

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan diyakini sebagai salah satu program yang dapat menyiapkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Oleh sebab itu, pembangunan pendidikan perlu mendapat perhatian khusus dalam rangka membentuk SDM Indonesia yang berkualitas sehingga mampu bersaing di dunia global. Salah satu sarana penunjang dalam pembangunan pendidikan Indonesia adalah sekolah. Dari lembaga inilah, pembangunan pendidikan Indonesia dilakukan secara bertahap dan berkesinambungan demi membentuk SDM Indonesia yang berkualitas.

Dalam proses pendidikan, guru memiliki peran yang sangat penting dan strategis dalam membimbing peserta didik ke arah kedewasaan, kematangan dan kemandirian, sehingga guru sering dikatakan sebagai ujung tombak pendidikan. Untuk melaksanakan tugasnya, seorang guru tidak hanya memiliki kemampuan teknis edukatif saja, tetapi juga harus memiliki kepribadian yang dapat diandalkan sehingga menjadi sosok panutan bagi siswa, keluarga, maupun masyarakat.

Maju atau mundurnya bangsa berada di tangan mereka dalam membimbing dan menumbuhkan tunas-tunas bangsa yang berkualitas,

kompetitif, beriman, dan berguna bagi nusa, bangsa sekaligus agama. Kinerja memiliki makna yang luas, tetapi pendapat-pendapat para pakar cukup memberikan pengertian yang mendalam untuk memulai suatu pembahasan yang memadai. Menurut A. A Anwar Prabu Mangkunegara kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.¹

Rendahnya kinerja guru menjadi sorotan publik. Harapan perubahan yang besar berbanding terbalik dengan realita yang ada. Undang-undang guru dan dosen mengamanatkan, para guru harus mempunyai kompetensi unggulan. Kompetensi tersebut yaitu pedagogik, kepribadian, sosial dan profesional. Penguasaan kompetensi ini akan mendukung kinerja guru. Harapannya, di masa depan akan terwujud guru yang kreatif, inovatif, produktif dan kinerja yang semakin meningkat tinggi.

Namun pada kenyataannya terdapat guru yang masih belum dapat memenuhi kompetensi tersebut, Seperti yang dikatakan oleh Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Anies Baswedan yang dikutip oleh Kompas pada bulan Desember tahun 2014, sebagai berikut:

Selain berita baik mengenai pretasi Indonesia sejak dulu, ada pula berita buruknya. Nilai rata-rata uji kompetensi guru yang diharapkan standarnya mencapai 70 belum terpenuhi. "Nilai rata-

¹A. A Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*, (Bandung: PT. Refika Aditama, 2010), h. 9

rata guru kita, yang kita harapkan 70, namun yang sekarang baru 44,5," ujar Mendikbud.²

Berdasarkan dari berita tersebut terlihat bahwa masih rendahnya kompetensi guru yang dimiliki.

Pemerintah juga mempunyai andil yang penting melalui beragam regulasi dan kebijakannya, pemerintah harus mampu memacu kinerja guru semakin membaik. Dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 74 tahun 2008 tentang guru, dinyatakan bahwa guru harus memiliki kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial dan profesional. Dengan kompetensi ini diharapkan guru ideal masa depan akan menjawab problematika pendidikan nasional. Kompetensi ini juga diharapkan mampu menjadikan guru mempunyai kinerja yang baik.

Dalam pasal 30 ayat (1) dinyatakan bahwa guru memiliki hak untuk mendapatkan penghargaan sesuai dengan prestasi kerja, dedikasi luar biasa, dan/atau bertugas di daerah khusus. Selanjutnya di ayat (2) dinyatakan bahwa prestasi guru sebagai dimaksud ayat (1) dapat berupa: menghasilkan peserta didik yang memenangkan kejuaraan tingkat daerah, nasional, dan atau/atau menjalankan tugas dan kewajiban sebagai guru dengan dedikasi yang baik sehingga melampaui target kinerja yang ditetapkan satuan pendidikan.

²<http://edukasi.kompas.com/read/2014/12/02/18365971/Berita.Buruk.Pendidikan.Indonesia>
(diakses pada tanggal 20 Februari 2015 14.20 WIB)

Hal itu sesuai dengan yang dijelaskan sebelumnya bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan kata lain sebagai seorang guru kinerja yang dicapai dapat dilihat dari bagaimana dia melaksanakan tugasnya dengan baik yaitu mengajar sehingga terlihat hasil yang memuaskan dimana murid dapat menguasai pelajaran dengan baik dan mencapai prestasi dalam akademiknya.

