

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan diperlukan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa serta meningkatkan kualitas bangsa. Kualitas pendidikan didukung oleh terealisasinya program pendidikan yang dimiliki negara tersebut.

Program pendidikan yang dibuat oleh pemerintah menjadi acuan penyelenggaraan pendidikan. Adanya program pendidikan maka arah dan target pendidikan nasional pada umumnya dapat direalisasikan. Terdapat faktor-faktor yang mendukung berjalannya program pendidikan, salah satunya adalah peranan dari sumber daya manusia. Oleh karena itu, kualitas sumber daya manusia yang terlibat dalam pelaksanaan program pendidikan harus dikelola dengan baik agar penyelenggaraan pendidikan menghasilkan *output* yang berkualitas.

Sekolah merupakan lembaga yang menyelenggarakan proses kegiatan belajar mengajar secara formal untuk mencapai tujuan serta program pemerintah di bidang pendidikan. Program pendidikan nasional dapat tercapai apabila pada lingkup yang lebih kecil, pengelolaan pendidikannya berjalan dengan baik. Aspek-aspek yang mendukung tercapainya suatu keberhasilan pendidikan selain peserta didik, yaitu

adanya pendidik dan tenaga kependidikan, sarana prasarana, kurikulum, hubungan sekolah dan masyarakat (husemas) serta berbagai sumber daya lainnya yang saling berhubungan dalam mencapai tujuan sekolah. Jadi, sekolah tentu harus dikelola oleh orang-orang yang memiliki integritas tinggi dalam mengemban tugas yang dibebankan.

Hal ini dikarenakan sekolah menjadi wadah untuk memproses anak-anak manusia agar memiliki pengetahuan, sikap dan keterampilan yang dibutuhkan kelak di masa depan. Pengelolaan sekolah yang berpengaruh signifikan terhadap pembentukan anak didik terletak pada gurunya. Kinerja guru yang tinggi dalam mengajar merupakan salah satu faktor yang tercapainya tujuan pendidikan untuk lingkup lembaga/sekolah. Kinerja yang baik tersebut ditunjukkan dari perilaku guru dalam menjalankan tugas dan fungsinya di sekolah sebagaimana yang telah ditetapkan oleh prosedur yang berlaku.

Terdapat aspek-aspek kinerja yakni mutu pekerjaan, kejujuran, inisiatif, kehadiran, sikap, kerjasama, keandalan, pengetahuan tentang pekerjaan, tanggung jawab dan pemanfaatan waktu kerja.¹ Guru sebagai orang tua siswa di sekolah tentulah harus menjadi contoh yang baik bagi

¹ Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM* (Bandung: PT Refika Aditama, 2012), h. 18

siswanya, salah satunya ditunjukkan dari bagaimana kinerja guru dalam menjalankan tugas profesinya.

Namun pada prosesnya, masih ada guru yang belum menunjukkan kinerja yang tinggi akan tugasnya. Seperti yang ditunjukkan oleh hasil *survey* ACDP Indonesia menunjukkan dalam 10 tahun terakhir tercatat sekitar 23,2% guru di Indonesia malas mengajar siswanya. Sekitar 9,7% guru tidak hadir di sekolah dan 13,5% guru tidak masuk ke dalam kelas meski mereka berada di lingkungan sekolah.² Hal-hal tersebut mengindikasikan kinerja guru masih kurang.

Kurangnya kinerja guru juga didasari oleh kurangnya kompetensi yang dimiliki oleh guru. Guru sebagai profesi profesional memiliki kompetensi kekhususan yang mencerminkan profesi guru. Kompetensi yang harus dimiliki guru termaktub di dalam Undang-undang dan Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008, diantaranya adalah kompetensi profesional, pedagogik, kepribadian dan sosial. Beragam regulasi yang dibuat pemerintah terkait kompetensi yang harus dimiliki guru mengindikasikan agar dapat meningkatnya kinerja guru ke arah yang lebih baik. Namun kenyataannya, hasil uji kompetensi guru

