

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Kemajuan suatu negara banyak ditentukan oleh kualitas SDM. Oleh karena SDA tersedia dalam jumlah terbatas, banyak negara menjadikan SDM sebagai faktor penting untuk mempertahankan eksistensinya. Beberapa negara seperti Jepang, Korea Selatan, Thailand, dan Malaysia telah membuktikan bahwa peningkatan SDM dapat mewujudkan kesejahteraan rakyatnya. Peningkatan SDM tidak bisa terlepas dari faktor pendidikan. Pendidikan yang berkualitas merupakan salah satu syarat utama untuk mewujudkan kemakmuran dan kemajuan suatu bangsa.

Berdasarkan data, perkembangan pendidikan Indonesia masih tertinggal bila dibandingkan dengan negara-negara berkembang lainnya. Menurut *Education For All Global Monitoring Report 2011* yang dikeluarkan oleh UNESCO setiap tahun dan berisi hasil pemantauan pendidikan dunia, dari 127 negara, *Education Development Index* (EDI) Indonesia berada pada posisi ke-69, dibandingkan Malaysia (65) dan Brunei (34).<sup>1</sup> *Human Development Index* (HDI) Indonesia pada tahun 2012 adalah 0,629 dengan posisi peringkat ke-121 dari 187 negara bersama Kiribati dan Afrika Selatan. HDI Indonesia di bawah nilai 0,64, yaitu nilai

---

<sup>1</sup> <http://indonesiaberkibar.org/fakta-pendidikan>, (diakses tanggal 30 Januari 2014).

HDI rata-rata kelompok negara dengan indeks pembangunan manusia medium dan di bawah nilai 0,683 yaitu nilai rata-rata negara di Asia Timur dan Pasifik<sup>2</sup> Data tersebut menunjukkan bahwa daya saing Indonesia sangat rendah, dan hal tersebut merupakan salah satu indikator rendahnya mutu pendidikan. Pendidikan belum mampu menghasilkan SDM yang berkualitas dan memiliki daya saing tinggi.

Dalam UU nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional disebutkan bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Mahaesa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggungjawab.<sup>3</sup>

Bertitik tolak dari tujuan sisdiknas tersebut, pendidikan harus mampu menghasilkan SDM yang berkualitas dan profesional. Oleh sebab itu, pendidikan harus dibanahi agar berkualitas. Kualitas pendidikan sangat dipengaruhi oleh komponen mutu dan pemerataan penyebaran guru, kurikulum, sumber belajar, sarana dan prasarana, iklim pembelajaran dan

---

<sup>2</sup> <http://nasional.sindonews.com/read/2013/11/12/18/804585/problem-struktural-pembangunan-kesehatan-indonesia>, (diakses tanggal 30 Januari 2014).

<sup>3</sup> Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Jakarta: Wacana Intelektual, 2006), h.73.

dukungan kebijakan pemerintah pusat dan daerah.<sup>4</sup> Berhubungan dengan hal tersebut, guru merupakan salah satu faktor penentu tinggi rendahnya mutu hasil pendidikan, maka setiap usaha peningkatan mutu pendidikan perlu memberikan perhatian besar kepada peningkatan kinerja guru. Guru dituntut memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak.

Sertifikasi merupakan salah satu ijtihad pemerintah untuk meningkatkan kinerja guru. Sayangnya, sertifikasi guru yang berlangsung selama ini belum sesuai dengan harapan. Indikatornya adalah belum tercapainya tujuan dasar diadakannya sertifikasi guru tersebut, yaitu melahirkan guru sebagai tenaga pendidik yang profesional. Yang ada justru sebaliknya, banyak guru yang telah tersertifikasi menurun kinerjanya<sup>5</sup> Sejalan dengan hal tersebut, menurut Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidikan dan Penjaminan Mutu Pendidikan (BPSDMP dan PMP) Kemdiknas Syawal Gultom "Program sertifikasi sudah dimulai sejak 2005 dan selama ini guru yang lolos proses sertifikasi melalui penilaian porto folio mendapat tunjangan satu kali gaji pokok, namun kenyataannya sertifikasi tersebut tidak memberikan dampak

---

<sup>4</sup> Aan Komariah dan Cepi Triatna, *Visionary Leadership. Menuju Sekolah Efektif*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2010), h. 2.

