

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Indonesia merupakan salah satu negara berkembang di kawasan Asia, lebih tepatnya Asia Tenggara. Negara berkembang adalah istilah umum yang digunakan untuk menjelaskan suatu negara dengan kesejahteraan yang belum layak, kesejahteraan dengan tingkat materi yang rendah dan kualitas hidup dengan taraf yang sedang, bisa disebabkan karena rata-rata pendapatan perkapita yang masih rendah, indeks perkembangan manusia yang kurang dibandingkan dengan negara-negara global lainnya. Suatu negara bisa disebut sebagai negara maju atau berkembang dapat dilihat dari keberhasilan perubahan baik secara fisik maupun nonfisik. Perubahan ini dilihat dari meningkatnya kesejahteraan ekonomi, sosial, politik, pendidikan, kebudayaan dan juga kualitas Sumber daya manusia.

Ada beberapa alasan mengapa Indonesia disebut sebagai Negara berkembang, salah satunya yaitu, kualitas sumber daya manusia di Indonesia masih rendah. Karena jika dilihat dari sumber daya alam, Indonesia sangatlah kaya. Potensi sumber daya alam di Indonesia

beragam jenisnya, baik didaratan maupun dilautan. Kekayaan sumber daya tersebut berupa timah, tembaga, nikel, ikan, minyak bumi.

Di samping itu, Indonesia juga kaya akan sumber daya energi terbarukan seperti panas bumi, angin, ombak dan energi surya. Beberapa sumber daya alam ini sudah dapat dimanfaatkan sesuai dengan kegunaannya dan kebutuhan masyarakat dan sebagian lainnya belum dimanfaatkan karena keterbatasan seperti kemampuan teknologi, ekonomi dan sumber daya manusia.

Dilihat dari masalah Sumber Daya Alam yang belum sepenuhnya dapat dikelola oleh Indonesia karena keterbatasan kemampuan, maka perlu adanya perbaikan perubahan kualitas sumber daya manusia di Indonesia. sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam menentukan maju dan tidaknya sebuah negara. Sumber daya manusia merupakan suatu potensi yang dimiliki dalam diri manusia untuk mewujudkan perannya sebagai makhluk sosial dalam mencapai sebuah tujuan tertentu. Dewasa ini sumber daya manusia bukan lagi menjadi sumber daya belaka, melainkan lebih berupa modal atau aset yang bernilai di sebuah perusahaan, organisasi, masyarakat, bahkan di dalam suatu negara. Jika sumber daya manusia di Indonesia mempunyai kualitas yang baik, maka Indonesia akan menjadi negara yang mandiri.

Pada tahun 2045, Kemenkeu mengharapkan Indonesia sudah tidak lagi menyanggah gelar sebagai negara berkembang, tetapi diharapkan sudah dapat menjadi negara maju, mencapai tatanan baru yang damai, sejahtera dan harmonis. Oleh karena itu baik pemerintah dan juga masyarakat harus bersama-sama berusaha memperbaiki kualitas sumber daya manusia di Indonesia agar menjadi lebih baik dan dapat bersaing dengan negara-negara maju di Dunia.

Anak-anak merupakan aset masa depan bangsa dan negara. Kelangsungan hidup bangsa dan Negara Indonesia bergantung pada kualitas anak-anak Indonesia sebagai generasi penerus dalam mempertahankan keutuhan bangsa di masa depan, dengan kualitas inilah anak-anak Indonesia dapat menjadikan Indonesia negara yang kuat, modern dan sejahtera. Untuk dapat memperbaiki dan memelihara aset terpenting ini maka pendidikan merupakan hal yang wajib dan harus diberikan sejak dini.

Pendidikan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Masyarakat dan pemerintah harus saling bekerjasama untuk mewujudkan cita-cita pendidikan Indonesia. Dewasa ini pemerintah telah gencar mengurus berbagai program pendidikan di Indonesia, mulai dari wajib belajar 9 tahun, memberikan pendidikan gratis, beasiswa LPDP, program pemerataan guru ke daerah-daerah

terpencil, terluar dan terpinggirkan melalui program sarjana mengajar di daerah 3T (SM3T), pemerintah juga memperbaiki kualitas LPTK di Indonesia, semua ini dilakukan pemerintah untuk memperbaiki kualitas pendidikan Indonesia.

Pendidikan ini tidak hanya diberikan kepada anak-anak, tetapi juga diberikan kepada calon para pendidik Indonesia atau kepada calon-calon guru, karena guru merupakan '*Role Model*' bagi para murid-muridnya. Dalam proses pendidikan, guru tidak hanya menjalankan fungsi alih pengetahuan (*transfer of knowledge*) tetapi juga berfungsi untuk menanamkan nilai (*value*) serta membangun karakter (*character building*) peserta didik secara berkesinambungan.

