

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan upaya dalam meningkatkan perkembangan dan pengetahuan anak. Dengan adanya peningkatan ini diharapkan peserta didik dapat mempersiapkan dirinya dalam meningkatkan kualitas kehidupannya di masa depan. Salah satu tempat untuk menyelenggarakan pendidikan adalah sekolah. Di sekolah terdapat salah satu komponen yang melekat dengan pendidikan yaitu guru. Sekolah dan guru merupakan kesatuan yang tidak dapat terpisahkan. Sekolah merupakan sarana dalam menyelenggarakan pendidikan dan guru merupakan orang yang melaksanakan proses pendidikan.

Salah satu masalah yang menarik untuk dikaji dalam bidang pendidikan saat ini adalah mengenai belum optimalnya kinerja guru. “Kinerja guru adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang guru di lembaga pendidikan atau madrasah sesuai dengan tugas dan tanggung jawab dalam mencapai tujuan Pendidikan” (Mustofa, Jasmani, & Syaiful, 2013, hlm. 15). Keberhasilan seorang guru harus memenuhi kriteria yang telah ditetapkan, apabila guru telah memenuhi kriteria tersebut berarti seorang guru dapat dikatakan berhasil dan memiliki kualitas yang baik. Sebaliknya apabila seorang guru belum memenuhi kriteria yang baik maka guru belum dapat dikatakan berhasil. Kualitas kinerja guru sangat menentukan pada kualitas hasil pendidikan dikarenakan guru merupakan sosok yang paling sering berinteraksi secara langsung dengan siswa pada saat proses pembelajaran.

Undang Undang Nomor 14 Tahun 2005 pasal 10 ayat 1 Guru dan Dosen mengemukakan “Kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional yang diperoleh dengan pendidikan profesi”. Guru terlibat secara aktif dalam kelas dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran, oleh karena itu guru harus dapat mengelola kelas dengan baik agar tujuan pembelajaran dapat dicapai dengan optimal.

Guru merupakan komponen penting dalam dunia pendidikan, oleh karenanya perhatian yang lebih perlu diberikan agar dapat menciptakan guru yang berkualitas

sehingga hal tersebut dapat menunjang kinerja guru. Selain mempersiapkan segala perangkat administrasi yang harus dilengkapi, gurupun harus melakukan evaluasi pada tiap pembelajaran guna mengetahui tercapainya tujuan pembelajaran serta mengukur sejauh mana peserta didik mampu menguasai materi yang telah diberikan oleh guru.

Kenyataannya masih terdapat guru yang dinilai kurang dapat menerapkan kompetensi seorang guru yang baik secara keseluruhan. Masih terdapat sebagian guru hanya mengajar dengan *transfer of knowledge* tidak memperhatikan hubungan dengan murid. Serta tidak menuntut siswa untuk aktif disaat pembelajaran sehingga membuat ke tidak efektifan dalam proses pembelajaran dan tujuan intruksional tidak akan tercapai. Adapun masalah yang dihadapi dalam kondisi guru saat ini adalah masih terdapat guru yang tidak mau mengaktualisasikan dirinya untuk menambah kompetensi dan kemampuannya dalam mengajar. Sehingga tujuan pembelajaran tidak tercapai karena guru belum dapat menguasai kelas nya dengan baik.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kepribadian, yang termasuk didalamnya adalah efikasi diri. Kinerja yang tinggi tercipta tidak terlepas dari adanya efikasi diri dari tiap individu seseorang.

Bandura mengenai efikasi diri (*self-efficacy*) adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk mengorganisasikan dan melaksanakan serangkaian tindakan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan yang dikehendaki (Myers, 2012, hlm. 72). Dampak langsung dari efikasi diri ini adalah individu berkinerja tinggi. Orang yang berefikasi tinggi yang bersungguh-sungguh melakukan pekerjaan, memberikan usaha maksimal untuk menyelesaikan tugas, tahan menghadapi rintangan, frustrasi, atau kemunduran, memiliki pemikiran dan perasaan positif, dan tahan terhadap stres dan kekalahan (Luthans, 2006, hlm. 340).

