

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pendidikan merupakan dasar utama untuk memajukan serta meningkatkan martabat dan kemajuan peradaban suatu bangsa. Tujuan dari pendidikan adalah untuk mengembangkan potensi seseorang agar menjadi manusia yang beriman, bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, serta memiliki akhlak mulia, berilmu, kreatif dan mampu menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab.

Pendidikan dapat berjalan dengan baik dan lancar ketika semua unsur pendidikan dapat bekerja sama dengan baik. Unsur-unsur pendidikan antara lain yaitu peserta didik, pendidik, proses pembelajaran, tujuan pendidikan, materi pendidikan, alat dan metode pembelajaran serta lingkungan tempat pendidikan berlangsung (Tirtarahardja & Sulo, 2012:51-52).

Adanya peningkatan kualitas dan mutu pendidikan tidak terlepas dari peran komponen-komponen sistem pendidikan yang saling bekerja sama. Menurut Sardiman (2014:125) guru adalah salah satu unsur penting dalam proses pembelajaran. Guru memiliki peran dalam pembentukan sumber daya manusia yang potensial. Di bidang pendidikan guru merupakan tenaga profesional yang dituntut untuk mampu berperan aktif dan mengarahkan serta membimbing siswanya agar menjadi pribadi yang

baik sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang. Dengan peran dan tugas tersebut guru harus mampu menunjukkan bahwa dia dapat menghasilkan kinerja yang baik demi terwujudnya pendidikan yang berkualitas (Solichin, 2013:14).

Yamin dan Maisah (2011) mendefinisikan guru adalah ungkapan umum yang populer dan masih dipegang serta dipakai keberadaannya di tengah masyarakat, bahwa guru merupakan orang yang di'gugu' dan di'tiru'. Hal ini berarti guru merupakan orang yang harus selalu dapat ditaati dan diikuti, maka guru harus selalu memikirkan perilakunya sesuai dengan predikat yang disandangnya. Oleh karena itu, sebagai pemegang kunci guru harus terus meningkatkan kinerjanya dan melakukan evaluasi secara berkala (Nuruni, 2014:1).

Dalam melaksanakan tujuan pendidikan, guru memainkan peran penting dalam mengembangkan sikap positif terhadap pekerjaan dan menghindari sikap negatif sebab hal tersebut dapat berpengaruh terhadap pekerjaannya. Tugas utama seorang guru adalah membimbing peserta didik. Sebagai seorang pembimbing, guru harus mampu mengawasi dan membina anak didiknya. Dengan demikian kadar kualitas guru merupakan penentu tinggi rendahnya keyakinan guru di suatu sekolah (Cahyono, 2015:31).

Taman Kanak-Kanak (TK) merupakan salah satu jenjang pendidikan formal yang pertama setelah pendidikan keluarga (di rumah) dan merupakan jembatan antara rumah (keluarga) dengan masyarakat yang

lebih luas. Berdasarkan Keputusan Mendiknas RI Nomor 0487 Tahun 1992 Bab 1 pasal 2 dinyatakan bahwa Taman Kanak-Kanak merupakan wadah untuk membantu pertumbuhan dan perkembangan jasmani dan rohani anak didik usia 4-6 tahun dengan lama pendidikan 1-2 tahun (Hartawati & Mariyati, 2014:54).

Masa usia prasekolah merupakan saat yang paling penting dalam rentang kehidupan manusia. Karena pada usia ini, perkembangan kecerdasan mengalami peningkatan yang pesat dan anak mulai sensitif menerima berbagai upaya untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya. Dunia kognitif dari anak prasekolah memiliki sifat kreatif, bebas, dan penuh fantasi. Imajinasi anak-anak prasekolah bekerja sepanjang waktu, dan kemampuan mental mereka dalam memahami dunia meningkat (Santrock, 2012:247-248). Pada pendidikan anak usia 4-6 tahun dibutuhkan pengajar yang memiliki kompetensi yang baik agar pendidikan anak terjamin. Kesejahteraan pada guru Taman Kanak-Kanak kurang diperhatikan dibandingkan dengan guru pada level atau jenjang pendidikan yang lebih tinggi. Padahal guru TK bertugas mendidik anak pada usia emas. Sedangkan pada saat ini sertifikasi untuk guru TK belumlah merata.

Menurut data Badan Pusat Statistik jumlah guru TK di Jawa Timur pada tahun 2011-2014 mengalami peningkatan dari 43.634 guru pada tahun 2011/2012 bertambah menjadi 44.144 pada tahun 2012/2013 dan pada tahun 2013/2014 bertambah menjadi 63.348 orang. Sedangkan pada

tahun 2014/2015 mengalami penurunan menjadi 59.729 guru (www.bps.go.id).

Keyakinan diri (*self efficacy*) merupakan hal yang sangat berpengaruh terhadap guru dalam melaksanakan pekerjaannya. *Self-efficacy* merupakan keyakinan pada kemampuan untuk mengatur dan melaksanakan kegiatan-kegiatan untuk menghasilkan tujuan yang diinginkan (Bandura, 1997). Seorang guru yang memiliki *self efficacy* akan berhasil melaksanakan tugasnya. Selain itu kemampuan seorang guru dalam menghadapi anak didiknya berhubungan dengan *self efficacy* yang dimiliki oleh guru tersebut (Cahyono, 2015:31).

Menurut Krishnan (2010), keyakinan seseorang berkaitan erat dengan suatu dorongan atau motivasi agar orang tersebut lebih percaya dan yakin terhadap kemampuan yang dimiliki. *Self efficacy* merupakan karakteristik bagi guru yang sangat penting guna meningkatkan kemampuan keyakinan diri dalam mengerjakan seluruh tugas yang dibebankan, sehingga kegiatan di sekolah atau Taman Kanak-Kanak dapat berjalan secara optimal dan kepuasan kerja guru juga akan meningkat (Dewi & Dewi, 2015:16).

Self efficacy adalah sifat subjektif dari persepsi, *self efficacy* tidak selalu menunjukkan kemampuan yang tepat, namun terkait dengan keyakinan diri akan kemampuan individu menghadapi banyak masalah, melakukan pekerjaan dan mengatasinya. Dengan demikian, *self efficacy* dalam proses pembelajaran yang dilakukan oleh guru didefinisikan sebagai

ukuran bentuk subjektif dari keyakinan guru pada kemampuan mereka atau kemampuan untuk merencanakan, mengatur, dan melaksanakan kegiatan yang diperlukan untuk mencapai suatu tujuan pendidikan (Rahman, 2013:3).

Dalam melaksanakan tujuan pendidikan, guru memainkan peran penting dalam mengembangkan sikap positif terhadap pekerjaan dan menghindari sikap negatif. Hal ini dapat mempengaruhi pekerjaannya, dedikasi dan cinta pengajaran dan pendidikan adalah wajib. Bloom dan Naylor (1968) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai hasil dari berbagai sikap yang dimiliki oleh seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Hal ini mengacu pada sejauh mana individu lebih suka bekerja, sehingga ketika individu dapat terus konsisten dengan pekerjaannya yaitu jika individu mampu memenuhi persyaratan kerja dan seberapa besar individu bangga dengan fakta terhadap kemajuan individu dan organisasi tempatnya bekerja (Rahman, 2013:4).

Sedangkan kepuasan kerja menurut Hasibuan (2016:202) adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah suatu perasaan menyenangkan, merupakan hasil dari persepsi individu dalam rangka menyelesaikan tugas atau memenuhi kebutuhannya untuk memperoleh nilai-nilai kerja yang penting bagi dirinya (Wijono, 2015:119).

Hasil penelitian dari Hosniyah (2013) yang berjudul pengaruh efikasi diri dan kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship*

Behavior (OCB) Guru SMP Swasta Se-Kabupaten Pamekasan Madura mengatakan bahwa terdapat pengaruh langsung positif efikasi diri terhadap kepuasan kerja. Artinya bila guru memiliki efikasi diri yang tinggi, maka akan mendorong peningkatan kepuasan kerja. Meningkatnya efikasi diri akan mengakibatkan peningkatan kepuasan kerja sebesar 66,7% (Hosniyah, 2013:674).

Penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan Dewi dan Dewi (2015) yang berjudul Pengaruh *Self Efficacy* dan Motivasi Kerja Pada Kepuasan Karyawan Happy Bali Tour & Travel Denpasar. Hasil penelitian tersebut yaitu *Self efficacy* dan motivasi kerja berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja karyawan. Secara parsial, *self efficacy* dan motivasi kerja berpengaruh positif pada kepuasan kerja karyawan. *Self efficacy* merupakan variabel yang lebih kuat pengaruhnya pada kepuasan kerja dari pada motivasi kerja (Dewi & Dewi, 2015:23).

Penelitian tentang *self efficacy* dan kepuasan kerja juga dilakukan oleh Frederici (2013) dengan judul penelitian *Principal's self efficacy: relations with job autonomy, job satisfaction and contextual constraints*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *principal's self efficacy, perceived job autonomy, job satisfaction and contextual constraints*. Hasil dari penelitian tersebut yaitu adanya hubungan signifikan yang positif antara *principal's self efficacy* dengan *perceived job autonomy*. Serta *principal's self efficacy* dan *perceived job autonomy* memiliki hubungan signifikan positif terhadap *job satisfaction*

dan memiliki hubungan signifikan negatif terhadap *contextual constraints* (Frederici, 2013:79-80).

Penelitian serupa dilakukan Canrinus, Lorenz, Beijaard, Buitink, Hofman (2016). Penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *indicators of teacher's professional identity : teacher's self efficacy. Job satisfaction, occupational commitment and motivation*. Penelitian tersebut melibatkan 1214 guru yang bekerja di *secondary education*. Dari penelitian tersebut didapatkan hasil bahwa *self efficacy* berhubungan positif signifikan ($p < 0,01$) dengan *teachers' relationship satisfaction*.

Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kilapong (2013) di PT. Tropica Cocoprime Manado yang menunjukkan bahwa pada karyawan perusahaan tersebut *self efficacy* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. *Self efficacy* pada karyawan belum tercipta secara menyeluruh, sehingga tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian yang telah dijabarkan di atas, diduga bahwa *self efficacy* menjadi salah satu faktor yang dapat membantu pengajar dalam menjalani tuntutan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan kata lain, individu yang memiliki tingkat efikasi diri (*self efficacy*) yang tinggi dapat menjalankan semua tugas dan tanggung jawab sebagai pengajar. *Self efficacy* yang tinggi dapat membantu pengajar dalam mengatasi berbagai tekanan dan hambatan yang ditemui di sekolah sehingga dapat mengalami kepuasan kerja.

Seperti yang dinyatakan oleh pengajar H, ia menyatakan apabila bekerja dengan hati maka hasilnya akan membuat bahagia dan bersyukur. Bekerja dengan anak-anak membuatnya bahagia sehingga ia senantiasa ikhlas menjalankan pekerjaannya (hasil wawancara pada tanggal 19 Desember 2017). Sedangkan pengajar P mengatakan bahwa menjadi guru Taman Kanak-Kanak memiliki beban karena selain mendidik anak para pengajar juga harus bisa memberikan pengertian kepada orang tua murid yang seringkali memberikan pertanyaan-pertanyaan kritis (hasil wawancara pada tanggal 19 April 2018). Peneliti melihat bahwa *self efficacy* menjadi salah satu faktor penting yang harus dimiliki oleh pengajar dalam menjalani tugasnya artinya pengajar mampu menghadapi tekanan-tekanan yang timbul pada saat proses mengajar berlangsung dan mampu memiliki motivasi yang tinggi sehingga ia dapat mengalami kepuasan kerja dalam bertugas mengajar.

