidak sesuai dengan yang telah ditetapkan, dan jarang melakukan evaluasi hasil penilaian, serta enggan menyelesaikan pekerjaan dalam membuat silabus dan menganalisis pembelajaran yang cocok untuk diajarkan pada siswa, karena berfikir yang penting mengajar merupakan sebuah rutinitas bukan sebuah tanggungjawab, seharusnya seorang guru mampu mengembangkan kompetensinya dan memenuhi jam pelajaran dan mampu berinovasi dalam pembelajarannya dikelas sehingga siswa merasa senang dalam menerima pelajaran. Pengelolaan proses belajar mengajar, pengembangan diri guru, motivasi dan kinerja mengajar masih perlu ditingkatkan mutunya, pembinaan dan pengawasan terhadap guru harus dilakukan secara optimal jika dilihat dari bagaimana kemauan, dorongan serta usaha guru dalam mencapai target pembelajaran yang diinginkan.

Rendahnya motivasi kerja guru dapat juga dilihat dari tingkat kehadiran seluruh guru, sebagaimana dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1.1
Rekapitulasi Kehadiran dan Ketidakhadiran Guru Yayasan PGII Bandung
Bulan Juni 2014 - Februari 2015

Bulan	Kehadiran (%)	Ketidakhadiran (%)	Terlambat Masuk (%)	Pulang Cepat (%)
Jun 2014	92,53	7,47	1,35	1,59
Jul 2014	94,27	5,83	1,55	2,54
Aug 2014	95,71	4,29	2,59	1,94
Sep 2014	93,37	6,63	2,15	2,59
Okt 2014	94,86	5,14	1,37	3,75
Nov 2014	94,85	5,15	4,25	2,31
Dec 2014	93,51	6,49	3,15	2,25
Jan 2015	90,16	9,84	1,34	1,94
Feb 2015	93,31	6,69	2,59	3,89

Sumber : Kepala Sekretariat Yayasan PGII

Berdasarkan data di atas dapat terlihat bahwa tingkat kehadiran guru masih belum dapat mencapai batas toleransi kehadiran yang telah ditetapkan yaitu sebesar 97%. Hal ini terjadi karena masih ada beberapa guru yang tidak masuk kerja dikarenakan mengambil izin, cuti kerja dan tidak masuk tanpa keterangan (alpa). Fenomena-fenomena yang telah dikemukakan mengisyaratkan bahwa motivasi kerja guru masih belum optimal jika dilihat dari bagaimana kemauan, dorongan serta usaha guru mencapai target yang diinginkan. Apabila kenyataan di atas diabaikan dan dibiarkan secara terus menerus, maka dapat mengganggu pencapaian tujuan lembaga.

Indikasi lain yang mengisyaratkan kurang optimalnya kinerja mengajar guru Yayasan PGII Bandung dapat dilihat dari hasil penilaian kerja guru yang dilaksanakan selama ini menunjukan hasil yang kurang memenuhi standar yang telah ditetapkan yayasan sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.2
Hasil Penilaian Sistem Manajemen Unjuk Kerja Guru Yayasan PGII Bandung Tahun 2011-2014

Kriteria Penilaian	Nilai Skala	Tahun 2011		Tahun 2012		Tahun 2013		Tahun 2014	
		Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
MSE	c	132	64,39	130	63,41	128	62,43	137	66,82
SDE	b	70	34,14	73	35,60	72	35,12	67	32,68
TME	a	3	1,46	2	0,97	5	2,43	1	0,48
Jumlah		205	100	205	100	205	100	205	100

Sumber : Kepala Sekretariat YP PGII Bandung

Keterangan:

TME : Tidak Memenuhi Ekspektasi

SDE : Sesuai Dengan Ekspetasi

MSE : Memenuhi Ekspektasi

Tabel 1.2 menunjukkan pada tahun 2012 dan 2013 hasil penilaian manajemen unjuk kerja guru yang memenuhi standar ekspektasi mengalami penurunan dibandingkan dengan tahun sebelumnya (tahun 2011), hal ini mengindikasikan kinerja guru mengalami penurunan.

Sedangkan dari segi lingkungan sekolah fenomena yang terjadi di lingkungan Yayasan Pendidikan PGII adalah:

1. Kegiatan belajar dan mengajar dirasa kurang kondusif dikarenakan dalam satu kompleks atau lokasi sekolah terdapat dua atau tiga unit pengelola sekolah.
2. Kurangnya fasilitas penunjang kegiatan belajar mengajar, fasilitas sekolah yang digunakan secara bersama-sama menyebabkan mudah rusaknya sarana dan prasarana pembelajaran seperti: labolatorium computer, labolatorium IPA dan labolatorium Bahasa, hal ini menyebabkan saling menyalahkan antara unit sekolah.
3. Suasana belajar yang kurang kondusif karena harus belajar disiang hari yang menyebabkan siswa dan guru menjadi ngantuk dan hal ini juga dapat mempengaruhi hasil belajar siswa dan kinerja guru.
4. Suasana sebagian ruangan kelas dirasa kurang memberikan kenyamaan di sebabkan masih adanya sebagian ruangan kelas yang perlu di perbaiki baik itu dari segi pecahayaan serta sirkulasi udara.