Hal tersebut jelas menunjukkan ada hubungan antara efikasi diri dengan kinerja seorang guru dalam menjalankan tugasnya. Guru yang mempunyai efikasi diri yang tinggi, akan mempunyai keyakinan akan menyelesaikan segala tugas yang dihadapinya walaupun dia mempunyai hambatan akan berusaha semampunya.

Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh peneliti di SMK Negeri 1 Bandung, salah satu cara untuk mengukur kinerja guru adalah menggunakan PKG atau Penilaian Kinerja Guru. Penilaian kinerja guru ini meliputi: (1) perencanaan tugas yang di dalamnya terdapat pembuatan, penyelesaian serta evaluasi RPP, (2) disiplin kerja meliputi kehadiran, presensi piket dan keikutsertaan rapat, (3) tanggung jawab, (4) prakarsa, dan (5) kepemimpinan. Berikut ini merupakan rekapitulasi penilaian kinerja guru di SMK Negeri 1 Bandung:

Tabel 1.1
Rekapitulasi Penilaian Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Bandung

No	Uraian	Perencanaan Target (%)	Realisasi (%)		
			2015/2016	2016/2017	2017/2018
1.	PERENCANAAN TUGAS				
	a. Pembuatan RPP	100	90	88	93
	b. Penyelesaian RPP	100	90	85	88
	c. Evaluasi RPP	100	75	65	70
2.	DISIPLIN KERJA				
	a. Kehadiran	100	85	90	91
	b. Presensi Piket	100	70	65	66
	c. Ikut Serta Rapat	100	70	65	67
3.	TANGGUNG JAWAB	100	70	75	75
4.	PRAKARSA	100	70	80	75
5.	KEPEMIMPINAN	100	90	85	80

Sumber: Tata Usaha SMK Negeri 1 Bandung

Berdasarkan data rekapitulasi penilaian kinerja guru Tabel 1 di atas, dapat dilihat bahwa pada realisasinya kinerja guru banyak yang belum mencapai target yang direncanakan selama 3 tahun dari tahun 2015-2018

Target capaian yang tercapai terjadi pada perencanaan tugas pembuatan RPP di tahun 2015/2016 mencapai 90%, kemudian ditahun 2016/2017 mengalami penurunan sebesar 2% menjadi 88%, ditahun 2017/2018 mengalami kenaikan

