

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab II Pasal 3 menyebutkan bahwa sekolah sebagai lembaga pendidikan formal merupakan tempat pengembangan potensi peserta didik agar menjadi manusia beriman dan betakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab (UU No. 20). Berdasarkan ketentuan undang-undang tersebut, peranan guru jelas dirasa sangat esensial dan vital untuk menyukseskan pencapaian tujuan pendidikan nasional.

Guru merupakan komponen paling menentukan untuk merealisasikan tujuan pendidikan nasional, sehingga keberadaannya tidak luput dari sorotan banyak kalangan. Guru akan senantiasa menjadi sorotan utama ketika berbicara masalah pendidikan, karena guru memainkan peran utama dalam penyelenggaraan pendidikan, khususnya yang diselenggarakan secara formal di sekolah. Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan yang berkualitas di sekolah memang ditentukan oleh banyak faktor (seperti kepemimpinan kepala sekolah, guru, siswa, sarana dan prasarana, kurikulum, dan sebagainya), namun faktor guru dalam proses kegiatan belajar-mengajar di sekolah menempati kedudukan yang sangat penting. Semua komponen lain seperti, kurikulum, sarana dan prasarana, dan

sebagainya tidak akan banyak berarti apabila esensi belajar-mengajar, yaitu interaksi antara guru dengan peserta didik, tidak berkualitas.

Peran penting yang dimiliki oleh guru sebagai tonggak utama kesuksesan penyelenggaraan pendidikan di sekolah tentunya tidak bisa dilepaskan dari kinerja yang ditunjukkan oleh guru. Studi yang dilakukan oleh Heyneman dan Loxley (1983:1174-1175) di 29 negara menemukan bahwa di antara berbagai masukan (*input*) yang menentukan prestasi belajar peserta didik sepertiganya (40%) ditentukan oleh kinerja guru. Hasil lengkap studi tersebut memaparkan bahwa di 16 negara berkembang, 34% prestasi belajar peserta didik ditentukan oleh guru, 22% ditentukan oleh manajemen, 26% sarana fisik, dan 18% waktu belajar. Hal ini senada dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sudjana (2002:42) yang menunjukkan bahwa 76,6% prestasi belajar peserta didik dipengaruhi oleh kinerja guru, di mana kemampuan guru mengajar memberikan sumbangan 32,43%, penguasaan materi pelajaran memberikan sumbangan 32,38%, dan sikap guru terhadap mata pelajaran memberikan sumbangan 8,60%.

Berdasarkan pemaparan di atas, kinerja guru dapat dinyatakan sebagai faktor penentu prestasi belajar peserta didik. Hal ini membuat guru semakin dituntut untuk memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak, terutama menyangkut kepentingan masyarakat umum yang telah mempercayai guru dalam membina anak didik. Kinerja guru harus selalu ditingkatkan mengingat tantangan dunia pendidikan untuk menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang mampu bersaing di era global dirasa semakin berat.

Kinerja berasal dari kata *performance* yang dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, atau hasil unjuk kerja (LAN, 1992, dalam Depdiknas, 2008:20). Menurut Chaplin (2008:360), kinerja (*performance*) adalah sebarang aktivitas, hasil, atau tingkah laku yang membuahkan suatu hasil, khususnya tingkah laku yang dapat mengubah lingkungan dengan cara-cara tertentu. Pengertian ini menunjukkan bahwa kinerja bukanlah karakteristik seseorang seperti, bakat atau kemampuan, tetapi merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan tersebut. Kinerja dalam kaitannya dengan jabatan diartikan sebagai hasil yang dicapai yang berkaitan dengan fungsi jabatan dalam periode waktu tertentu (Kane, 1986:237).

