

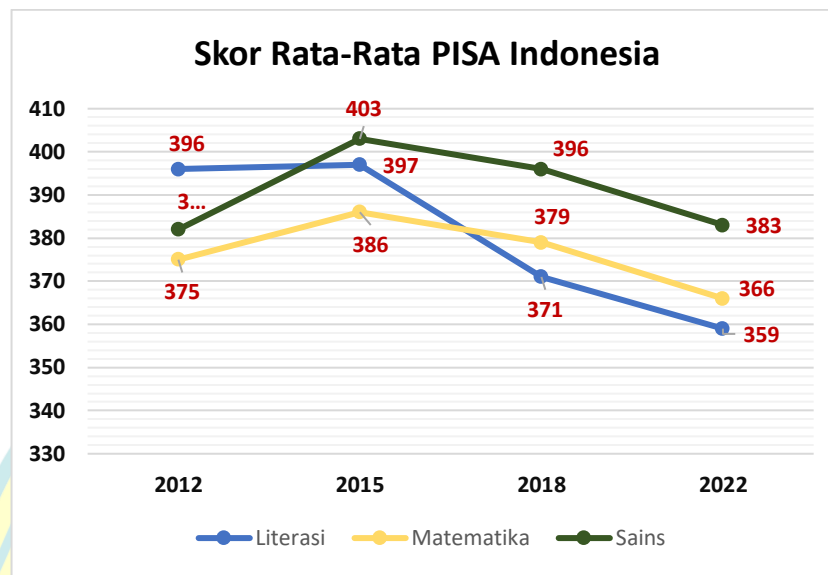
BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan dilihat dari Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional adalah sebuah usaha yang dilakukan secara sadar dan terencana untuk menciptakan lingkungan belajar dan proses pembelajaran yang dapat secara aktif mengembangkan potensi peserta didik agar memiliki nilai-nilai spiritual, keagamaan, kepribadian, akhlak, pengendalian diri, kecerdasan, serta keterampilan yang diperlukan bagi dirinya, masyarakat, bangsa, maupun negara (Tunisa et al., 2024). Sesuai dengan kebijakan tersebut maka pendidikan dapat membentuk dan mengembangkan diri individu ke arah yang lebih baik, dengan hal tersebut maka individu tersebut dapat ikut berkontribusi dalam pembangunan di dalam lingkungan masyarakat (Rizkianti et al., 2024). Kenyataan yang terjadi pada masa kini, kondisi pendidikan di Indonesia masih banyak mengalami permasalahan dan hambatan, salah satunya mengenai kualitas pendidikan yang masih belum dapat memenuhi tujuan yang diharapkan (Al Hamasy, 2023).

Nadiem Anwar Makariem selaku Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi (Mendikbudristek), menyampaikan hasil peringkat PISA Indonesia pada tahun 2022 naik sebanyak 5 sampai dengan 6 poin dibandingkan dengan tahun 2018, namun skor untuk setiap kemampuan literasi, kemampuan matematika, dan kemampuan sains memiliki penurunan dibandingkan dengan tahun 2018 (Napitupulu, 2023). Organization for Economic Co-operation and Development (OECD) menyatakan bahwa skor rata-rata kemampuan membaca Indonesia mengalami penurunan sebesar 12 poin, sementara itu untuk skor rata-rata kemampuan matematika mengalami penurunan sebesar 13 poin, dan kemampuan sains mengalami penurunan sebesar 13 poin dibandingkan dengan tahun 2018 (OECD, 2023).