² JPNN. 23,2 Persen Guru Malas Mengajar. 23 September 2015 (<http://m.jpnn.com/read/2015/09/23/328572/23,2-Persen-Guru-Malas-Ngajar->), diakses pada 22 Februari 2016

menggambarkan bahwa kinerja guru masih rendah. Seperti yang dilansir laman fajar.co.id, yakni sebagai berikut:

...Kompetensi guru dalam mengajar masih di bawah standar minimal. Hal ini terlihat dari hasil uji kompetensi guru (UKG) dari tahun ke tahun masih jeblok. Tahun ini (2015) hasil uji kompetensi rata-rata hanya 53,05 poin atau naik sedikit dari tahun 2013 yang mencapai 42,5 poin...Hasil tabulasi dari Kemendikbud menunjukkan rata-rata nilai UKG 2015 adalah 53,05 poin. Nilai rerata itu di dapat dari hasil tes 2,43 juta guru...³

Pemerintah telah membuat beberapa program yang bertujuan agar dapat meningkatkan kinerja guru. Selain dengan mengadakan uji kompetensi guru, pemerintah juga memberikan tunjangan profesi guru (TPG) yang nominalnya tidak sedikit. Kedua kebijakan tersebut sama-sama bertujuan agar guru dapat meningkatkan kinerjanya sehingga *outcome* dari setiap tingkatan dan jenjang pendidikan sesuai dengan amanat undang-undang.

Namun pemberian TPG untuk meningkatkan kinerja guru juga belum berimplikasi positif seluruhnya. Rendahnya kinerja guru menjadi sorotan publik. Harapan perubahan besar berbanding terbalik dengan realita yang ada. Berita ini dimuat dalam laman berita okezone.com:

...Meski demikian, pengamat pendidikan, Mohammad Abduhzen justru menilai saat ini secara umum kinerja dan motivasi guru masih kurang. Menurutnya dalam menjalankan tugasnya, guru bekerja

³ Fajar.co.id. *Hasil UKG Masih Di Bawah Standar*. 17 Desember 2015 (<http://fajar.co.id/nasional/2015/12/17/hasil-ukg-masih-dibawah-standar.html>) diakses pada 6 Februari 2016

seperti tanpa gairah. Sedangkan dari segi kompetensi juga masih perlu peningkatan. “Data uji kompetensi guru (UKG) yang menunjukkan masih banyak guru mendapat nilai rendah menjadi gambaran bahwa pengetahuan, mereka perlu ditingkatkan.” ujarnya saat dihubungi Okezone, baru-baru ini. Abduhzen mengatakan kondisi rendahnya motivasi dan kinerja guru kemudian dihadapkan dengan situasi masyarakat dengan moralitas bangsa yang kacau dan materialistis. Sehingga pemberian tunjangan profesional tidak bisa merangsang guru untuk menjadi semangat dalam menjalankan tugasnya...⁴

Kinerja berarti perilaku guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan kecapakan, kesungguhan dan pemanfaatan waktu. Kinerja guru tidak hanya berdampak pada siswa, namun juga memberi dampak pada sekolah, kebijakan pemerintah serta masyarakat. Oleh sebab itu, kinerja guru merupakan salah satu hal krusial yang perlu diperhatikan.

Menurut Gibson, kinerja dipengaruhi oleh faktor individu, psikologis dan organisasi. Pada faktor psikologis yang termasuk di dalamnya yakni persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja.⁵ Salah satu cara meningkatkan kinerja guru adalah *locus of control* yang ada pada kepribadian masing-masing individu.