Dari penjelasan di atas peneliti menilai bahwa *self efficacy* merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk mengetahui “Apakah ada hubungan antara *self efficacy* dengan kepuasan kerja pada guru TK ‘Aisyiyah Bustanul Athfal di Kabupaten Gresik ?”

1.2 Identifikasi Masalah

Penelitian ini membahas mengenai *self efficacy* dengan kepuasan kerja pada guru TK. Baron dan Byrne (1991) mengemukakan bahwa *self-efficacy* merupakan evaluasi seseorang mengenai kemampuan atau kompetensi dirinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai tujuan, dan mengatasi hambatan (Ghufron & Risnawita, 2014:73-74). Sedangkan menurut Handoko (2014:193) kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan mereka.

Keyakinan akan *self efficacy* sangat diperlukan oleh seorang pengajar TK karena dapat mempengaruhinya dalam menyelesaikan berbagai permasalahan yang berkaitan dengan bidang akademik. Pengajar dengan *self efficacy* yang tinggi mampu mengelola stres akademik dengan mengarahkan mereka pada usaha penyelesaian masalah sebaliknya, pengajar yang tidak memiliki *self efficacy* akan mencoba untuk menghindari berurusan dengan masalah akademis (Bandura, 1997). Dengan demikian pengajar yang memiliki *self efficacy* yang tinggi akan mengerahkan usaha yang tinggi ketika menghadapi kesulitan untuk menjalani tuntutan tugasnya sebagai pengajar.

Dari penjelasan di atas *self efficacy* dapat membuat seseorang merubah aktivitas tertentu terutama dalam pekerjaannya. Berdasarkan identifikasi masalah tersebut, peneliti tertarik untuk mengetahui hubungan

antara *self efficacy* dan kepuasan kerja pada guru TK ‘Aisyiyah Bustanul Athfal di Kabupaten Gresik.

1.3 Pembatasan Masalah

Dalam sebuah penelitian batasan masalah sangat diperlukan agar penelitian dapat terarah, sehingga mencapai hasil penelitian yang baik dan sesuai harapan. Batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. *Self efficacy*

Adalah keyakinan individu terhadap kemampuan yang dimilikinya untuk dapat menyelesaikan atau mencapai hasil tertentu.

2. Kepuasan kerja

Adalah suatu perasaan senang atau tidak senang tenaga kerja terhadap aspek-aspek dari pekerjaannya.

3. Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah guru TK ‘Aisyiyah Bustanul Athfal di Kabupaten Gresik.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan paparan di latar belakang dan identifikasi masalah di atas, dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut “ Apakah ada hubungan antara *self efficacy* dengan kepuasan kerja pada guru TK ‘Aisyiyah Bustanul Athfal di Kab. Gresik?”

1.5 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap ada atau tidak ada hubungan antara *self efficacy* dengan kepuasan kerja pada guru di Taman Kanak-Kanak (TK) ‘Aisyiyah Bustanul Athfal di Kab. Gresik

1.6 Manfaat Penelitian

1. Bagi Guru

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan wawasan dan pengetahuan bagi guru terkait *self efficacy* dan kepuasan kerja sehingga guru dapat meningkatkan kemampuannya.

2. Bagi Sekolah

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan wawasan dan pengetahuan serta memberikan kontribusi akademis bagi pengembangan kemampuan dan penentuan kebijakan di Sekolah.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan mengenai hubungan *self efficacy* dengan kepuasan kerja. Selain itu, sebagai bahan masukan dan sumbangan pemikiran yang dapat menambah perbendaharaan pengetahuan dalam psikologi. Menjadi salah satu referensi atau bahan acuan untuk penelitian selanjutnya dan pengembangan di penelitian sebelumnya.