Apabila kenyataan diatas diabaikan dan dibiarkan secara terus menerus, maka dapat mengganggu pencapaian kualitas dan mutu pendidikan sehingga dapat menurunkan tujuan lembaga pendidikan tersebut.

Salah satu faktor yang kemungkinan mempengaruhi kinerja mengajar guru adalah motivasi atau keinginan untuk melakukan sesuatu yang dimiliki setiap orang berbeda-beda. Hal ini akan menunjukkan perbedaan-perbedaan dalam

kemampuan mereka untuk melakukan sesuatu. Seorang guru yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi akan memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi pula atas pekerjaannya. Tanggung jawab tersebut dapat dilihat dari kesediaan guru dalam melaksanakan tugas pembelajarannya, hadir tepat waktu saat akan dilakukannya proses belajar mengajar, mentaati peraturan yang telah disepakati dengan lembaga pendidikan dimana guru tersebut mengajar, memberikan metode pembelajaran, memiliki kemampuan berkompetensi, memotivasi siswa agar belajar dengan rajin sehingga guru tersebut memperoleh predikat propesional dan hasil belajar siswa sangat baik sehingga guru tersebut bisa di promosikan sebagai guru berprestasi dan mendapat penghargaan dari kepala sekolah atau pimpinan lembaga tersebut.

Guru sebagai pengelola proses belajar mengajar yang professional dituntut melaksanakan secara professional melaksanakan tugas dan kewajibannya, berpengatahuan yang luas, dan mampu memotivasi dirinya sendiri sehingga menghasilkan kinerja mengajar yang optimal yang tercermin dari prestasi hasil belajar siswa dalam peningkatan kualitas pendidikan dan tujuan pendidikan.

Motivasi perlu dimiliki oleh seorang guru harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri.Selain ditumbuhkan dari dalam diri sendiri, motivasi juga dapat tumbuh dari faktor lingkungan pendidikan dimana guru tersebut bekerja.Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja mempunyai keterikatan satu dengan yang lainnya.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja mengajar guru kemungkinan lingkungan sekolah. Lingkungan sekolah memiliki karakteristik yang unik karena

terkait erat dengan siswa sebagai pelanggan utama pendidikan. Keberartian pendidikan salah satunya dilihat dari seberapa puas atau keterserapan lulusan (siswa) oleh lingkungan luar sekolah tersebut, kelengkapan Kenyamanan sarana dan prasarana fisik penunjang pembelajaran, hubungan antara guru dengan kepala sekolah yaitu dengan adanya perhatian yang di berikan kepala sekolah kepada guru dan memberikan penghargaan bagi guru yang mempunyai prestasi dalam pembelajaran, hubungan guru dengan sesama guru yang dapat dilihat dari pemberian dukungan atau motivasi untuk kemajuan sekolah, membentuk musyawarah guru mata pelajaran (MGMP) yang sesuai dengan mata pelajaran sehingga mutu pendidikan dapat ditingkatkan, Hubungan antara guru dengan siswa ditunjukkan dengan seberapa besar perhatian guru terhadap perkembangan siswa, dan memberikan dorongan untuk belajar dengan lebih baik kepada para siswa.

Hal ini menunjukkan bahwa sekolah sebagai lembaga pendidikan harus mengakomodasi kebutuhan dan keinginan lingkungannya, sehingga lingkungan sekolah dapat memberi kontribusi bagi kinerja mengajar guru.Kualitas lingkungan sekolah merupakan tingkat kepuasan, motivasi, keterlibatan dan pengalaman komitmen perseorangan mengenai kehidupan guru dalam bekerja disekolah.Mutu lingkungan kerja juga berarti bahwa derajat dimana para individu sanggup memuaskan kebutuhan individu mereka.dalam prakteknya belum banyak sekolah yang menerapkan mutu lingkungan kerja sebagai salah satu misinya, padahal sebagai organisasi belajar sekolah semestinya berkepentingan meningkatkan mutu lingkungan kerja sekolahnya dengan cara menanamkan pada guru rasa aman,

keadilan, kebanggaan, demokrasi, kepemilikian, otonomi, tanggungjawab dan keluwesan.