Kinerja guru dapat terlihat jelas dalam pembelajaran yang diperlihatkannya dari prestasi belajar peserta didik. Kinerja guru yang baik akan menghasilkan prestasi belajar peserta didik yang baik. Namun terdapat fenomena di mana murid memiliki kemunduran dalam proses belajarnya sehingga prestasi yang dicapai juga ikut menurun. Seperti yang dilansir oleh beritasatu.com yang mengungkapkan bahwa:

"Tahun ini nilai rata-rata UN mengalami penurunan dari 6,35 di tahun ajaran 2012/2013 menjadi 6,12 di tahun ajaran 2013/2014," kata Muhammad Nuh usai acara "Serah Terima Hasil UN SMA/MA dan SMK/MAK 2013/2014" di Jakarta, Jumat (16/5). Karakteristik kurva hasil UN ini dijelaskan Nuh cukup melebar distribusinya dan landai. Berbeda dengan nilai rata-rata ujian sekolah yang mencapai 8.39 dan menumpuk di angka tertentu.³

³<http://www.beritasatu.com/pendidikan/184487-nilai-ratarata-ujian-nasional-sma-menurun.html> (diakses pada tanggal 23 Februari 2015 pukul 20.50 WIB)

Berdasarkan berita di atas terlihat bahwa kurangnya kualitas yang dicapai guru dalam melaksanakan tugasnya, yang merupakan sebuah kemunduran dalam kinerja guru.

Kemudian masih menyangkut tentang kinerja guru yang rendah dimana terdapat guru yang belum menjalankan tugas dan fungsinya dengan benar antara lain yaitu tidak membuat rpp atau hanya sekedar *mengcopy paste* rpp guru lain, sehingga membuat kinerja guru di Jakarta masih belum sesuai harapan. Seperti yang dilansir oleh kantorberitapendidikan.net pada bulan Desember tahun 2014:

Namun kenyataannya, RPP tak ubahnya hanya menjadi pelengkap administrasi pembelajaran. Fakta lain, RPP dibuat oleh para guru pada awal tahun yang kemudian dikumpulkan pada Rapat Guru di awal Tahun Ajaran baru. Alasan lain pembuatan RPP di sekolah-sekolahpun hanya digunakan sebagai pelengkap administrasi pada sertifikasi guru maupun akreditasi sekolah. Guru pun kerap kali mengeluhkan beban administrasi pembelajaran yang dianggap memberatkan.

Pada akhirnya, *mengcopy paste* RPP yang telah ada dijadikan RPP pembelajaran yang dikumpulkan pada rapat tahunan Guru. seperti yang telah diketahui tiap karakteristik siswa adalah unik maka *mengcopy paste* RPP yang telah ada pada *internet* bukanlah cara bijak guru dalam merencanakan pembelajaran di kelasnya. Maka RPP yang ada pada internet tersebut belum tentu dapat diterapkan pada sekolah yang berbeda bahkan pada kelas dengan karakteristik siswa yang berbeda.⁴

Berdasarkan berita tersebut jelas sekali setiap guru yang tidak melakukan tugasnya mempunyai kinerja yang kurang baik. Meskipun

⁴<http://kantorberitapendidikan.net/guru-berkarakter-vs-rpp-berkarakter/> (diakses pada tanggal 8 April 2015 pukul 21.30 WIB)

pemerintah telah memberikan peraturan yang sedemikian rupa, tetap saja masih ditemui sejumlah masalah yang terkait dengan pelaksanaan kerja guru di lingkungan sekolah yang akan berpengaruh terhadap siswa siswi yang seharusnya mendapatkan hak nya yaitu ilmu dan pengajaran yang diberikan oleh guru.

Guru merupakan profesi profesional di mana ia dituntut untuk berupaya semaksimal mungkin menjalankan profesi sebaik-baiknya. Sebagai seorang profesional maka tugas guru sebagai pendidik, pengajar dan pelatih hendaknya dapat berimbas kepada siswanya. Dalam hal ini guru hendaknya dapat meningkatkan terus kinerjanya yang merupakan modal bagi keberhasilan pendidikan. Tugas seorang guru adalah sebagai fasilitator, mediator, dan motivator.

Secara umum kinerja guru dapat dilihat sebagai nilai yang ada kaitannya dengan suatu pekerjaan, tetapi pekerjaan tersebut dalam ruang lingkup organisasi atau lembaga yang mempunyai tujuan dan program kegiatan yang jelas dan terakui baik pihak masyarakat atau pemerintah.

Salah satu indikasi ketidaktercapaian kinerja guru adalah mengembangkan kompetensi profesional, kepribadian, pedagogik dan sosial. Padahal ini menjadi salah satu indikator dalam penilaian kinerja guru yang dilakukan setiap tahunnya. Pengembangan kompetensi profesional dalam pengembangan karya ilmiah, penelitian dan

pengembangan profesi masih sangat jarang dilakukan guru, padahal kinerja mereka sangat ditentukan oleh komponen tersebut.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kepribadian, yang termasuk didalamnya adalah efikasi diri. Kinerja yang tinggi tercipta tidak terlepas dari adanya efikasi diri dari tiap individu seseorang. Efikasi diri merupakan keyakinan terhadap kemampuan untuk melakukan suatu tugas tertentu dengan berhasil. Seperti yang di ungkapkan oleh Bandura efikasi diri erat kaitannya dengan keyakinan diri akan kemampuan yang dimiliki dalam menjalankan tugas-tugas tertentu. Hal ini pada akhirnya akan meningkatkan motivasi seseorang yang memberikan dorongan dan semangat kerja sehingga dapat menciptakan kinerja yang maksimal.