Kinerja guru mempunyai spesifikasi tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi/kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Kaitannya dengan kinerja guru, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran, yaitu bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan menilai hasil belajar (Depdiknas, 2008:21). Berdasarkan penjelasan di atas, kinerja guru dapat disimpulkan sebagai hasil yang dicapai guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kompetensi guru dalam perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan evaluasi pembelajaran.

Sebagai pendidik profesional yang mempunyai tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan formal di sekolah, guru diharapkan menunjukkan kinerja optimal agar dapat berpartisipasi dalam pembangunan nasional

sebagaimana diamanatkan oleh Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Sehubungan dengan hal ini, diadakannya program sertifikasi guru merupakan upaya pemerintah untuk menghasilkan kinerja guru yang lebih baik, meskipun hasilnya belum memuaskan. Fakta di lapangan sebaliknya menyatakan bahwa guru yang telah mendapat sertifikasi belum menunjukkan kinerja yang optimal. Temuan sementara dari hasil survei yang dilakukan oleh Persatuan Guru Republik Indonesia (PGRI) mengenai dampak sertifikasi profesi guru terhadap kinerja guru di 16 provinsi menunjukkan bahwa kinerja guru yang sudah disertifikasi belum meningkat secara signifikan (Kompas, 6 Oktober 2009). Hasil survei tersebut memberitahukan bahwa guru-guru yang sudah lulus sertifikasi menunjukkan kinerja yang sama sebelum mendapat sertifikasi. Guru-guru hanya terpacu meningkatkan kinerja menjelang sertifikasi, tetapi setelah dinyatakan lulus, kualitas kinerja mereka justru semakin menurun.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Tinggi rendahnya kinerja guru secara garis besarnya dipengaruhi oleh dua macam faktor, yaitu faktor internal (faktor dari dalam guru) dan faktor eksternal (faktor dari luar guru). Kedua jenis faktor ini antara lain seperti: kesehatan jasmaniah (Syah, 2007:145); intelegensi, motivasi, sikap (Mangkunegara, 2004:67); dukungan organisasi, dukungan manajemen (Simanjuntak, 2005:13); kemampuan manajerial pimpinan, kesempatan kerja, pendidikan dan latihan, dan kebijakan pemerintah (Suprihanto, 1997:22-28). Bagaimanapun kuatnya pengaruh faktor-faktor di atas terhadap kinerja guru, terdapat satu faktor psikologis yang memainkan peranan penting

dalam menentukan kinerja guru. Dalam perspektif teori sosial-kognitif (*social cognitive theory*), faktor ini dinamakan efikasi-diri (*self-efficacy*).

Teori efikasi-diri merupakan upaya untuk memahami keberfungsian kehidupan manusia dalam pengendalian diri, pengaturan proses berpikir, motivasi, kondisi afektif dan psikologis (Bandura, 1997, dalam Setiadi, 2007:3). Melalui perspektif ini, efikasi-diri diyakini dapat membuat individu mampu menafsirkan dan menerjemahkan faktor-faktor internal dan eksternal ke dalam tindakan nyata (Setiadi, 2007:3). Menurut Bandura (1977:194), efikasi-diri merupakan faktor utama yang menentukan manusia dalam menentukan pilihan, berapa banyak usaha yang akan dilakukan, dan sejauh mana usaha itu dipertahankan dalam menghadapi situasi yang penuh tekanan. Pentingnya teori efikasi-diri ini dalam bidang profesi guru telah diakui oleh banyak peneliti dan telah dikembangkan menjadi sebuah konstruk baru yang bernama efikasi guru (*teacher efficacy*).

Efikasi guru adalah keyakinan guru akan kemampuannya untuk mengorganisasikan dan melaksanakan rangkaian tindakan yang diperlukan untuk meraih kesuksesan tugas mengajar dalam sebuah konteks yang. Secara spesifik, keyakinan efikasi guru (*teacher's efficacy belief*) adalah penilaian guru tentang kapabilitasnya sendiri untuk memunculkan hasil kegiatan dan belajar siswa yang diinginkan (Tschannen-Moran & Hoy, 2001:783).