Sekolah perlu berupaya memperlakukan para guru dalam suasana kejujuran dan saling mendukung membuka luas saluran komuikasi pada semua tingkatan, menawarkan semua guru untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan dan memberdayakan mereka melalui penugasan-penugasan.

Berdasarkan fenomena di atas, serta mengingat pentingnya motivasi kerja, lingkungan sekolah dan kinerja mengajar guru, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang masalah tersebut dengan judul **"Pengaruh Motivasi kerja dan Lingkungan Sekolah Terhadap Kinerja Mengajar Guru di Yayasan Pendidikan PGII Bandung".**

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1. Identifikasi masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka fenomena adanya kinerja mengajar yang belum optimal , masih rendahnya motivasi kerja para guru di Yayasan Pendidikan PGII serta di duga kurang nyaman dan kondusifnya lingkungan sekolah yang ada, diperlukan suatu kajian yang terkait antara variabel motivasi kerja dan lingkungan sekolah dalam upaya meningkatkan kinerja mengajar guru yang optimal.

1.2.2. Rumusan Masalah

Atas dasar pemikiran tersebut diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Bagaimana gambaran kondisi motivasi kerja, lingkungan sekolah dan kinerja mengajar guru di Yayasan Pendidikan PGII Bandung.
2) Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja mengajar guru di Yayasan Pendidikan PGII Bandung.
3) Bagaimana pengaruh lingkungan sekolah terhadap kinerja mengajar guru di Yayasan Pendidikan PGII Bandung.
4) Seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan lingkungan sekolah terhadap kinerja mengajar guru di Yayasan pendidikan PGII Bandung.

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh data guna menjawab masalah penelitian yang telah dirumuskan diatas. Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Untuk mengetahui gambaran kondisi motivasi kerja, lingkungan sekolah dan kinerja mengajar guru Yayasan Pendidikan PGII Bandung.
2) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja mengajar guru Yayasan Pendidikan PGII Bandung.
3) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan sekolah terhadap kinerja mengajar guru Yayasan Pendidikan Bandung.
4) Untuk mengetahui seberapa besar motivasi kerja dan lingkungan sekolah pengaruhnya secara bersama-sama terhadap kinerja mengajar guru Yayasan pendidikan PGII Bandung.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk kepentingan teoritis dan praktis.

A. Secara teoritis penelitian ini dapat bermanfaat antara lain:

1) Untuk kepentingan Pengembangan Ilmu Pengetahuan.
2) Penelitian ini memperkaya khasanah kajian keilmuan yaitu bidang ilmu pengelolaan sumber daya manusia khususnya ditinjau dari system motivasi kerja, lingkungan sekolah dan kinerja mengajar guru.
3) Peneliti, menambah wawasan dan pengetahuan tentang motivasi kerja guru dan lingkungan sekolah sebagai lingkungan kerja guru yang selama ini dapat meningkatkan kinerja mengajar guru secara signifikan.

B. Secara praktis penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk :

1) Guru sekolah menengah pertama dan guru sekolah menengah atas, sebagai umpan balik dan sebagai masukan bagaimana motivasi dan kinerja mengajar mereka selama ini dan beberapa rekomendasi yang mungkin disampaikan untuk meningkatkan motivasi mengajar sehingga kinerja mengajar guru akan lebih baik dimasa yang akan datang.
2) Pengelola sekolah dan kepala sekolah, sebagai umpan balik masukan bahwa lingkungan sekolah yang kondusif dan dinamis dapat mempengaruhi kinerja mengajar guru.
3) Bagi guru, dapat dijadikan masukan untuk memperbaiki cara mengajar dan meningkatkan motivasi kerja agar kinerja mengajarnya dapat terus

di optimalkan dan tingkatkan.

1.5 Pembatasan Masalah

Agar pembahasan tidak terlalu luas dan menyimpang dari masalah yang diteliti, maka perlu dilakukan pembatasan masalah sehingga lebih terarah dan tujuan penelitian bisa tercapai. Adapun batasan-batasan masalah tersebut diantaranya adalah:

a. Objek penelitian hanya pada Yayasan Pendidikan PGII Bandung yang terletak di Jalan Panatayuda No. 2, Jalan Haji Hasan No 5 dan di jalan Pahlawan Blk no 17 Bandung.

b. Unit analisis penelitian ini adalah para guru di lingkungan Yayasan Pendidikan PGII Bandung yang mengemban tanggung jawab atas keberlangsungan proses belajar mengajar dan peningkatan mutu pendidikan.

1.6 Sistematika Penulisan

Penulisan tesis ini terdiri dari 5 (lima) bab, antara lain:

BAB I : PENDAHULUAN

BAB II : KAJIAN PUSTAKA

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

BAB V : PENUTUP