<sup>5</sup> Fauzul Andim, "Disorientasi Sertifikasi Guru "http:// www. Suaramerdeka.Com/v1/index.php/read/cetak/2013/08/31/235264/Disorientasi-Sertifikasi-Guru,(diakses tanggal 30 Januari 2014).

signifikan terhadap kinerja guru dalam kegiatan belajar mengajar”.<sup>6</sup> Lebih lanjut, ia mengatakan hasil penelitian yang dilakukan Kementerian Pendidikan Nasional (Kemdiknas), pasca program pemberian sertifikasi guru melalui penilaian porto folio sejak tahun 2005 lalu tidak memberi dampak besar terhadap perubahan kultur disekolah menjadi lebih baik, kinerja guru dalam mengajar di kelas, dan peningkatan kemampuan siswa.<sup>7</sup>

Di wilayah Jakarta Barat khususnya Madrasah Tsanawiyah Negeri, kinerja guru yang rendah juga ditandai salah satunya dari kurang kemampuan guru untuk menggunakan media belajar yang menarik dan variatif. Kebanyakan guru hanya mengandalkan fasilitas yang diberikan sekolah, padahal sekolah memiliki keterbatasan untuk penyediaan sarana dan prasarana. Seharusnya sertifikasi yang merupakan tunjangan profesi dapat digunakan untuk menunjang kinerja salah satunya adalah untuk pembelian media belajar yang dapat digunakan sebagai sarana pendukung pengajaran yang menarik bagi siswa. Selain itu tingkat kedisiplinan guru yang masih rendah juga mempengaruhi kinerja guru.<sup>8</sup>

Untuk mengantisipasi hal di atas, pemerintah rutin mengadakan Penilaian Kinerja Guru (PKG) agar guru menjadi lebih profesional. Menurut

---

<sup>6</sup> <http://www.antaranews.com/berita/276796/kemdiknas-laksanakan-penilaian-kinerja-guru-tahun-depan>, (diakses 30 Januari 2014)

<sup>7</sup> *Ibid*

<sup>8</sup> Informasi diperoleh dari Kepala Seksi Pendidikan Madrasah Kantor Kementerian Agama Jakarta Barat

Kepala Pusat Pengembangan Profesi Pendidik, Unifah Rosyidi, “penilaian ini hanya akan mempengaruhi angka kredit untuk kenaikan jabatan atau pangkat. Angka kredit didapat dari kinerja yang dinilai, dan itu menjadi salah satu komponen kenaikan pangkat. Bukan untuk pemutusan tunjangan guru”.<sup>9</sup> Seperti yang diakses dari Suara merdeka.com pada tanggal 6 Januari 2013. Menurut Menteri Pendidikan dan Kebudayaan, Muhamad Nuh, “PKG dilakukan untuk pemetaan kompetensi dan sebagai dasar kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan, dan layak tidaknya guru mendapatkan kenaikan pangkat”.<sup>10</sup> Seperti yang diakses dari Metrotvnews.com pada 30 Juli 2012.

Sebenarnya mengapa hal tersebut terjadi? Apakah ada sesuatu yang kurang atau belum berjalan semestinya?. Menilik uraian tersebut diatas, maka dapat ditenggarai bahwa pada dasarnya kinerja tidaklah berdiri sendiri, dia dipengaruhi oleh banyak hal, baik faktor internal maupun faktor eksternal. Faktor internal mencakup kondisi yang dimiliki oleh guru itu sendiri, seperti latar belakang pendidikan, bakat kepribadian, motivasi, dan *self efficacy*. Sedangkan faktor eksternal yaitu yang menyangkut kondisi lingkungan kerja serta komunikasi yang terjadi di dalamnya, termasuk program pemberdayaan terhadap mereka. Karena

---

<sup>9</sup> Satrio Wicaksono, “Penilaian Kinerja Guru Tak Ancam Tunjangan”, <http://www.suaramerdeka.com/v1/index.php/read/news/2013/01/06/140594>, (diakses 30 Januari 2013).

<sup>10</sup> Metrotvnews, “Mendikbud Sidak UKG di SMPN 19 Jakarta”, <http://www.metrotvnews.com/read/newsvideo/2012/07/30/156294>, (diakses 30 Januari 2014).

begitu banyaknya faktor yang mempengaruhi kinerja, dalam tulisan ini peneliti hanya akan mengkaitkan 2 faktor saja yang mempengaruhi kinerja yaitu pemberdayaan dan *self efficacy*.

