

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan teknologi modern dewasa ini, pendidikan sangat berperan penting dalam rangka mencerdaskan bangsa dan membentuk manusia-manusia terampil guna berpartisipasi dalam pembangunan. Guru sebagai tenaga pendidik merupakan pemimpin pendidikan. Guru sangat menentukan dalam proses pembelajaran di kelas, dan peran kepemimpinan tersebut akan tercermin dari bagaimana guru melaksanakan peran dan tugasnya, ini berarti bahwa kinerja guru merupakan faktor yang amat menentukan bagi mutu pembelajaran atau pendidikan yang akan berimplikasi pada kualitas *output* pendidikan setelah menyelesaikan sekolah.

Pendidikan yang diinginkan di Indonesia saat ini adalah pendidikan yang bermutu, relevan dengan tantangan-tantangan yang akan dihadapi oleh peserta didik di masa depannya, serta pendidikan yang merata dalam masyarakat. Banyak komponen yang ikut berkontribusi pada mutu pendidikan, salah satu komponen yang terpenting dalam membangun mutu pendidikan di Indonesia adalah kinerja para guru yang baik pada setiap sekolah.

Berdasarkan Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional, “pendidik adalah tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil

pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik bagi perguruan tinggi”.¹

Guru memegang tugas ganda yaitu sebagai pengajar dan pendidik. Sebagai pengajar guru bertugas menuangkan sejumlah bahan pelajaran ke dalam pikiran anak didik, sedangkan sebagai pendidik, guru bertugas membimbing dan membina anak didik agar menjadi manusia susila yang cakap, aktif, kreatif, dan mandiri. Mengajar dan mendidik merupakan tugas dan tanggung jawab guru sebagai tenaga profesional. Oleh sebab itu, tugas yang berat dari seorang guru ini pada dasarnya hanya dapat dilaksanakan oleh guru yang memiliki tanggung jawab mengajar yang tinggi. Penilaian kinerja guru adalah salah satu kriteria penilaian kualitas tenaga pendidik yang dimiliki oleh sekolah, sehingga sekolah harus memperhatikan kinerja tenaga pendidik agar kegiatan belajar-mengajar yang dilakukan dapat terlaksana dengan efisien.

Banyak upaya yang telah dilakukan pemerintah untuk meningkatkan profesionalitas guru-guru di Indonesia, diantaranya dengan melaksanakan pelatihan, seminar, lokakarya, dan peningkatan mutu kedisiplinan di setiap sekolah untuk para guru. Meskipun demikian upaya tersebut belum dapat meningkatkan kualitas kinerja guru yang diharapkan. Kinerja guru yang sudah lolos sertifikasi masih belum memuaskan, menurut Sugiana seorang pengawas di SD di Klungkung, bentuk melemahnya kinerja guru yang lolos

¹ Depdiknas, Undang-undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, (Jakarta : Departemen Dalam Negeri, 2003), h. 22

sertifikasi yaitu tidak mengikuti proses mengajar sesuai jadwal dan pengajarannya tidak bagus.²

Menurut Unifah, peningkatan kinerja yang diharapkan dari guru yang sudah bersertifikasi seperti perubahan pola kerja, motivasi kerja, pembelajaran, atau peningkatan diri dinilai masih tetap sama atau hanya sedikit. Guru-guru yang sudah bersertifikat sudah mulai enggan mengikuti seminar atau pelatihan untuk peningkatan diri. "Kondisi itu memang sudah diduga sebelumnya bahwa seminar atau pelatihan pendidikan yang banyak diminati hanya untuk kepentingan sertifikasi, bukan ilmunya."³ seperti diungkap oleh Unifah yang pernah menjadi Ketua Tim Monitoring dan Evaluasi Independen mewakili PGRI.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru seperti, disiplin kerja guru, kompensasi guru, gaya kepemimpinan kepala sekolah, pengalaman mengajar guru serta efikasi diri atau keyakinan seorang guru dalam mengajar. Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja guru ialah disiplin kerja, disiplin memegang peranan penting dalam pembentukan kinerja guru yang baik. Disiplin yang baik harus ditanamkan kepada para guru secara terus-menerus agar dapat mencapai kinerja yang baik. Seseorang yang mempunyai kedisiplinan yang tinggi umumnya lebih berprestasi dibandingkan dengan orang-orang dengan tingkat kedisiplinan yang rendah. Seseorang yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan menampilkan kinerjanya seolah-olah

