

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

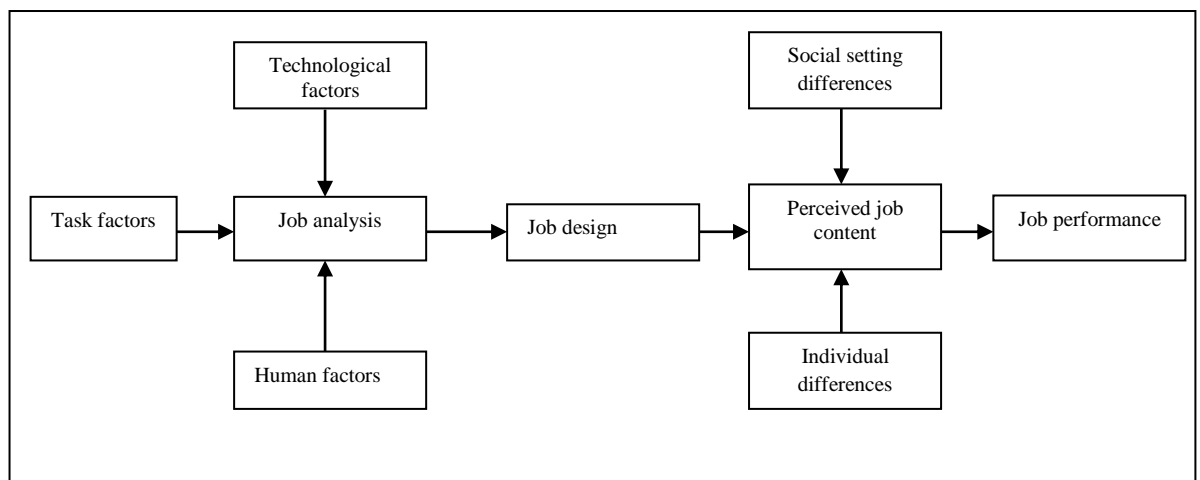
Indonesia dalam era pembangunan dihadapkan pada situasi kehidupan yang semakin global dan kompetitif, sangat diperlukan sumber daya manusia Indonesia yang berkualitas tinggi. Tanpa memiliki kemampuan sumber daya manusia yang tinggi dan mampu bersaing dengan bangsa-bangsa lain di dunia, hanya akan membawa bangsa kita pada posisi yang kurang memanfaatkan situasi yang ada, terutama untuk mencapai suatu usaha perbaikan hidup. Manopo (2011:01) menyatakan bahwa organisasi atau perusahaan dapat diibaratkan sebagai organisme yang mempunyai nilai tertentu dalam menghasilkan sesuatu dan memiliki hubungan simbiosis dengan orang-orang yang berada dalam organisasi. Organisasi memiliki ketergantungan pada sumber daya manusia yang ada dalam organisasi untuk menciptakan nilai di dunia kerja. Oleh karena itu, keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia. Sumber daya manusia sangat penting artinya dalam menentukan kelangsungan hidup suatu organisasi.

Organisasi yang baik, tumbuh dan berkembang akan menitikberatkan pada sumber daya manusia (*human resources*) guna menjalankan fungsinya dengan optimal, khususnya menghadapi dinamika perubahan lingkungan yang terjadi. Kemampuan teknis, teoritis, konseptual, moral dari para pelaku organisasi di

semua tingkat (*level*) pekerjaan sangat dibutuhkan. Selain itu pula kedudukan sumber daya manusia pada posisi yang paling tinggi berguna untuk mendorong organisasi menampilkan norma perilaku, nilai dan keyakinan sebagai sarana penting dalam peningkatan kinerjanya. Robbins (2006) mengartikan kinerja adalah produk dari fungsi dari kemampuan dan motivasi. Jika diformulasikan:

$$\text{Kinerja} = f(\text{Kemampuan} \times \text{Motivasi})$$

Pandangan Robbins tersebut menunjukkan bahwa kinerja dinyatakan sebagai suatu produk, yakni produk kerja dari orang maupun dari lembaga (Usman, 2009:488). Gibson, dkk (2012:374) menyatakan bahwa faktor-faktor kinerja digambarkan melalui bagan di bawah ini :



Gambar 1. Gambar bagan faktor kinerja

Gambar 1 di atas menjelaskan bahwa kinerja dipengaruhi oleh faktor tugas, faktor teknologi dan faktor manusia akan mempengaruhi dalam membuat analisis pekerjaan yang akan menghasilkan desain pekerjaan. Desain pekerjaan yang dibuat akan menentukan persepsi terhadap isi pekerjaan. Persepsi pekerjaan

dipengaruhi oleh perbedaan sosial dan perbedaan individual sehingga menghasilkan kinerja.