Gambar 1.1 Grafik Skor Rata-Rata PISA Indonesia

Sumber: Organization for Economic Co-operation and Development (OECD)

Data yang dilansir dari worldtop20.org juga menyatakan bahwa Indonesia berada pada peringkat ke-67 dari 209 negara di berbagai dunia dalam hal pendidikan (Aprilia, 2023). Hal tersebut mengisyaratkan bahwa kualitas pendidikan di Indonesia masih terbilang rendah dan belum sesuai dengan harapan. Kualitas pendidikan di Indonesia dapat tercermin melalui kualitas dan kompetensi guru sebagai tenaga pengajar sekaligus pendidik yang memegang tanggung jawab untuk membentuk dan mempersiapkan generasi muda dalam menghadapi tantangan sesuai dengan perkembangan zaman (Mamoh & Bete, 2019). Guru memiliki tugas yakni mengembangkan nilai-nilai kehidupan, ilmu pengetahuan, dan keterampilan serta berkewajiban dalam mencerdaskan kehidupan bangsa berlandaskan dengan nilai-nilai Pancasila (Hasanah et al., 2024)

Salah satu faktor yang dapat menjadi penyebab rendahnya tingkat dan kualitas pendidikan di Indonesia adalah rendahnya kualitas dan kompetensi yang dimiliki oleh guru sebagai tenaga pendidik (Elitasari, 2022; Larasati, 2022). Gambaran kualitas dan kompetensi guru di Indonesia dapat dilihat melalui hasil Uji Kompetensi Guru (UKG). Data hasil Uji Kompetensi Guru yang dilansir oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan menyatakan

bahwa nilai rata-rata UKG Nasional masih berada di bawah target yang ditetapkan oleh pemerintah yaitu sebesar 53,02 pada tahun 2021 dan 54,05 pada tahun 2022 dengan target nilai sebesar 55 (Anjany & Rahman, 2024; Hilmiatussadiyah et al., 2024). Pernyataan tersebut juga didukung dari hasil Uji Kompetensi Guru (UKG), sebanyak tidak lebih dari 30% guru yang memiliki kompetensi di atas rata-rata atau setara dengan nilai minimal 80 (Veirissa, 2021). Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia adalah dengan melakukan pengembangan terhadap Sumber Daya Manusia (SDM) yang terdapat dalam sektor pendidikan, salah satunya adalah guru. Keberhasilan pendidikan dalam suatu negara bergantung pada guru, maka pada setiap upaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan diperlukan prioritas pada upaya peningkatan kualitas dan pengembangan diri guru (Arifin et al., 2023).

Pembelajaran dalam kelas yang memiliki kualitas baik dapat dicapai dengan baik apabila seorang guru memiliki pengembangan diri yang baik dalam melaksanakan tugasnya. Pengembangan diri merupakan serangkaian proses yang terintegrasi dan berkelanjutan yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, sikap, dan tingkah laku dalam lingkup profesional maupun lingkup pribadi kehidupan seseorang (Madina et al., 2022). Kegiatan pengembangan diri apabila terus diimplementasikan oleh guru secara aktif dan berkesinambungan akan berdampak pada peningkatan kompetensi profesional guru (Abdiana et al., 2023). Pemerintah Indonesia telah menetapkan kebijakan terkait dengan pengembangan diri guru melalui Undang-Undang No.14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pada pasal 7 ayat 2 yang menyatakan bahwa pemberdayaan profesi guru dan profesi dosen diselenggarakan melalui pengembangan diri yang dilakukan secara demokratis, berkeadilan, tidak diskriminatif, dan berkelanjutan dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia, nilai keagamaan, nilai kultural, kemajemukan bangsa, dan kode etik profesi dan pasal 20 yang menyatakan bahwa dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, guru memiliki kewajiban untuk meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi

akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni (Yunita et al., 2022). Pengembangan diri guru juga dilakukan melalui program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) yang diatur dalam Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No.16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya pada pasal 11 dan Peraturan Menteri Agama No.38 Tahun 2018 tentang Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Guru pada pasal 5 (Nurkholis et al., 2023).