Guru dalam proses belajar mengajar harus memiliki *locus of control* yang tinggi atas performanya sendiri untuk mencapai harapan yang dicita-

⁴ Iradhatie Wurinanda. *Guru Versus Kualitas dan Motivasi*. 28 November 2015. (<http://news.okezone.com/read/2015/11/28/65/1257301/guru-versus-kualitas-motivasi>) diakses pada 6 Februari 2016

⁵ Khaerul Umam, *Perilaku Organisasi* (Bandung: Pustaka Setia, 2010), h.190

citakan dalam melaksanakan pendidikan pada umumnya dan proses belajar mengajar pada khususnya. Pada proses belajar mengajar diharapkan siswa dapat mengetahui, memahami, mengaplikasikan dan terampil dalam memecahkan masalah yang terdapat dalam kehidupan sehari-hari.

Kecenderungan *locus of control* yang tinggi ditunjukkan dari kinerja guru dalam menjalankan tugas profesinya. *Locus of control* guru berasal dari kepribadian masing-masing guru. Bagi guru dengan kinerja tinggi, para siswa cenderung memberi balasan berupa prestasi. Misalnya, guru yang mengajar dengan terampil dan menarik bagi siswa-siswanya sehingga meningkatkan daya serap pengetahuan mereka.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk memilih penelitian dengan judul, “Hubungan antara *Locus of Control* dengan Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kecamatan Cimanggis Kota Depok”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan kenyataan yang mendasari latar belakang masalah di atas, maka dapat dipahami bahwasannya setiap guru harus mampu menunjukkan kinerja yang tinggi. Hal tersebut dikarenakan peserta didik

sebagai objek utama dari kegiatan belajar mengajar dapat memperoleh pengajaran yang berkualitas dan sebaik-baiknya. Kinerja guru yang dinilai kurang disebabkan oleh beberapa faktor yang mempengaruhinya. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru yakni faktor individu, faktor psikologis dan faktor organisasi. Faktor-faktor tersebut merupakan indikasi kinerja guru kurang di Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kecamatan Cimanggis Kota Depok.

C. Pembatasan Masalah

Dasar dari pembatasan masalah pada penelitian ini dari identifikasi masalah yang ada. Peneliti membatasi masalah yang diteliti pada kinerja sebagai variabel y (variabel terikat) dan *locus of control* sebagai variabel x (variabel bebas).

Kinerja dalam penelitian ini adalah perilaku individu dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya yang berpedoman kepada nilai, standar prosedur, kriteria yang telah ditetapkan organisasi. Sedangkan lokus *locus of control* merupakan kendali diri seseorang atas pekerjaannya yang berasal dari kekuatan dalam dan luar dirinya bahwa perilakunya akan menentukan hidupnya. Objek penelitian adalah guru Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kecamatan Cimanggis Kota Depok.

D. Rumusan Masalah

Sesuai dengan pembatasan masalah di atas, peneliti merumuskan masalah sebagai berikut: “Apakah terdapat hubungan antara *locus of control* dengan kinerja guru Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kecamatan Cimanggis Kota Depok?”

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat kepada berbagai pihak yang berkepentingan, baik secara teoretis maupun secara praktis.

1. Kegunaan Teoretis

Secara teoretis hasil penelitian ini diharapkan berguna dalam rangka menambah khasanah keilmuan, khususnya manajemen pendidikan. Di samping itu, hasil penelitian ini diharapkan menjadi salah satu acuan bagi para peneliti atau berbagai pihak yang akan lebih mendalami tentang manajemen pendidikan khususnya masalah *locus of control* dan kinerja guru sebagai bagian dari manajemen pendidikan.

2. Kegunaan Praktis

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat:

- a. Bagi peneliti lain untuk menambah wawasan pengetahuan dan pengalaman penelitian, khususnya mengenai hubungan antara *locus of control* dengan kinerja guru di Kecamatan Cimanggis Kota Depok.
- b. Bagi guru Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) di Kecamatan Cimanggis Kota Depok diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan guru dalam meningkatkan kinerja melalui *locus of control* yang ada pada diri masing-masing pribadi guru.
- c. Bagi pembaca diharapkan dapat menambah kajian tentang kinerja dan menjadi bahan referensi untuk melakukan penelitian serupa atau penelitian lebih lanjut.