Sekolah merupakan suatu institusi yang didalamnya terdapat komponen kepala sekolah, guru, siswa, dan staf administrasi yang masing-masing mempunyai tugas tertentu dalam melancarkan program. Sebagai institusi pendidikan formal, sekolah dituntut menghasilkan lulusan yang mempunyai kemampuan akademis tertentu, keterampilan, sikap dan mental, serta kepribadian lainnya, sehingga mereka dapat melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi atau bekerja pada lapangan pekerjaan yang membutuhkan keahlian dan keterampilannya. Keberhasilan sekolah merupakan ukuran bersifat mikro yang didasarkan pada tujuan dan sasaran pendidikan pada tingkat sekolah sejalan dengan tujuan pendidikan nasional serta sejauhmana tujuan itu dapat dicapai pada periode tertentu sesuai dengan lamanya pendidikan yang berlangsung di sekolah.

Sugito, dkk (2006: 117) menyatakan bahwa istilah guru berasal dari bahasa Sanskerta yang artinya pengajar, pendidik dan pengasuh dalam institusi pendidikan seperti sekolah atau *trusyen* (kelas bimbingan). Guru ada dalam ruang-ruang kelas dan langsung berhadapan dengan murid. Priatna dan Sukamto (2013:03) menyatakan bahwa tugas utama guru sebagai pendidik profesional adalah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Hal-hal tersebut menjadikan posisi guru sebagai aset yang sangat vital bagi sekolah karena kinerja yang

mereka lakukan sangat mempengaruhi efektivitas visi dan misi sekolah. Kepala Sekolah berusaha mengembangkan potensi-potensi yang dimiliki oleh individu agar mereka termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik demi pencapaian tujuan-tujuan sekolah. Robbins (1997) menyatakan bahwa keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan sangat ditentukan oleh kinerja. Kinerja sering dikaitkan dengan hasil dan perilaku dalam melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut (Agung dan Yufriawati, 2013:155).

Sugito (2006: 116) menyatakan bahwa banyak fakta yang sudah menjadi rahasia umum jika terlampaui banyak guru yang tidak lagi bertanggung jawab. Mereka korupsi, *ngobyek* Lembar Kerja Siswa (LKS), jualan seragam sekolah, mencari penghasilan di luar pekerjaannya sehingga tugas utamanya sebagai pendidik terabaikan. Hal ini seharusnya menjadi perhatian serius sekolah karena guru berhadapan langsung dengan siswa. Kinerja seorang guru bersifat individual, karena setiap guru mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda - beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak sekolah dapat mengukur guru atas unjuk kerjanya berdasarkan penilaian kinerja dari masing - masing guru. Sistem Penilaian Kinerja Guru adalah sistem penilaian yang dirancang untuk mengidentifikasi kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya melalui pengukuran penguasaan kompetensi yang ditunjukkan dalam unjuk kerjanya (Priatna dan Sukanto, 2013:01). Jadi, penilaian guru dilakukan dengan melakukan pengukuran berdasarkan kompetensi yang dimiliki oleh masing-masing guru.

Sekolah Dasar Islam Al-Raudlatul Amien (Sekolah Dasar IRADA) didirikan pada tanggal 18 Januari 2009 di bawah naungan Yayasan Islam Al-Raudlatul Amien Gresik. Sekolah Dasar IRADA beralamat di Jalan Topaz VII/31-32, Graha Bunder Asri, Kecamatan Kebomas, Kabupaten Gresik. Visi Sekolah Dasar IRADA Gresik adalah terwujudnya generasi Islami yang berkualitas, cendekia, dan berakhlakul karimah berlandaskan Al-qur'an dan Hadits. Misi Sekolah Dasar IRADA Gresik, yaitu unggul dalam IMTAQ, unggul dalam bidang IPTEK, unggul dalam bahasa dan unggul dalam *life skill*.