Namun, realitas yang terjadi di lapangan yang dikutip dari ucapan Sekertaris Jenderal Federasi Serikat Guru Indonesia, Heru Purnomo adalah masih rendahnya kesadaran guru untuk mengembangkan diri baik mengikuti kegiatan seminar dan pelatihan maupun aktif dalam organisasi (Octaviyani, 2018). Pernyataan tersebut didukung oleh hasil penelitian dari (Taengetan et al., 2023) yang menyatakan bahwa masih terdapat guru yang merasa tidak perlu untuk mengembangkan dirinya. Rasa malas dapat menjadi salah satu faktor penyebab mengapa kualitas guru menjadi rendah yang akan berdampak pada rendahnya minat guru untuk mengembangkan potensi diri (Nugroho et al., 2022). Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi pengembangan diri guru adalah efikasi diri. Efikasi diri adalah keyakinan seseorang pada kemampuan yang dimilikinya untuk menghadapi tantangan dan menyelesaikan masalah dalam pencapaian tujuan (Aprilia et al., 2021). Fokus efikasi diri terdapat pada pembelajaran observasional, pengalaman sosial, dan hubungan keterikatan timbal balik pada proses pengembangan diri (Rezeki et al., 2023).

Salah satu fungsi dari efikasi diri dapat dirasakan pada pengembangan diri dan adaptasi dalam menyikapi perubahan lingkungan (Zhang et al., 2023). Efikasi diri yang terdapat pada diri seseorang menjadi salah satu indikator dari pengembangan diri berkelanjutan, keberhasilan dalam pencapaian tujuan, serta responsibilitas terhadap perubahan (Karabey et al., 2023). Penelitian yang dilakukan oleh (Darmawan, 2021) menyatakan bahwa apabila seseorang memiliki tingkat efikasi diri yang tinggi maka akan menciptakan kesempatan

untuk melakukan pengembangan bagi diri dan bagi organisasi secara berkelanjutan di masa depan. Kemudian, penelitian yang dilakukan oleh (Nikolenko & Zheldochenko, 2023) memberikan hasil bahwa pelatih yang memiliki efikasi diri yang tinggi cenderung memiliki motivasi untuk terus mengembangkan diri dan melihat pengembangan diri sebagai suatu kebutuhan untuk meningkatkan kompetensi profesional, sementara itu pelatih dengan efikasi diri yang rendah akan merasa kurang termotivasi untuk mengembangkan diri sehingga mereka cenderung menghindari kegiatan dan upaya pengembangan diri. Sejalan dengan pendapat (Simamora et al., 2022) yang dalam penelitiannya menyatakan bahwa kurangnya efikasi diri dapat berpengaruh pada terhambatnya pengembangan diri sehingga terjadi kegagalan dalam memahami maksud dari tugas yang diberikan. Individu yang memiliki tingkat efikasi diri yang rendah akan cenderung untuk menghindari tugas yang diberikan, memandang tugas sebagai ancaman, tidak mau mencari solusi dari pemecahan masalah, dan tidak menyukai perubahan situasi, hal tersebut berdampak pada rasa malas yang merupakan hambatan umum bagi setiap manusia dalam keinginan untuk mengeksplorasi diri mereka dan melakukan pengembangan diri (Purnomosidi & Nabila, 2023; D. P. Sari et al., 2022).

Selain efikasi diri, faktor lain yang dapat mempengaruhi pengembangan diri yang berasal eksternal adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan tempat dimana manusia melaksanakan tugas mereka sesuai dengan kesepakatan kerja yang telah disepakati (Panjaitan, 2017). Lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap pengembangan diri berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh (Ikram, 2022) yang menyatakan bahwa masih terdapat guru yang malas mengikuti kegiatan pengembangan diri karena lingkungan kerja mereka yang memiliki motivasi rendah untuk mengembangkan diri.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan dalam latar belakang, peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul ***“Pengaruh Efikasi diri dan Lingkungan Kerja terhadap Pengembangan Diri Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Larangan”***.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, peneliti dapat mengidentifikasi beberapa permasalahan yang muncul, diantaranya adalah kualitas pendidikan di Indonesia masih belum sesuai harapan, rendahnya kualitas guru di Indonesia, rendahnya kompetensi yang dimiliki oleh guru, kurangnya motivasi yang dimiliki guru untuk melakukan kegiatan yang berkaitan dengan pengembangan diri, pengembangan diri guru terhambat oleh lingkungan kerja yang kurang baik. Selanjutnya, peneliti mengidentifikasi faktor internal maupun faktor eksternal yang dapat mempengaruhi pengembangan diri, diantaranya adalah efikasi diri dan lingkungan kerja.