Pemberdayaan merupakan hal yang perlu diperhatikan oleh pimpinan dalam hal ini kepala sekolah. Sebenarnya selain hak untuk mendapatkan penghasilan yang layak serta hak kepastian hukum, pendidik dan tenaga kependidikan juga berhak mendapatkan pemberdayaan untuk memenuhi tuntutan kualitas kinerjanya. Hal ini tercantum dalam pasal 40 Undang-undang nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional yang menyatakan bahwa: "Tenaga pendidik dan kependidikan berhak memperoleh pembinaan karir sesuai dengan tuntutan pengembangan kualitas".<sup>11</sup>

Pemberdayaan guru dapat dilakukan dengan meningkatkan semangat kerja, mendorong pengembangan profesi, membangun kolaborasi dan kerjasama, mengkaji dan mengevaluasi kinerja, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, membuat program *reward* dan *punishment*, melakukan pelatihan dan pengembangan, menciptakan kondisi saling percaya, dan meningkatkan partisipasi aktif guru dalam menyelesaikan tugas dan pengambilan keputusan. Dan yang terpenting

---

<sup>11</sup> Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14. Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Jakarta: Wacana Intelektual, 2006), h.73.

kepala sekolah harus mampu memberikan wewenang dan tanggung jawab yang proporsional kepada guru. Cara ini, pada satu sisi merupakan proses kaderisasi, dan pada sisi lain untuk mengakomodir proses peningkatan kompetensi guru secara berkelanjutan.

Melalui program pemberdayaan diharapkan mampu menumbuhkan dan meningkatkan kreativitas guru dalam menjalankan tugas sehingga dapat memperlihatkan kinerja yang baik. Meningkatnya kinerja guru akan meningkatkan kualitas pembelajaran, yang pada akhirnya akan meningkatkan mutu pendidikan secara keseluruhan.

Dari uraian tersebut tampak jelas bahwa dalam sistem dan proses pendidikan, guru memegang peranan yang sangat penting. Salah satu peran penting tersebut adalah mewujudkan tujuan pembangunan nasional sehingga perlu dikembangkan tenaga profesi guru yang bermartabat dan professional. Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen mengemukakan bahwa: "Guru adalah pendidik professional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah".<sup>12</sup> Dari uraian tersebut dapat kita ketahui bahwa sebenarnya tugas dan tanggung jawab yang diemban oleh seorang guru sangatlah besar. Agar dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab

---

<sup>12</sup> *Ibid*

terhadap suatu hal dengan baik, seseorang memerlukan keyakinan akan kemampuan yang dimilikinya atau yang disebut *self efficacy*. *Self efficacy* guru merupakan keyakinan yang dimiliki oleh seorang guru terhadap kapasitasnya untuk mempengaruhi performa siswa dan juga dapat memberikan kinerja yang baik.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan permasalahan yang telah diurai, maka dapat diidentifikasi bahwa kinerja guru yang masih rendah dipengaruhi oleh banyak faktor, baik faktor internal maupun faktor eksternal. Faktor internal mencakup kondisi yang dimiliki oleh guru itu sendiri, seperti latar belakang pendidikan, bakat kepribadian, motivasi, dan *self efficacy*. Sedangkan faktor eksternal yaitu yang menyangkut kondisi lingkungan kerja serta komunikasi yang terjadi di dalamnya, termasuk program pemberdayaan terhadap mereka.

## **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah yang telah dijabarkan, terlihat bahwa banyak sekali permasalahan yang perlu dikaji dan diteliti lebih lanjut. Dalam penelitian ini hanya dibatasi pada pengaruh pemberdayaan dan *self efficacy* terhadap kinerja guru MTs Negeri di Jakarta Barat.

#### **D. Rumusan Masalah**

Masalah penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh langsung pemberdayaan terhadap kinerja?
2. Apakah terdapat pengaruh langsung *self efficacy* terhadap kinerja?
3. Apakah terdapat pengaruh langsung pemberdayaan terhadap *self efficacy* ?

#### **E. Kegunaan Hasil Penelitian**

Kegunaan penelitian ini diantaranya:

1. Internal

Bagi kepala sekolah diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar pertimbangan dalam membuat kebijakan yang efektif yang berguna untuk meningkatkan kinerja guru.

Bagi para guru diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan untuk meningkatkan kinerjanya.

2. Eksternal

Bagi para pengawas sekolah yang terkait dalam hal supervisi manajerial dan supervisi akademik terhadap guru dalam memberikan masukan terhadap peningkatan kinerja guru.