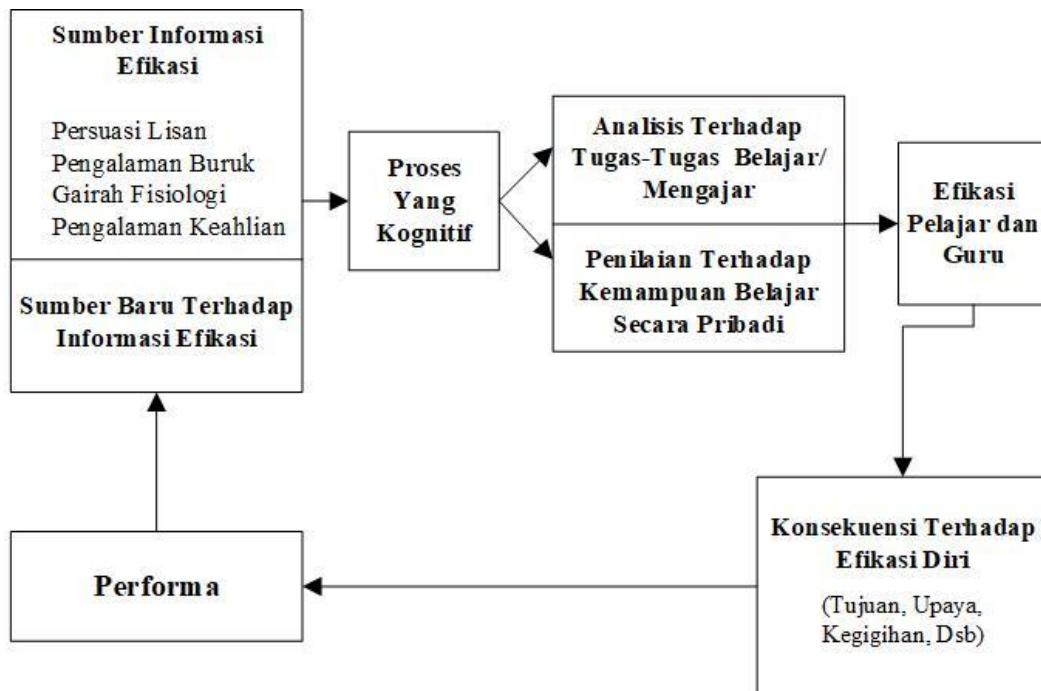
kembali sebesar 5% menjadi 93%. Namun dalam penyelesaian RPP terjadi penurunan sebesar 5%, yang semula pada tahun 2015/2016 mencapai 90% tetapi pada saat tahun 2016/2017 menurun menjadi 85%. Kemudian dalam evaluasi RPP pun mengalami penurunan yang cukup besar yaitu sebesar 10% yang terjadi pada tahun 2016/2017 yaitu menjadi 75%.

Pada disiplin kerja, presensi piket dan partisipasi dalam mengikuti rapat juga mengalami penurunan pada tahun 2016/2017 sebesar 5%, yang semula pada tahun 2015/2016 sebesar 70%, pada tahun 2016/2017 menjadi 85%. Dalam presensi piket dan keikutsertaan rapat pun mengalami penurunan sebesar 5% pada tahun 2016/2017, yang semula pada tahun 2015/2016 mencapai 70% tetapi pada tahun 2016/2017 menurun menjadi 65%.

Realisasi tanggung jawab pun mengalami penurunan sebesar 10% pada tahun 2013/2014 mencapai 80% sedangkan pada tahun 2014/2016 mengalami penurunan menjadi 70%. Realisasi prakarsa juga mengalami penurunan sebesar 5% pada tahun 2013/2014 mencapai 75% sedangkan pada tahun 2014/2016 mengalami penurunan menjadi 70%. dalam kepemimpinan juga mengalami penurunan sebesar 5% pada tahun 2015/2016 mencapai sebesar 90% tetapi pada tahun 2016/2017 menjadi 65%.

Menurun dan tidak terealisasinya perencanaan target kinerja guru tersebut dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor tersebut terdiri dari faktor internal dan eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri sendiri seperti bakat, kepercayaan diri, kompetensi, motif, kesehatan, kepribadian serta cita-cita dan tujuan dalam bekerja. Sedangkan, faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar diri individu, seperti lingkungan keluarga, lingkungan kerja, komunikasi dengan kepala sekolah, serta sarana dan prasarana.

Dalam bidang akademik, pentingnya teori efikasi diri telah diakui oleh banyak peneliti meskipun masih dipandang sebagai konsep yang relatif baru. Namun demikian, konsep ini telah terbukti memberikan dampak kuat terhadap prestasi akademik guru dan siswa (Bandura, 1986, 1997; Tschannen-Moran and Woolfolk Hoy, 2001, Pajares, 1996, 2000; Zimmerman & Schunk, 1999). Model berikut ini mungkin dapat membantu kita memahami bagaimana efikasi diri berkembang dalam bidang akademik.