² Bali Post, Rendah; Kinerja Guru Lolos Sertifikasi,
<http://www.balipost.co.id/mediadetail.php?module=detailberita&kid=2&id=38244>, Desember 2010 (diakses pada tanggal 1 Maret 2013)

³ Kompas.com, Kinerja Guru Bersertifikat Belum Memuaskan,
<http://nasional.kompas.com/read/2009/10/06/18242090/kinerja.guru.bersertifikat.belum.memuaskan>, Desember 2011. (diakses pada tanggal 1 Maret 2013)

tidak mengenal lelah dan berputus asa dalam menggeluti tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya⁴. Hal ini mencirikan seseorang yang berdisiplin kerja tinggi akan lebih nampak bahwa mereka mempunyai kinerja yang baik. Namun sayangnya disiplin dalam bekerja masih kurang kuat tertanam dalam diri para guru di sekolah. Banyak para guru yang datang terlambat ke sekolah, pulang terlalu awal, meninggalkan tanggung jawab mengajarnya dan bahkan meninggalkan sekolah ketika jam bekerja mereka untuk kepentingan diri sendiri. Sejalan dengan itu M.Nuh memaparkan ,

“Ada tiga variabel yang harus dievaluasi terkait dengan kinerja guru. Pertama adalah absentisme atau tingkat kehadiran. Absentisme menjadi hal paling utama dalam evauasi kinerja para guru karena dapat diketahui berapa jam guru tersebut mengajar dan berapa jam waktu mengajar yang hilang.⁵”

Kasus yang terjadi di Merauke misalnya Angka Partisipasi Sekolah yang rendah disana disebabkan oleh proses belajar mengajar tidak menarik bagi anak-anak, sehingga mereka tidak bersemangat bersekolah. Selain itu, banyak guru yang tinggal di kota sering tidak masuk mengajar atau meninggalkan tempat tugasnya. "Disiplin guru menjadi masalah besar. Siswa berpikir untuk apa berangkat sekolah toh guru tidak ada. Lama-lama mereka putus sekolah," Ujar Jago selaku Ketua Pengembangan Sosial Ekonomi Yasanto, Merauke.⁶ Berdasarkan fakta tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin yang kurang baik akan menyebabkan kinerja seorang guru menjadi tidak baik.

⁴ Adripen., Kontribusi Motivasi Berprestasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dosen Stain Syech M. Djamil Djambek Bukittinggi, Vol II (Batusangkar: Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri, 2005), p. 177

⁵Kinerja Guru Tersertifikasi Harus Dievaluasi.
<http://edukasi.kompas.com/read/2011/09/09/18190113/> (diakses pada tanggal 4 Maret 2013)

⁶Partisipasi Sekolah di Merauke Masih Rendah
http://berita.indah.web.id/kompas_regional/read/2012/11/23/12494246/ (Diakses pada tanggal 4 Maret 2013)

Kompensasi kerja atau imbalan jasa yang dimaksud disini adalah segala sesuatu yang diterima oleh guru sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi dapat berupa materiil dan non-materiil. Kompensasi materiil berupa upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus. Sedangkan kompensasi non-material merupakan imbalan dalam bentuk yang tidak nyata namun dapat dirasakan oleh para guru. Saat ini kompensasi yang diterima guru sudah ada peningkatan namun itu hanya berlaku untuk guru-guru yang berstatus PNS tidak untuk para guru honorer. “Sebelumnya, sekitar satu juta guru di Indonesia menerima gaji Rp200.000 per bulan sehingga sangat jauh dari layak, kata Sulistyo selaku Ketua Umum Persatuan Guru Republik Indonesia”.⁷ Peningkatan kompensasi materiil yang sepadan akan menimbulkan perasaan dihargai karena mereka mendapatkan balasan yang setimpal atas apa yang telah mereka lakukan, sekaligus sebagai salah satu dorongan bagi para guru untuk dapat meningkatkan kinerja mereka menjadi lebih baik lagi dari sebelumnya dan sebaliknya pemberian kompensasi yang rendah malah akan menyebabkan kinerja para guru semakin buruk.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah kepemimpinan kepala sekolah. Dalam meningkatkan kinerjanya, guru juga memerlukan kepala sekolah yang mendukung kegiatan yang ada di sekolah. Ketercapaian tujuan pendidikan sangat bergantung pada kecakapan dan kebijaksanaan kepemimpinan kepala sekolah yang merupakan salah satu pemimpin pendidikan. Gaya kepemimpinan kepala sekolah ini memudahkan guru