Apabila seseorang percaya bahwa ia mampu menghadapi tugasnya dengan efektif, maka ia tidak akan merasa gelisah. Namun sebaliknya apabila seseorang tidak dapat mengendalikan lingkungan dan tidak punya keyakinan dalam menjalankan tugasnya, maka ia akan mengalami penurunan motivasi karena tertekan. Sehingga seseorang akan cenderung selalu memikirkan ketidakmampuannya dan tidak memiliki dorongan serta semangat dalam menjalankan pekerjaannya yang pada akhirnya menurunkan kinerjanya.

Penilaian seseorang tentang kemampuannya mempengaruhi cara berfikir dan reaksi emosionalnya selama melakukan sesuatu dan dalam berhubungan dengan lingkungannya. Seseorang yang efikasi diri (*self*

efficacy) nya tinggi akan melakukan introspeksi diri bahwa kegagalan yang diperolehnya karena faktor kurangnya berusaha. Sebaliknya seseorang yang memiliki efikasi diri (*self efficacy*) rendah melihat kegagalan sebagai kurangnya kemampuan yang ada.

Jika seseorang mempunyai keyakinan bahwa ia tidak akan mampu dalam menghadapi suatu tugas tertentu, maka ia akan tidak mau melakukan usaha yang lebih untuk menyelesaikan tugas tersebut. Sebaliknya jika seseorang memiliki keyakinan bahwa ia mampu, ia akan berusaha melakukan usaha yang lebih besar untuk menghadapinya.

Dalam dunia kerja, adakalanya seseorang merasa tidak percaya diri akan kemampuannya, dikhawatirkan rendahnya efikasi diri seseorang dapat menyebabkan rendahnya kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Duren Sawit, karena peneliti mengamati rendahnya kinerja guru yang ditandai dengan rendahnya persentase kehadiran guru, banyaknya guru yang datang terlambat yang berdampak pada kinerja guru.

Dengan penelitian ini diharapkan dapat mengetahui hubungan efikasi diri terhadap kinerja, sehingga nantinya dapat meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Duren Sawit dengan cara meningkatkan efikasi diri para guru di SMP Negeri Kecamatan Duren Sawit Jakarta Timur.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan diatas, maka peneliti dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat efikasi diri guru di SMP Negeri Kecamatan Duren Sawit?
2. Bagaimana tingkat kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Duren Sawit?
3. Faktor-faktor apa saja yang mampu mempengaruhi kinerja guru?
4. Apakah efikasi diri mampu meningkatkan kinerja guru?
5. Apakah efikasi diri berhubungan dengan kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Duren Sawit?

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka peneliti membatasi masalah yang akan diteliti karena keterbatasan sumber data yang dimiliki. Peneliti membatasi penulisan pada variabel Efikasi Diri sebagai variabel X (variabel bebas) dan Kinerja sebagai variabel Y (variabel terikat). Subyek penelitian ini adalah Guru di SMP Negeri Kecamatan Duren Sawit Jakarta Timur, penelitian dilakukan pada tahun 2015.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah dan pembatasan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

“Apakah terdapat Hubungan antara Efikasi Diri dengan Kinerja Guru di SMP Negeri Kecamatan Duren Sawit Jakarta Timur dan Bagaimanakah Tingkat Efikasi Diri dan Kinerja Guru di SMP Negeri Kecamatan Duren Sawit Jakarta Timur ?”

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini pada dasarnya bertujuan untuk mengungkap aspek-aspek penting yang terkait dengan kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Duren Sawit Jakarta Timur. Adapun berbagai manfaat yang diharapkan oleh peneliti dapat terwujud adalah:

1. Manfaat Teoritis

Sebagai wawasan dan pengetahuan mengenai efikasi diri dan kinerja. Sehingga diharapkan penelitian ini bisa menjadi dasar penelitian lanjutan untuk pengembangan ilmu khususnya manajemen pendidikan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi peneliti, untuk memperluas pengetahuan dan wawasan penulis sejauh mana hubungan efikasi diri dengan kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Duren Sawit Jakarta Timur.
- b. Bagi lembaga sekolah, diharapkan menjadi masukan para pemangku kepentingan sekolah dalam upayanya memicu para guru untuk meningkatkan kinerja.
- c. Bagi guru, sebagai masukan agar dapat mendukung terciptanya kinerja yang baik sehingga guru bisa semakin produktif dalam mengembangkan kemampuan dan tujuan pendidikan dapat tercapai dengan baik.
- d. Bagi pembaca, sebagai bahan referensi tambahan bagi pihak-pihak yang tertarik untuk penelitian lebih lanjut hubungan efikasi diri dengan kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Duren Sawit Jakarta Timur.