Gambar 1.1

Perkembangan Efikasi Diri Dalam Bidang Akademik

Diadaptasi dari Tschannen-Moran, Hoy & Hoy (1998)

Berdasarkan bagan di atas dapat dilihat salah satu faktor internal yang mempengaruhi kinerja guru adalah bagaimana seorang guru yakin dalam mengolah kemampuannya untuk melakukan suatu bentuk kontrol terhadap fungsi guru sendiri dan kejadian dalam lingkungan (efikasi diri dari guru tsb) dan kemampuan/kompetensi yang dimilikinya sebagai seorang guru.

Secara kuantitas, jumlah guru di Indonesia cukup memadai. Namun bila dilihat dari mutunya, masih memprihatinkan. Hal ini dapat dibuktikan dengan fenomena banyaknya guru yang mengajar tidak sesuai dengan disiplin ilmu yang mereka miliki serta data riset dari www.indonesiaberikabar.org terhadap kualitas dan komitmen guru dalam mengajar menunjukkan terdapat lebih dari 54% guru tidak memiliki kualifikasi yang cukup untuk mengajar dan banyak pula yang belum memenuhi standar kompetensi guru yang ditetapkan oleh Undang-Undang RI Nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen (UUGD) pasal 8, 9 dan 10 bahwa guru wajib memiliki kompetensi guru yang mencakup kompetensi pedagogik,

kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional. (www.indonesiaberkebar.org).

Berdasarkan data lainnya dari Balitbang Depdiknas pada tahun 2005 terdapat 1.646.050 (69,45%) guru SD, SMA, SMK dan SLB yang tidak memenuhi kualifikasi pendidikan minimal. Ini menandakan belum terpenuhinya kompetensi profesional. Padahal, Guru merupakan ujung tombak dalam meningkatkan kualitas pendidikan, karena gurulah yang berinteraksi langsung dengan peserta didik dalam pembelajaran di ruang kelas. Artinya, secara keseluruhan kualitas pendidikan berawal dari kualitas pembelajaran yang dilaksanakan oleh guru di ruang kelas.

Hasil penelitian Mariyana (2007) terhadap kompetensi guru juga mengindikasikan masih belum terpenuhinya kompetensi guru yang diharapkan, berikut tabelnya: Dilihat dari segi pendistribusian atau pemerataan guru, pendistribusian guru di Indonesia belum merata. Akibatnya, 34% Sekolah di Indonesia masih kekurangan Guru terutama 66% sekolah di daerah terpencil. Padahal, di banyak daerah terjadi kelebihan Guru. Hal ini menyebabkan munculnya pemusatan pendidikan di suatu daerah sehingga kualitas pendidikan di satu daerah dengan daerah lain amat timpang. Efeknya sulit untuk mengukur keberhasilan pendidikan secara menyeluruh.

Fakta lain menyebutkan bahwa berdasarkan laporan UNDP per Maret 2013 Indeks HDI (*human development index*) Indonesia berada di urutan 121 dari 185 negara, meski bidang pendidikan bukan satusatunya faktor penentu HDI, Namun, pendidikan merupakan salah satu faktor yang dominan dalam membentuk kualitas individu. Dimana kualitas lulusan akan sangat dipengaruhi oleh kualitas pendidikan yang ditempuhnya. Dalam hal ini akan berkaitan dengan kualitas guru yang mengajarnya selama masa sekolah.

1.2. Identifikasi dan Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang masalah di atas, inti masalah dalam penelitian ini adalah kinerja guru SMK Negeri 1 Bandung yang belum optimal. Kendala tersebut diduga faktor internal dan eksternal. Berkaitan dengan penelitian

ini, efikasi diri dan kompetensi termasuk ke dalam faktor internal yang mempengaruhi kinerja guru dan menjadi sorotan bagi peneliti.