⁷ “Gaji Guru Honorer Memprihatinkan”
<http://honor-guru.blogspot.com/2011/12/gaji-guru-honor-memprihatinkan.html> (diakses pada tanggal 4 Maret 2013)

melakukan kegiatan karena sesuai dengan fungsinya, kepala sekolah memahami kebutuhan sekolah yang ia pimpin sehingga guru tidak hanya mandeg pada kompetensi yang ia miliki sebelumnya, melainkan bertambah dan berkembang dengan baik sehingga kinerja guru akan terwujud dengan baik. Namun pada kenyataannya, masih banyak kepala sekolah yang kurang berinteraksi dengan guru. Salah satu contohnya adalah di Palopo, dimana kepemimpinan kepala sekolah diambil alih oleh pihak dinas pendidikan karena konflik kepala sekolah dan guru. Para guru merasa tidak nyaman dengan kepemimpinan kepala sekolah yang dinilai terlalu terburu-buru dalam melakukan perubahan di sekolah.⁸

Selain fakta yang ada dari hasil wawancara dengan salah satu guru di SMK N 22 Jakarta, terungkap bahwa ketika dipimpin oleh kepala sekolah yang sebelumnya para guru merasa tidak nyaman dengan kepemimpinan kepala sekolah tersebut. Hal ini dikarenakan kepala sekolah tersebut melakukan perubahan disekolah tanpa mendengar masukan dari para guru-guru yang ada. Kedua kasus tersebut menjadi salah satu faktor yang memperlambat kinerja guru di kedua sekolah tersebut.

Pengalaman juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Pengalaman kerja merupakan hal yang didasari seseorang dalam melaksanakan tugas dan ini akan menjadi sesuatu yang berguna dalam pelaksanaan tugas dimasa yang akan datang. Pengalaman akan membuat standar keunggulan seseorang menjadi lebih baik dalam melakukan suatu

⁸Achyar *Kadis Ambil Alih SMA2*, 13 Januari 2012.
<http://www.palopopos.co.id/?vi=detail&nid=47659,p.1>.(Diakses pada 5 Maret 2013).

pekerjaan. Pengalaman kerja didapat dari pengalaman langsung yang mampu memperoleh pengetahuan dan keterampilan di pekerjaan yang ada. Keterampilan seseorang dapat dikembangkan melalui pengalaman langsung pada waktu ia bekerja. Sehingga ia akan mengetahui bagaimana melakukan pekerjaan dengan baik. Akan tetapi, masih banyak guru yang mengajar, belum memiliki pengalaman yang memadai tentang pekerjaannya. Seperti yang dilansir oleh Kompas, bahwa:

“Pengalaman dan pengetahuan guru-guru sekolah menengah kejuruan atau SMK yang bersentuhan dengan dunia usaha dan industri masih minim. Padahal, pembelajaran di SMK yang mengutamakan penguasaan kompetensi dan keterampilan itu membutuhkan para pendidik yang memahami perkembangan di dunia luar sekolah, dan ini berpengaruh pada kinerja guru saat di kelas.”⁹

Selain itu sifat individual seorang guru juga mempunyai pengaruh terhadap kemampuan guru itu dalam bekerja. Salah satu sifat individual guru adalah efikasi diri. Efikasi diri memiliki peran dalam penilaian seseorang dalam kemampuannya yang mempengaruhi cara berpikir dan reaksi emosionalnya selama melakukan sesuatu dan dalam berhubungan dengan lingkungannya, kemudian efikasi diri berperan dalam memberikan informasi tentang kemampuan individu, berdasarkan informasi tersebut seseorang memilih tindakan yang sesuai dengan tuntutan tugas. Efikasi diri merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong guru untuk dapat menyelesaikan tugas dan bertahan dalam menghadapi berbagai kesulitan. Kenyataannya tidak semua guru memiliki efikasi diri yang baik, hal ini terbukti dari