Secara terminologi guru adalah orang yang mendidik. Menjadi guru yang biasa tidak sulit, tetapi tidak mudah menjadi guru yang profesional, mempunyai kepribadian yang menarik, mampu membimbing murid-muridnya secara positif. Oleh karena itu menjadi guru yang berkualitas di masa yang akan datang, harus diupayakan sejak dini. Karena guru adalah komponen pendidikan yang keterkaitan langsung dengan peserta didik dalam proses pembelajaran dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih dan menilai peserta didik. Peserta didik inilah yang nantinya akan dibentuk menjadi Sumber daya manusia yang berkualitas yang dapat bersaing dengan dunia global.

Didalam Undang-Undang Guru dan Dosen, bahwa setiap guru harus mempunyai kompetensi unggulan. Kompetensi tersebut antara lain;

Pedagogik, Kepribadian, Sosial dan Profesional. Penguasaan kompetensi inilah yang harus dimiliki oleh guru, dengan harapan akan terwujudnya guru yang kreatif, inovatif, produktif dan berujung pada hasil kinerja meningkat. Penguasaan materi dan metode pembelajaran merupakan persyaratan mutlak yang harus dikuasai guru untuk meningkatkan mutu pendidikan. Tidak hanya itu kemampuan dan pola pikir guru pun harus ditingkatkan dan dilakukan pembaharuan secara terus menerus sesuai dengan perkembangan jaman. Mengingat tugas dan tanggungjawab guru yang semakin luas dan berat, maka diperlukan kinerja yang tinggi.

Kinerja merupakan sebuah pencapaian atau hasil yang diperoleh, baik secara kualitas maupun kuantitas, dari apa yang telah dikerjakan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya, maka kinerja guru yaitu mengajar, membina dan mendidik peserta didik. Oleh karena itu, sangat penting bagi seorang guru mempunyai rasa profesionalisme yang tinggi didalam menjalankan tugasnya, dengan adanya rasa profesionalisme, guru akan lebih bertanggungjawab atas peran yang harus dilakukannya dalam mengajar dan mendidik, sehingga pencapaian kinerja guru pun maksimal dan tujuan dari pendidikan tercapai. Namun realitanya, masih banyak guru-guru dengan kinerja yang kurang baik.

Harapan perubahan pendidikan yang besar nyatanya masih berbanding terbalik dengan realita yang ada dilapangan.

Menurut pengamatan peneliti, sampai saat ini masih ada beberapa masalah kinerja guru di sekolah yang dinilai belum memperlihatkan kinerja yang tinggi dan memuaskan untuk peserta didik secara langsung. Misalnya, masih banyak ditemukan guru yang belum menjalankan tugas dan fungsinya secara efektif, seperti: guru *copy-paste* rancangan persiapan pembelajaran (silabus dan RPP), guru megajar tidak menggunakan alat/media pembelajaran, guru tidak masuk sekolah dengan alasan yang tidak diketahui, guru tidak mampu menyampaikan pembelajaran dengan baik, dan masih ada guru yang tidak mampu menggunakan teknologi.

Permasalahan kinerja guru seperti ini juga terjadi di SD Negeri Kecamatan Pulogadung. Berdasarkan informasi yang diperoleh dari Pengawas SD Kecamatan Pulogadung pada tanggal 5 Januari 2016, menyampaikan bahwa:

Masih banyak guru di sekolah yang bermasalah dan menunjukan kinerja yang kurang baik, seperti; (1) masih ada beberapa guru yang tidak menggunakan perangkat pembelajaran pada saat pelaksanaan KBM (Kegiatan Belajar Mengajar), (2) pada tahun 2013 ada guru yang tidak pernah masuk sekolah dengan alasan yang tidak diketahui, (3) masih ada guru-guru yang tidak menggunakan alat/media pembelajaran pada saat KBM, (4) guru-guru yang sudah berusia lanjut dan masa mengajar yang terlalu lama, tidak kreatif lagi dalam mengajar dan tidak ada keinginan untuk belajar teknologi masa kini, seperti belajar komputer, menggunakan infokus, dll, (5) terjadinya penurunan nilai rata-rata UN dari tahun ajaran 2012-2013 ke 2013-2014¹

¹ Informasi dari Pengawas SD Negeri Kecamatan Pulogadung, pada hari Selasa, 5 Januari 2016

Dari informasi yang diperoleh peneliti dapat diketahui masih ada kinerja guru di SD Negeri Kecamatan Pulogadung yang masih kurang baik. Terkait dengan masalah-masalah kinerja di sekolah yang telah disebutkan di atas, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi antara lain: (1) faktor individu/personal seperti keterampilan (*skill*), motivasi (efikasi diri) dan komitmen yang dimiliki oleh individu setiap guru, (2) dukungan organisasi: budaya organisasi, iklim organisasi, (3) faktor konstektual seperti tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal. (4) faktor sistem: sistem kerja, fasilitas kerja, kepercayaan guru lain dan juga kekompakan anggota tim.