Efikasi diri dan kompetensi juga menentukan optimalisasi kinerja guru, di mana keberhasilan efikasi diri dan kompetensi seorang guru dilihat dari seberapa baik seseorang dapat mengenali serta mengelola kepercayaan diri dan kompetensi yang dimilikinya dalam melakukan suatu tugas serta ketika dihadapkan pada situasi dan masalah yang sulit untuk diselesaikan. Seseorang yang tidak dapat mengelola efikasi diri dan kompetensinya, khususnya dalam mengajar, akan berdampak buruk pada hasil kerja dan hubungan sosial mereka dengan orang lain. Mereka seringkali gagal untuk mengendalikan efikasi diri dan kompetensinya saat sedang berada didepan siswanya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum di SMKN 1 Bandung dapat disimpulkan bahwa kinerja guru sudah cukup baik tetapi belum optimal. Penilaian tersebut dilihat dari beberapa aspek, yaitu persiapan proses pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dan evaluasi pembelajaran. Persiapan proses pembelajaran dapat dinilai melalui beberapa ukuran seperti penyusunan silabus, penyusunan program tahunan, penyusunan program semester, penyusunan RPP, persiapan modul, dan persiapan media pembelajaran. Pelaksanaan pembelajaran dapat dinilai dengan beberapa ukuran juga, seperti penampilan guru, strategi pembelajaran, pengelolaan kelas dan penggunaan media pembelajaran. Dijelaskan lebih lanjut bahwa ada beberapa guru (jumlahnya sekitar 10-20% guru dari jumlah seluruh guru) yang jika pembelajaran sebenarnya tidak jarang hanya memberikan tugas kepada siswa tanpa ada proses pembelajaran di kelas. Kemudian kebanyakan guru juga menggunakan metode pembelajaran yang monoton sehingga siswa merasa jenuh dengan pembelajarannya dan mengakibatkan pembelajaran berjalan dengan pasif.

Berdasarkan uraian di atas, pembatasan mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja guru yaitu faktor internal yang di dalamnya terdapat efikasi diri dan kompetensi. Selanjutnya penulis tuangkan ke dalam judul penelitian ini yaitu **“Pengaruh Efikasi Diri dan Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Bandung”**.

Berikut perumusan masalah dari pengaruh efikasi diri dan kompetensi guru terhadap kinerja guru diantaranya:

1. Bagaimana gambaran tingkat efikasi diri guru di SMK Negeri 1 Bandung?
2. Bagaimana gambaran tingkat kompetensi guru di SMK Negeri 1 Bandung?
3. Bagaimana gambaran tingkat kinerja guru di SMK Negeri 1 Bandung?
4. Adakah pengaruh efikasi diri guru terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Bandung?
5. Adakah pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Bandung?
6. Adakah pengaruh efikasi diri guru dan kompetensi guru terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Bandung?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Tingkat efikasi diri guru di SMK Negeri 1 Bandung
2. Tingkat kompetensi guru di SMK Negeri 1 Bandung
3. Tingkat kinerja guru di SMK Negeri 1 Bandung
4. Pengaruh efikasi diri terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Bandung
5. Pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Bandung
6. Pengaruh efikasi diri guru dan kompetensi guru terhadap kinerja guru di SMK Negeri 1 Bandung

1.4. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang memerlukannya, baik berupa kegunaan secara teoritis maupun kegunaan secara praktis yaitu:

1. Kegunaan secara teoritis

- a. Dapat menambah pengetahuan dan wawasan terutama yang berkaitan dengan masalah efikasi diri guru, kompetensi guru serta kinerja guru.
 - b. Dapat menjadi bahan referensi bagi peneliti lain apabila merasa tertarik dengan permasalahan yang sama.
2. Kegunaan secara praktis
- a. Bagi Guru
Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai pembelajaran sehingga guru dapat meningkatkan kinerjanya dan tercapainya tujuan pendidikan nasional.
 - b. Bagi SMK Negeri 1 Bandung
Diharapkan dapat bermanfaat dan menjadi bahan pertimbangan bagi sekolah untuk lebih mengoptimalkan manajemen sekolah sehingga menghasilkan kinerja yang diharapkan.
 - c. Bagi Pembaca
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan rujukan untuk meningkatkan kinerja guru sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai.