

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Guru merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas (Mulyasa, 2005). Guru adalah seorang tenaga pendidik profesional yang mendidik, mengajarkan suatu ilmu, membimbing, melatih, memberikan penilaian, serta melakukan evaluasi kepada peserta didik (Atmaka, 2004). Guru juga merupakan seseorang yang telah mengabdikan dirinya untuk mengajarkan suatu ilmu, mendidik, mengarahkan, dan melatih muridnya agar memahami ilmu pengetahuan yang diajarkannya tersebut. Sebagaimana yang telah dijelaskan dalam Undang-Undang Tentang Guru dan Dosen, Nomor 14, Tahun 2005, yang berbunyi:

“Pengertian guru adalah tenaga pendidik profesional yang memiliki tugas utama untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini melalui jalur formal pendidikan dasar dan pendidikan menengah.”

Dalam hal ini, guru tidak hanya mengajarkan pendidikan formal, tapi juga pendidikan lainnya dan bisa menjadi sosok yang diteladani oleh para muridnya. Dari penjelasan tersebut, maka dapat dipahami bahwa peran guru sangat penting dalam proses menciptakan generasi penerus yang berkualitas, baik secara intelektual maupun akhlaknya. Undang-undang tersebut yang secara signifikan mendukung pengelolaan sistem pendidikan nasional di Negara Indonesia, agar tujuan dan fokus pendidikan di Indonesia dapat terealisasi dengan baik dan mengarahkan kepada aspek pengembangan potensi diri, pembentukan karakter,

dan peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa.

Oleh karena itu upaya perbaikan yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan sumbangan yang signifikan tanpa didukung oleh kinerja guru yang profesional dan berkualitas. Adapun beberapa kinerja yang harus dimiliki oleh seorang guru yang profesional berdasarkan Standar Nasional Pendidikan Pasal 28 ayat 3 butir a–d yaitu, pertama, Kompetensi Pedagogik, dimana guru harus mampu mengelola kegiatan pembelajaran, mulai dari merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi kegiatan pembelajaran. Kedua, Kompetensi Personal, dalam kompetensi ini guru memiliki sikap kepribadian yang bagus, sehingga mampu menjadi sumber inspirasi bagi siswa. Dengan kata lain, guru harus memiliki kepribadian yang patut diteladani. Ketiga, Kompetensi Profesional, guru harus memiliki pengetahuan yang luas terkait dengan bidang studi atau mata pelajaran yang akan diajarkan serta memiliki pengetahuan konsep teoritis, mampu memilih model, strategi, dan metode yang tepat serta mampu menerapkannya dalam kegiatan pembelajaran. Guru pun harus memiliki pengetahuan luas tentang kurikulum dan landasan kependidikan. Keempat Kompetensi Sosial, guru menunjukkan kemampuan berkomunikasi sosial, baik dengan murid-muridnya, maupun sesama guru dan kepala sekolah, bahkan dengan masyarakat luas. Keempat kompetensi tersebut harus dimiliki oleh seorang guru, karena mereka menjadi perencana, pelaksana, dan pengendalian yang berperan aktif demi mewujudkan tujuan sekolah.

Sekolah sebagai pengguna jasa guru, dituntut untuk membina dan mengembangkan kualitas penunjang kegiatan belajar yang baik dari para pendidik agar sekolah memiliki hasil sesuai harapan masyarakat. Kinerja yang baik akan mempengaruhi guru untuk mencapai pembelajaran yang mereka bina.

Untuk mewujudkan hal ini, para guru dituntut untuk memiliki kompetensi pedagogik maupun kompetensi profesional. Indikasi utama kompetensi guru adalah kemampuan untuk mentransfer ilmu pengetahuan kepada para siswa (Suyatno, 2013: 367).