Sekolah Dasar IRADA juga mengalami permasalahan kinerja guru. Hal ini berdasarkan wawancara yang telah dilakukan kepada Kepala Sekolah IRADA, yaitu Bapak Muhammad Shobirin. Bapak Shobirin menjelaskan bahwa ada beberapa guru ketika direkrut memenuhi standar tapi kemudian mengalami penurunan kualitas.

Tabel 1. Penurunan Standar Kinerja Guru Sekolah Dasar IRADA 2014

No	Standar Sekolah	Masa Percobaan (1 tahun pertama)	Realita (1 bulan terakhir)
1	Latar belakang akademik guru sesuai dengan bidang studi yang diampu	Sesuai standar	Sesuai
2	Partisipasi, dedikasi dan loyalitas : a. Aktif mengikuti semua kegiatan yang diselenggarakan sekolah b. Mendahulukan kepentingan sekolah untuk mengajar dari pada urusan di luar sekolah atau keluarga	Sesuai standar Sesuai standar	3-4 kali tidak mengikuti kegiatan 2-3 kali meninggalkan tugas/ datang terlambat karena berbagai alasan
3	Integritas, yaitu memberikan contoh yang baik di sekolah maupun masyarakat	Sesuai standar	Beberapa guru melakukan protes dengan meninggalkan pekerjaan

Tabel 1 menunjukkan penurunan kinerja guru di Sekolah Dasar IRADA Gresik. Sekolah Dasar IRADA Gresik memberikan masa percobaan selama satu tahun bagi guru baru, kemudian dilakukan pengangkatan sebagai guru tetap.

Penurunan kualitas guru selalu terjadi setelah masa percobaan berakhir. Penurunan standar yang terjadi antara lain tidak mengikuti kegiatan yang diadakan sekolah seperti rapat, piket, pengajian dan kegiatan lain di luar pengajaran. Selain itu ada juga guru yang sering datang terlambat atau meninggalkan tugas mengajar dengan berbagai alasan. Beberapa guru juga meninggalkan tugas mengajar sebagai bentuk protes kepada sekolah. Beberapa guru pernah mengajukan suatu sistem yang bisa digunakan di sekolah. Saat sistem tersebut digunakan, ternyata ada tentangan dari guru lain sehingga sistem tersebut batal dilaksanakan. Hal ini menyebabkan guru yang mengajukan sistem menjadi tidak yakin dengan kemampuan dirinya sehingga tidak mau memberikan kontribusi lain pada sekolah.

Bapak Shobirin menjelaskan bahwa tugas guru ada 3, yaitu merencanakan, melaksanakan dan melakukan penilaian. Tugas tambahan yang lain membantu program yang ada di sekolah seperti ekstra kurikuler. Titik kelemahan berada pada evaluasi. Beberapa guru hanya melakukan penilaian secara tertulis saja dan tidak melakukan evaluasi. Seorang guru (Y) menyatakan bahwa untuk evaluasi mereka merasa tidak yakin mampu menyelesaikannya. Mereka tidak yakin dapat melakukan evaluasi dengan benar, begitu juga dikarenakan waktu yang tidak mencukupi. Seorang guru (X) menyatakan bahwa terdapat hubungan yang kurang harmonis antara guru. Guru terbagi menjadi kelompok-kelompok dalam berinteraksi. Seorang guru (B) menyatakan bahwa dia dan beberapa guru merasa puas dengan gaji yang diberikan. Mereka menganggap menjadi guru merupakan suatu pekerjaan yang menyenangkan. Kinerja yang kurang baik akan mengganggu

program yang sudah direncanakan. Visi dan misi yang merupakan tujuan sekolah juga akan sulit tercapai.

Data-data yang disebutkan diatas membuat penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang tingkat kinerja guru di Sekolah Dasar IRADA Gresik.

B. IDENTIFIKASI MASALAH

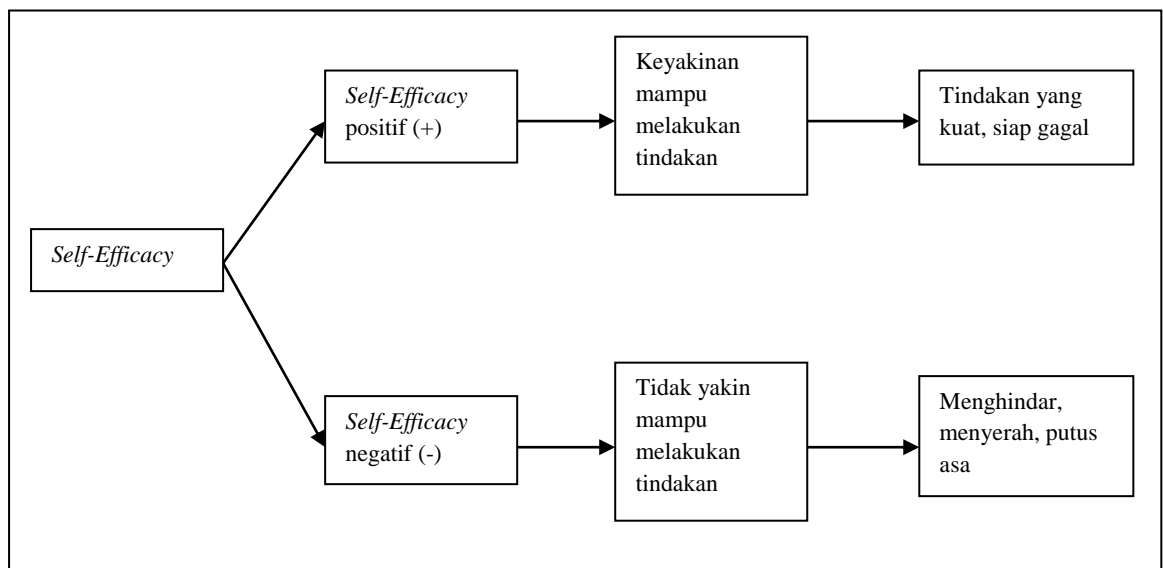
Kinerja guru merupakan hasil kerja guru dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sebagai pendidik. Kinerja seorang guru bersifat individual, karena setiap guru mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda - beda dalam mengerjakan tugasnya. Agung dan Yufridawati (2013:155) menyatakan bahwa kinerja sering dikaitkan dengan hasil dan perilaku dalam melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kotter dan Heskett (1998) mengartikan kinerja sebagai hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam satuan waktu tertentu (Usman, 2009:488). Robbins (2006) mengartikan kinerja adalah produk dari fungsi dari kemampuan dan motivasi. Jika diformulasikan:

$$\text{Kinerja} = f(\text{Kemampuan} \times \text{Motivasi})$$

Pandangan Robbins tersebut menunjukkan bahwa kinerja dinyatakan sebagai suatu produk, yakni produk kerja dari orang maupun dari lembaga (Usman, 2009:488). Gibson, dkk (2012:374) menyatakan bahwa dalam kinerja, faktor tugas, faktor teknologi dan faktor manusia akan mempengaruhi dalam membuat analisis pekerjaan yang akan menghasilkan desain pekerjaan. Desain pekerjaan yang dibuat akan menentukan persepsi terhadap isi pekerjaan. Persepsi pekerjaan

dipengaruhi oleh perbedaan sosial dan perbedaan individual sehingga menghasilkan kinerja.

Self-efficacy menurut Bandura (1997) didefinisikan sebagai keyakinan (harapan) tentang seberapa jauh seseorang mampu melakukan satu perilaku dalam situasi tertentu. Selanjutnya, Bandura menyatakan bahwa *self-efficacy* menentukan apakah kita akan menunjukkan perilaku tertentu, sekuat apa kita dapat bertahan saat menghadapi kesulitan atau kegagalan, dan bagaimana kesuksesan atau kegagalan dalam satu tugas tertentu mempengaruhi perilaku kita di masa depan. Sehingga konsep *self-efficacy* berkaitan dengan sejauh mana individu mampu memiliki kemampuan, potensi, serta kecenderungan yang ada pada dirinya untuk dipadukan menjadi tindakan tertentu dalam mengatasi situasi yang mungkin akan dihadapi di masa yang akan datang. *Self-efficacy* yang positif adalah keyakinan untuk mampu melakukan perilaku yang dimaksud (Friedman dan Schustack, 2008:283).



Gambar 2. Bagan *Self-Efficacy*

Gambar 2 menunjukkan bahwa *self-efficacy* positif akan menghasilkan suatu perilaku atau tindakan dan *self-efficacy* negatif akan menghasilkan penghindaran terhadap tindakan, sementara kinerja merupakan hasil suatu kerja atau tindakan yang dihasilkan oleh pegawai. Hal tersebut jika dikaitkan dengan kinerja maka *self-efficacy* diindikasikan memiliki hubungan terhadap kinerja guru. Guru yang memiliki *self-efficacy* positif akan memiliki kinerja yang tinggi karena akan menghasilkan produk berupa pengajaran pada siswa, sedangkan guru yang memiliki *self-efficacy* negatif akan memiliki kinerja yang rendah karena akan melakukan penghindaran terhadap tugas mengajar yang diberikan. Penelitian ini difokuskan untuk membahas kinerja berdasarkan perbedaan persepsi individu.

Pemilihan variabel dalam penelitian ini diduga dapat mempengaruhi peningkatan kinerja guru mengacu pada model penelitian terdahulu. Arsanti, T.A (2009:104) menyatakan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja. Chasanah (2008:102) menyatakan bahwa *self-efficacy* dan budaya organisasi berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja maupun kinerja karyawan. Bintang (2008:35) menyatakan bahwa *self-efficacy* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja individual. Raharjani (2010:51) menyatakan bahwa *self-efficacy* berpengaruh secara positif dan signifikan pada komitmen terhadap tugas. Prasetya, dkk (2013:01) menyatakan bahwa kepuasan kerja, *self-esteem* dan *self-efficacy* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individual.

Berdasarkan penelitian-penelitian di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara tingkat *self-efficacy* dengan tingkat kinerja guru di Sekolah Dasar IRADA Gresik.

C. PEMBATASAN MASALAH

Pembatasan masalah adalah upaya untuk menetapkan batas-batas permasalahan dengan jelas, untuk menghindari pembahasan masalah yang menyimpang dari permasalahan yang sebenarnya. Pembatasan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Kinerja Guru

Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang dalam hal ini guru, baik kualitas maupun kuantitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja guru lebih mengarah pada tingkatan prestasi sekolah. Kinerja guru merefleksikan bagaimana seorang guru memenuhi keperluan pekerjaan dengan baik.

2. *Self-Efficacy*

Self-efficacy merupakan keyakinan atau kepercayaan individu terhadap kemampuan yang dimilikinya dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas yang ia hadapi, sehingga mampu mengatasi rintangan dan mencapai tujuan yang diharapkannya. *Self-efficacy* yang akan diteliti difokuskan pada guru.

D. RUMUSAN MASALAH

Masalah yang akan ditelaah dalam penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara tingkat *self-efficacy* dengan tingkat kinerja guru di Sekolah Dasar IRADA Gresik ?

E. TUJUAN PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara empirik ada atau tidaknya hubungan antara tingkat *self-efficacy* dengan tingkat kinerja guru di Sekolah Dasar IRADA Gresik

F. MANFAAT PENELITIAN

F.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat digunakan bagi perkembangan ilmu pengetahuan khususnya Psikologi Industri dan Organisasi.

F.2. Manfaat Praktis

1. Bagi Guru

Sebagai umpan balik bagi guru untuk meningkatkan beberapa aspek kinerja yang masih kurang memenuhi standar

2. Bagi Kepala Sekolah

Sebagai saran dalam menyusun program kerja

3. Bagi yayasan

Sebagai masukan alokasi anggaran pelatihan kompetensi guru