⁹ Lince Napitupulu. *Pengalaman Guru SMK Masih Kurang*. 26 Agustus 2008. <http://www.kompas.com/lipsus112009/kpkread/2008/08/26/19383267/Pengalaman.Guru.SMK.Masih.Kurang> p.1. (Diakses 20 Februari 2012)

pernyataan seorang guru SDN 06 Cipayung, Lilih Wilda yang merasa tidak yakin untuk mengajar murid-murid barunya sehingga membuat kinerjanya menjadi tidak optimal, beliau mengatakan;

“Itu dulu, sekarang apa yang harus saya persiapkan? Sepertinya saya akan mengalami kesulitan bukan saja karena perbedaan pengalaman mengajar, yang tahun lalu saya mengajar di kelas enam dan sekarang mengajar di kelas satu, tetapi juga karena kinerja saya yang buruk selama ini. Saya adalah guru yang malas, suka marah pada anak, dan sering telat masuk kelas.”¹⁰

Guru sering gagal menunjukkan kinerja secara optimal walaupun mereka tahu apa yang harus dilakukan dan keahlian apa yang diperlu dimiliki, mereka tetap gagal melaksanakan kinerja secara optimal, karena mereka tidak meyakini kemampuannya untuk menggunakan keahlian tersebut, sehingga kinerja guru pun menurun. Pada kenyataannya sumber daya guru dalam hal efikasi diri tidak terlalu dapat dioptimalkan dengan baik, ini dikarenakan guru yang memiliki efikasi diri rendah cenderung melakukan perenggangan terhadap pekerjaannya. Berdasarkan pengamatan peneliti serta hasil wawancara awal kepada Kepala Sekolah SMK N 22 Jakarta, ada beberapa guru yang melakukan peregangan terkait pekerjaan mereka, diantaranya adalah tidak antusias dalam mengajar, tidak masuk kelas dan hanya memberikan tugas serta tidak memiliki gairah di dalam lingkungan sekolah, baik dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh Kepala Sekolah ataupun tugas mereka sebagai guru. Sehingga kemandirian seorang guru untuk mengatur dirinya dalam usaha peningkatan kinerjanya menjadi tidak maksimal.

¹⁰<http://lifestyle.kompasiana.com/catatan/2012/07/14/tentang-konsep-diri-menjadi-guru-di-kelas-rendah-477727.html>. (diakses pada tanggal 10 April 2013)

Berdasarkan penjelasan di atas dapat diasumsikan bahwa kinerja yang baik dapat terwujud apabila berbagai faktor yang memengaruhinya dapat dipenuhi, dan berbagai kendala yang menjadi penghadang untuk terciptanya suatu kinerja yang baik harus dapat dicari pemecahannya. Agar masalah pendidikan khususnya soal kinerja guru yang kurang baik dapat diatasi. Hal yang perlu dilakukan dalam pembenahan pendidikan agar dapat dihasilkan kinerja yang baik menuju pada generasi bangsa yang mandiri, cerdas, terampil, berwawasan luas dan memiliki tanggung jawab moral untuk bangsa dan negara.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka dapat dikemukakan bahwa kinerja mengajar guru yang rendah juga disebabkan oleh faktor-faktor berikut:

1. Kurangnya disiplin kerja guru
2. Rendahnya kompensasi kerja guru di beberapa daerah
3. Gaya kepemimpinan kepala sekolah yang kurang tepat
4. Pengalaman kerja guru yang masih kurang
5. Efikasi diri guru yang rendah

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah serta keterbatasan peneliti, maka peneliti membatasi masalah yang diteliti hanya pada hubungan antara efikasi diri dengan kinerja guru. Efikasi diri diukur berdasarkan

pada tiga indikator yaitu tingkat atau taraf kesulitan tugas, kekuatan dan keadaan umum, sedangkan kinerja guru diperoleh dari hasil penilaian kinerja dalam bentuk Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3).

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah tersebut, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut: “Apakah terdapat hubungan antara efikasi diri terhadap kinerja guru?”

E. Kegunaan Penelitian

1. Secara Teoritis

Penelitian ini dapat berguna menambah referensi dan khasanah ilmu pengetahuan tentang efikasi diri dan pengaruhnya terhadap kinerja guru sehingga penelitian ini dapat menambah perbendaharaan ilmu pengetahuan bagi semua pihak.

2. Secara Praktis

Penelitian ini dapat digunakan untuk bahan masukan dan referensi bagi peneliti selanjutnya dan juga penelitian ini dapat digunakan sebagai instrument evaluasi terhadap efikasi diri kaitannya terhadap peningkatan kinerja guru disekolah.