Dari faktor-faktor yang telah disebutkan di atas, motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Menurut P.A. Heslin and D.V. Caprar ada beberapa faktor motivasi yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal seperti: *Personality, Self-Efficacy, Goal orientation, Values, Conflicting goals*. Faktor eksternal seperti: *Participation, Feedback, Normative information, Monetary incentives, Job design, Role overload, Charismatic leadership, Pygmalion leadership*.

Self Efficacy (Efikasi Diri) merupakan salah satu faktor motivasi yang mempengaruhi kinerja. Efikasi diri merupakan aspek pengetahuan tentang diri yang paling berpengaruh terhadap kehidupan, karena efikasi diri adalah suatu keyakinan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi tindakan yang dilakukan oleh seseorang untuk mencapai tujuan tertentu. Apabila seseorang percaya dan mempunyai keyakinan diri, ia mampu menghadapi tugas serta masalah yang dihadapainya secara efektif, sehingga tidak ada rasa gelisah karena yakin dapat melewati masalah tersebut secara baik.

Oleh karena itu guru harus mempunyai efikasi diri yang baik. Efikasi diri yang dimiliki oleh guru sangat diharapkan mampu membentuk dan mengembangkan potensi-potensi yang ada oleh peserta didik. Karena dari efikasi diri yang ada di dalam diri seorang guru akan berpengaruh positif terhadap kinerjanya, sehingga apapun yang dilakukan oleh guru, baik mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih dan menilai peserta didik menjadi maksimal dan masalah yang ada di sekolah dapat di atasi dengan baik.

Namun tidak selamanya guru mempunyai efikasi diri yang baik dan pada akhirnya akan berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan. Seperti yang terjadi di SD Negeri Kecamatan Pulogadung, masih ada guru yang tidak maksimal dalam mengajar, guru yang tidak membuat

sendiri persiapan pembelajaran, dan juga ada guru yang tidak masuk sekolah dengan alasan yang kurang jelas. Mengingat betapa pentingnya kinerja guru terhadap keberhasilan dari sebuah tujuan pendidikan, maka kiranya perlu melakukan penelitian secara ilmiah dan mendalam mengenai efikasi diri terhadap kinerja khususnya terhadap kinerja guru di sekolah.

Berdasarkan latar belakang di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul skripsi “**Hubungan Efikasi Diri Dengan Kinerja Guru SD Negeri Kecamatan Pulogadung Jakarta Timur**”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, dapat diidentifikasi bahwa kinerja guru yang ada di sekolah masih terbilang belum sesuai dengan harapan dan pencapaian yang maksimal karena ada beberapa faktor yang mempengaruhi.

Masalah yang sering kali dihadapi oleh guru di Jakarta adalah menurunnya kinerja guru. Menurunnya kinerja guru disebabkan oleh beberapa faktor internal dan eksternal. Faktor-faktor tersebut seperti: faktor personal, dukungan organisasi, faktor lingkungan, serta faktor kurangnya keyakinan dan kemampuan dirinya sendiri dalam

melaksanakan tugas dan juga dalam meningkatkan kinerja yang berhubungan dengan efikasi diri. Berdasarkan uraian latar belakang

masalah dapat diidentifikasi masalah yang perlu dikaji lebih lanjut yaitu; Hubungan Efikasi Diri Dengan Kinerja Guru SD.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah yang telah dipaparkan, maka peneliti membatasi masalah yang diteliti pada:

1. Kinerja sebagai variabel Y (variabel terikat) dan efikasi diri sebagai variabel X (variabel bebas)
2. Subjek pada penelitian ini adalah Guru SD Negeri Kecamatan Pulogadung Jakarta Timur
3. Waktu penelitian ini dilaksanakan pada tahun 2016

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, identifikasi masalah dan pembatasan masalah maka fokus permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut: “apakah terdapat hubungan antara efikasi diri dengan kinerja?”

E. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian terhadap kinerja Guru di lingkungan SD Negeri Kecamatan Pulogadung, Jakarta Timur ini diharapkan memberikan sejumlah manfaat/ kegunaan, antara lain:

1. Manfaat teoritis/ akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khasanah kepustakaan pendidikan khususnya mengenai efikasi diri dan kinerja, serta dapat menjadi bahan masukan bagi mereka yang berminat untuk menindak lanjuti hasil penelitian ini, untuk pengembangan ilmu khususnya Manajemen Pendidikan.

2. Manfaat praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi unsur-unsur terkait dalam upaya peningkatan kinerja guru. Selain itu penelitian ini dapat juga dijadikan sebagai bahan masukan dan bahan evaluasi pengawas SD di Kecamatan Pulogadung, agar dapat meningkatkan kinerja dan juga efikasi dalam diri guru SD dan tujuan pendidikanpun tercapai dengan hasil yang maksimal.