Guru pada dasarnya memiliki potensi untuk meningkatkan kinerjanya. Namun tidak jarang di temukan guru yang tidak dapat berkembang dan meningkatkan kinerjanya karena berbagai faktor, baik disebabkan dari dalam maupun dari luar guru itu sendiri. Hasil evaluasi kinerja secara nasional dalam memenuhi delapan standar nasional, pada tahun 2018 menunjukkan masih cukup rendah. Kinerja guru merupakan satu di antara faktor penting yang menentukan rendahnya mutu pendidikan pada setiap jenjang dan satuan pendidikan, khususnya pendidikan dasar dan menengah. (Fathurrohman, 2012:15) untuk upaya perbaikan perlu di laksanakan Uji Kompetensi Guru (UKG). Sebagai pengajar atau pendidik, guru merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan setiap upaya pendidikan. Kinerja guru dalam pembelajaran, misalnya merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi merupakan faktor utama dalam pencapaian tujuan pendidikan.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan di SMP Negeri Kecamatan Babussalam, ditemukan fenomena yang menunjukkan kinerja guru PNS masih

rendah, antara lain: 1). Guru belum memiliki perencanaan dalam mengembangkan proses pembelajaran. 2). Cara menyampaikan materi oleh guru masih monoton. 3). Cara belajar peserta didik masih bersifat klasikal dimana peserta didik masih terbatas menghiraukan dan melihat bahan ajar yang disampaikan oleh guru tersebut . 4). Penyampaian materi ajar masih bersifat klasik dan verbalisme. 5). Kurangnya pengetahuan guru dalam penggunaan metode pembelajaran yang dapat membuat peserta didik menjadi kreatif. Selain itu hasil laporan dari pengawas sekolah di temukan bahwa nilai rata-rata kinerja guru PNS dengan ukuran Perangkat Penilaian Kinerja Guru (IPKG ) masih rendah. Dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 1.1 Nilai Rata-rata Uji Kinerja Guru**

No.	Mata Uji	Nilai rata-rata
1.	Perencanaan Pembelajaran	42,50
2.	Pelaksanaan Pembelajaran	57,50
3.	Menilai hasil Pembelajaran	61,67

Sumber: Achmad Sjamsuri dan Nani Mulyani, 2019

Fenomena ini menggambarkan bahwa guru belum menunjukkan kinerjanya dalam melaksanakan tugasnya layaknya sebagai seorang guru yang memiliki tugas bahwa guru merupakan sebuah profesi yang tidak semua orang pekerja memilikinya. Kinerja guru saat ini sedang mengalami kemerosotan. Kebanyakan guru kurang bersemangat dalam menjalankan tugas pengabdianya, dan menganggap bahwa tugas guru itu bukan lagi tugas mulai melainkan menganggap tugas guru itu hanya sebuah pekerjaan untuk mendapatkan gaji atau upah.

Dalam kompetensi profesional guru kinerja perencanaan pembelajaran merupakan salah satu hal yang menunjang guru sebelum memulai pembelajaran.

Perencanaan pembelajaran adalah indikator proses yang dapat secara objektif dijadikan salah satu indikator untuk mengukur kinerja guru. Perencanaan pembelajaran meliputi tujuan, sasaran, metode, penggunaan media dan proses. Tujuan pembelajaran memberikan arahan tentang kemampuan yang akan di capai melalui pembelajaran. Hal ini sesuai dengan pendapat yang di kemukakan Barlow dalam buku Psikologi Pendidikan karya Muhibin Syah (1999: 229) kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan kewajiban-kewajiban secara bertanggung jawab dan layak, guru merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan, melaksanakan dan menilai kegiatan akademik sekaligus dalam kegiatan mengajar.

Kinerja merupakan unjuk kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seorang guru, diantaranya yang berkaitan dengan manajemen, seperti efikasi diri pribadi guru, kepemimpinan dan imbalan.

Menurut Bandura (1977), keyakinan seseorang untuk berhasil dalam menjalankan suatu tugas atau tujuan disebut juga dengan efikasi diri. Efikasi diri setiap orang bergantung pada konteks dan tugas yang spesifik, sehingga seseorang dapat yakin untuk mengerjakan suatu tugas, tetapi tidak yakin pada tugas yang lain. Begitu juga dalam konteks penelitian ini, seorang guru yang memiliki keyakinan untuk berhasil mengajar di sekolah umum belum tentu memiliki keyakinan yang kuat untuk berhasil mengajar di sekolah.