C. Pembatasan Masalah

Setelah mengidentifikasi permasalahan yang muncul, maka peneliti membatasi penelitian ini pada variabel efikasi diri (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan pengembangan diri (Y) pada guru SD Negeri di Kecamatan Larangan. Subjek dari penelitian ini adalah seluruh guru yang mengajar pada SD Negeri di Kecamatan Larangan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah yang telah dipaparkan, maka peneliti dapat merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh efikasi diri terhadap pengembangan diri guru SD Negeri di Kecamatan Larangan?
2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap pengembangan diri guru SD Negeri di Kecamatan Larangan?
3. Apakah terdapat pengaruh efikasi diri dan lingkungan kerja secara simultan terhadap pengembangan diri guru SD Negeri di Kecamatan Larangan?

E. Tujuan Penelitian

Setelah menetapkan rumusan masalah, penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah efikasi diri berpengaruh terhadap pengembangan diri guru SD Negeri di Kecamatan Larangan.
2. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap pengembangan diri guru SD Negeri di Kecamatan Larangan.
3. Untuk mengetahui apakah efikasi diri dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap pengembangan diri guru SD Negeri di Kecamatan Larangan.

F. Manfaat Penelitian

Peneliti berharap penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi praktisi pendidikan, diantaranya:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai salah satu penambah wawasan, pengetahuan, dan dapat menjadi sumber pendukung bagi penelitian lain yang berkaitan dengan efikasi diri dan lingkungan kerja terhadap pengembangan diri guru.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi guru

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai pengaruh efikasi diri dan lingkungan kerja terhadap pengembangan diri guru sehingga akan termotivasi untuk melakukan kegiatan pengembangan diri dengan harapan untuk terus meningkatkan kualitas dan kompetensi diri yang dimiliki.

b. Bagi kepala sekolah

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu sumber rujukan dan panduan dalam upaya meningkatkan kualitas guru dan mutu sekolah yang dipimpin.

c. Bagi pihak pengelola sekolah (Yayasan)

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dasar pada perencanaan dan pelaksanaan program sesuai dengan tujuan dalam upaya meningkatkan kualitas guru dan mutu sekolah.

d. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memperkuat hasil penelitian yang sudah dilakukan dan sebagai bahan pengembang dari rujukan yang berkaitan dengan efikasi diri dan lingkungan kerja terhadap pengembangan diri guru.

G. Kebaruan Penelitian

Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah dilakukan, menyatakan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh positif terhadap pengembangan diri, hal tersebut diungkapkan pada penelitian yang dilakukan oleh (Nursiani et al., 2023a). Efikasi diri juga menjadi salah satu faktor pendukung dalam pengembangan diri sebagaimana yang dijelaskan dalam penelitian yang dilakukan oleh (Nikolenko & Zheldochenko, 2023). Kemudian lingkungan kerja juga menjadi salah satu faktor yang dapat memberikan pengaruh bagi aktivitas pengembangan diri guru, seperti yang dijelaskan dalam penelitian yang dilakukan oleh (Ikram, 2022).

Pada penelitian ini, peneliti ingin mengembangkan pengaruh efikasi diri dan lingkungan kerja terhadap pengembangan diri guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Larangan. Kebaruan pada penelitian ini terdapat pada variabel lingkungan kerja sebagai salah satu faktor eksternal yang dapat mempengaruhi pengembangan diri guru, selain itu masih minimnya penelitian yang menjelaskan pengaruh efikasi diri dan lingkungan kerja terhadap pengembangan diri guru. Penelitian ini menggunakan dua variabel independent yaitu efikasi diri (X_1) kemudian lingkungan kerja (X_2) dan satu variabel dependen yaitu pengembangan diri (Y).