Efikasi diri guru adalah keyakinan yang dimiliki guru bahwa dirinya mampu untuk mengajak siswa terlibat dalam kegiatan belajar mengajar, walaupun siswa tersebut mengalami kesulitan atau kurang termotivasi untuk belajar (Guskey & Passaro, 1994). Selain itu, efikasi diri guru juga didefinisikan sebagai keyakinan yang dimiliki guru bahwa dirinya mampu untuk merancang dan menyelenggarakan kegiatan belajar mengajar yang dapat mencapai tujuan pendidikan yang telah ditentukan (Skaalvik & Skaalvik, 2007). Efikasi diri guru mempengaruhi prestasi akademik, dan motivasi belajar siswa, kualitas mengajar guru, kesejahteraan psikologis guru, prestasi guru, kepuasan kerja, dan komitmen kerja guru (Zee & Koomen, 2016, Klassen & Chiu, 2010). Efikasi diri guru yang rendah dapat mengakibatkan guru mengalami kesulitan dalam mengajar, beresiko mengalami stres kerja (Betoret, 2006), dan memiliki kepuasan kerja yang rendah (Klassen et al, 2009).

Guru yang memiliki efikasi diri rendah, akan ragu-ragu dalam bertindak, tidak selesai dalam melaksanakan tugas, tidak bersemangat dalam menjalankan tugas, merasa tidak mampu dalam melakukan tugas, putus asa ketika mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugas. Dampak kepada pendidikan secara umum adalah terhambatnya perkembangan dunia pendidikan disebabkan karena pelaku-pelaku pendidiknya yang tidak siap dengan tantangan-tantangan ke depan yang menuntut banyak inovasi dan perubahan agar lebih maju. Kreatifitas dalam dunia pendidikan terutama dalam hal metode dan media, akan berhenti karena guru yang menjadi ujung tombak pelaksanaan proses pembelajaran di kelas selalu ragu-ragu dan tidak berani mengembangkan hal tersedut di kelas. Di samping itu, guru yang

berperan sebagai motivator dan teladan bagi siswa tidak cukup mampu untuk membentuk karakter bagi anak didiknya menjadi anak yang percaya diri dan tangguh dalam menghadapi kendala dan kesulitan. Sumber daya manusia yang lemah dalam pendidikan hanya akan menghasilkan generasi-generasi yang cepat putus asa, bimbang, lemah dalam menghadapi tantangan kehidupan, tidak berani bersaing dan berkompetisi.

Dampak negatif pada kinerja sekolah juga akan dirasakan, karena target profesionalisme guru tidak akan tercapai. Implikasinya adalah kinerja guru tidak optimal karena kondisi sumber daya manusia yang tidak berdaya dalam menghadapi hambatan akan menghambat hasil. Hal ini juga memberikan dampak tidak optimalnya siswa dalam mengikuti pelajaran di sekolah. Oleh karena itu, efikasi diri guru dalam mengajar menjadi hal yang urgen dan harus dimiliki oleh para guru.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wahyuni dan Mutikawan (2015) mengenai efikasi mengajar guru di sekolah-sekolah umum di Provinsi Jawa Timur, ditemukan bahwa dari 468 sampel, terdapat 36 orang (7,7%) responden berada pada level efikasi mengajar yang sangat tinggi, 135 orang (28,8%) berada pada level tinggi, dan 173 orang berada pada level cukup tinggi (37%), sedangkan 98 orang (20,9%) berada pada level rendah, dan 26 orang (5,6%) berada pada level sangat rendah. Dari hasil survey ini menunjukkan secara umum bahwa guru-guru tersebut memiliki tingkat efikasi mengajar yang tinggi untuk dapat mengembangkan pendidikan karakter. Guru-guru yang memiliki

efikasi mengajar tinggi akan memiliki keyakinan untuk mampu melakukan tugas mengembangkan karakter siswa.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Carolyne Lowe (2013), hasil menunjukkan skor komposit rata-rata yang lebih tinggi untuk skala PTE (46,89, SD = 5.037) daripada untuk skala GTE (42,49, SD = 3.120). Hal ini membuktikan bahwa efikasi mengajar guru dengan status resmi mengajar lebih tinggi dari guru yang statusnya belum resmi mengajar. Dan pada penelitian yang dilakukan oleh Begum & Hilmi (2018) di India menunjukkan bahwa efikasi guru berkontribusi atas keberhasilan siswa dalam kegiatan belajar sebesar 88%.

Efikasi guru dipengaruhi oleh beberapa faktor. Beberapa studi terdahulu menghasilkan bahwa efikasi guru berkaitan dengan beberapa variabel demografis, seperti usia dan pengalaman mengajar. Usia adalah lamanya waktu hidup yaitu terhitung sejak lahir sampai dengan sekarang. Penentuan usia dilakukan dengan menggunakan hitungan tahun. Usia sering dijadikan penyebab menurunnya kinerja seseorang, psikomotorik, dan kemampuan seseorang dalam memahami. Erawati menunjukkan bahwa usia dan pengalaman mempengaruhi efikasi mengajar seorang guru (Erawati, 2012). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Maharani menunjukkan bahwa guru yang berusia 46–50 tahun ke atas memiliki efikasi yang tinggi dibandingkan dengan guru yang lebih muda (Maharani, 2011). Ghanizadeh dan Moafian juga menemukan bahwa semakin tua para guru, maka semakin besar pula keyakinan mereka tentang efikasi diri dalam sebuah studi mengenai keberhasilan pedagogis. Namun sebaliknya, pada penelitian yang dilakukan oleh Issom & Amelia (2015), semakin tinggi usia seorang guru, justru



semakin rendah efikasi dirinya dalam mengajar, khususnya pembelajaran dengan menggunakan kurikulum 2013. Faktor usia dan pengalaman mempengaruhi efikasi mengajar guru yang menerapkan kurikulum 2013 sebesar 9,5%.

Demikian halnya seperti di SMP Negeri Kecamatan Babussalam Kabupaten Aceh Tenggara, ditemukan fenomena yang menunjukkan kinerja guru rendah, antara lain: (1) guru yang datang terlambat dan tidak mematuhi peraturan sekolah, ditunjukkan dengan masih ada guru yang datang lewat jam 07:30 ke sekolah hanya sebagian guru yang datang tepat waktu; (2) banyak guru tidak menyiapkan RPP pada saat mengajar, ditunjukkan dengan banyaknya guru yang belum menyiapkan perencanaan sebelum mengajar sehingga guru tidak banyak menjelaskan dan hanya menyuruh siswanya untuk mencatat; (3) tanggung jawab yang sangat rendah, ditunjukkan dengan masih ada guru yang meninggalkan kelas sebelum jam pelajaran berakhir; (4) banyak guru yang memiliki kemampuan dibawah rata-rata, ditunjukkan dengan kurangnya binaan dari atasan sehingga mereka mengajar dengan kurang baik. Fenomena ini menggambarkan dan menunjukkan bahwa guru belum menunjukkan kinerja dalam melaksanakan tugasnya layaknya sebagai seorang guru yang memiliki tugas bahwa guru merupakan sebuah profesi yang tidak semua orang pekerjanya. Kinerja guru saat ini sedang mengalami kemerosotan. Kebanyakan guru menjalani tugasnya secara monoton, kurang bersemangat dalam menjalankan tugas pengabdianya, menganggap bahwa tugas guru itu bukan lagi tugas mulia melainkan tugas guru itu hanya sebuah pekerjaan untuk mendapatkan gaji/upah.

Disamping itu, kepemimpinan juga berkaitan dengan kinerja. Seperti dijelaskan oleh Robbins (2010:472) menyatakan bahwa, “Kepemimpinan transformasional sebagai pemimpin yang menginspirasi para pengikut untuk melampaui kepentingan pribadi mereka yang mampu membawa dampak mendalam dan luar biasa pada para pengikut. Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Kepala sekolah juga memiliki banyak fungsi kerja harian di sekolah untuk meningkatkan baik proses mengajar dan pembelajaran. Secara lebih operasional tugas pokok kepala sekolah mencakup kegiatan menggali dan mendayagunakan seluruh sumber daya sekolah secara terpadu dalam kerangka pencapaian tujuan sekolah secara efektif dan efisien, dalam meningkatkan kinerjanya.

Kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru adalah kompensasi. Menurut Dessler (2002:115) kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu. Menurut Handoko (2002:118) imbalan/kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Melalui kompensasi guru meningkatkan kinerja, motivasi, dan kepuasan kerja serta meningkatkan pemenuhan kebutuhan hidupnya. Kinerja guru yang baik akan menghasilkan pendidikan bermutu. Salah satu faktor yang berkontribusi terhadap kinerja guru adalah imbalan/kompensasi. Kinerja guru dapat diukur dengan kualitas kerja, kecepatan, atau ketepatan kerja, inisiatif kerja, kemampuan kerja,

dan komunikasi kerja. Dalam kegiatan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran dan menilai hasil belajar peserta didik.

Berdasarkan kajian permasalahan diatas, dapat diketahui bahwa kinerja guru dapat dipengaruhi oleh banyak faktor. Untuk itu perlu dilakukan penelitian yang berjudul “ Pengaruh Efikasi diri, Kepemimpinan Transformasional dan Imbalan terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri Kecamatan Babussalam Kabupaten Aceh Tenggara.

### **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah dikemukakan, maka masalah penelitian dapat di identifikasikan sebagai berikut: (1) bagaimana kinerja guru SMP negeri kecamatan babussalam kabupaten aceh tenggara?, (2) apakah umur berpengaruh terhadap kinerja?, (3) apakah efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja guru?, (4) apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja?, (3) apakah imbalan berpengaruh terhadap kinerja?, (5) apa yang harus dilakukan yayasan sekolah dalam memilih kepemimpinan agar kinerja baik?, (6) apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja? (7) apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja?, (8) apakah keadilan berpengaruh terhadap kinerja?, (9) apakah kepercayaan berpengaruh terhadap kinerja?, (10) apakah lingkungan sosial berpengaruh terhadap kinerja?

### **1.3. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dikemukakan diatas, memperlihatkan banyak faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru. Namun untuk memfokuskan arah penulisan penelitian ini kepada tujuan penulisan, maka

pada pembatasan masalah ini hanya mencari dan membahas tentang pengaruh efikasi diri, kepemimpinan transformasional dan imbalan terhadap kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Babussalam Kabupaten Aceh Tenggara.

#### **1.4. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pembatasan masalah diatas, maka rumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah efikasi diri berpengaruh langsung terhadap imbalan di SMP Negeri Kecamatan Babussalam Kabupaten Aceh Tenggara?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap imbalan di SMP Negeri Kecamatan Babussalam Kabupaten Aceh Tenggara?
3. Apakah efikasi diri berpengaruh langsung terhadap kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Babussalam Kabupaten Aceh Tenggara?
4. Apakah kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Babussalam Kabupaten Aceh Tenggara?
5. Apakah imbalan berpengaruh langsung terhadap kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Babussalam Kabupaten Aceh Tenggara?

#### **1.5. Tujuan Penelitian**

Sejalan dengan perumusan masalah penelitian di atas maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui pengaruh efikasi diri terhadap imbalan di SMP Negeri Kecamatan Babussalam Kabupaten Aceh Tenggara.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap imbalan di SMP Negeri Kecamatan Babussalam Kabupaten Aceh Tenggara.

3. Untuk mengetahui pengaruh efikasi diri terhadap kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Babussalam Kabupaten Aceh Tenggara.
4. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Babussalam Kabupaten Aceh Tenggara.
5. Untuk mengetahui pengaruh imbalan terhadap kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Babussalam Kabupaten Aceh Tenggara.

#### **1.6. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi, baik secara teoritis dan praktis.

1. Manfaat secara teoritis adalah:

Hasil penelitian diharapkan bermanfaat baik secara teoritis maupun praktis. Secara teoritis diharapkan dapat bermanfaat untuk dijadikan bahan pengembangan masukan dalam teori Efikasi Diri, Kepemimpinan Transformasional, Imbalan, dan Kinerja Guru.

2. Manfaat secara praktis adalah:

- a. Bagi kepala dinas pendidikan sebagai informasi untuk bahan rujukan dalam menentukan kebijakan dalam merencanakan program kegiatan yang dapat meningkatkan kinerja guru.
- b. Bagi kepala sekolah agar untuk menjadi informasi dalam meningkatkan efikasi diri, kepemimpinan transformasional, imbalan untuk meningkatkan kinerja guru disekolah.
- c. Bagi guru agar dapat meningkatkan kinerjanya yang akan memberi manfaat dalam pengembangan diri untuk berprestasi.

- d. Bagi peneliti selanjutnya sebagai bahan bandingan untuk penelitian yang relevan di kemudian hari.