Efikasi guru merupakan gagasan sederhana yang memiliki banyak implikasi yang signifikan (Tschannen-Moran & Hoy, 2001:783). Pajares (1996) membuktikan bahwa efikasi guru berkaitan erat dengan kinerja akademik. Para peneliti lain juga membuktikan pengaruh efikasi guru terhadap elemen-elemen

pengajaran. Hal ini sebagaimana dikemukakan oleh Caprara dkk. (2006:474) yang menyatakan bahwa guru dengan efikasi tinggi cenderung mengimplementasikan inovasi pengajaran, menerapkan manajemen kelas, menggunakan metode pengajaran yang sesuai untuk meningkatkan kemandirian siswa, mengembangkan kemandirian siswa, dan mempertahankan perhatian siswa pada tugas belajar. Allinder (1994:86) di sisi lain juga menyatakan bahwa guru dengan efikasi tinggi lebih terbuka terhadap praktik-praktik pembelajaran baru, serta terampil dalam merencanakan dan mengorganisasikan praktik pengajaran. Penelitian yang dilakukan oleh Setiadi (2007:15) juga menghasilkan temuan bahwa efikasi guru berkorelasi signifikan dengan kinerja guru. Tentunya masih ada sejumlah penelitian lain tentang efikasi guru dalam hubungannya dengan kinerja guru.

Dewasa ini, para guru semakin dituntut bekerja secara profesional seiring dengan meningkatnya desakan dan permintaan berbagai kalangan untuk dilakukannya reformasi pendidikan di negeri ini. Guru dan sekolah dengan kata lain semakin dituntut untuk menunjukkan kinerja yang memenuhi standar-standar pendidikan. Sehubungan dengan hal ini, penilaian kinerja guru dirasa semakin diperlukan untuk meyakinkan apakah setiap guru adalah tenaga pendidik yang profesional di bidangnya. Guru yang dimaksud tidak terbatas pada guru yang bekerja di satuan pendidikan di bawah kewenangan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, tetapi juga mencakup guru yang bekerja di satuan pendidikan di lingkungan Kementerian Agama. Salah satu sekolah yang menjadi tempat diadakannya penelitian ini adalah Madrasah Aliyah (MA) Al-Amin yang berada di Kabupaten Mojokerto.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan mengangkat sebuah judul “Hubungan antara Efikasi Guru dengan Kinerja Guru di MA. Al-Amin Kabupaten Mojokerto Tahun Ajaran 2012/2013.”

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Guru merupakan komponen paling menentukan dalam sistem pendidikan secara keseluruhan. Guru memegang peranan utama dalam pembangunan pendidikan, khususnya pendidikan formal yang diselenggarakan di sekolah, karena guru merupakan pihak yang secara langsung bersinggungan dengan peserta didik. Sebagai pendidik profesional yang mempunyai tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan formal di sekolah, guru diharapkan menunjukkan kinerja optimal agar dapat berpartisipasi dalam pembangunan nasional sebagaimana diamanatkan oleh Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Diadakannya program sertifikasi guru merupakan upaya pemerintah untuk menghasilkan kinerja guru yang lebih baik, meskipun hasilnya belum memuaskan. Fakta di lapangan sebaliknya menyatakan bahwa guru yang telah mendapat sertifikasi masih menunjukkan kinerja yang belum optimal. Temuan sementara dari hasil survai yang dilakukan oleh Persatuan Guru Republik Indonesia (PGRI) mengenai dampak sertifikasi profesi guru terhadap kinerja guru di 16 provinsi menunjukkan bahwa kinerja yang guru yang sudah disertifikasi belum meningkat secara signifikan (Kompas, 6 Oktober 2009). Hasil penelitian yang dilakukan dilakukan oleh Pusat Penilaian Pendidikan (Puspendik) Balitbang

tahun 2009 di 20 kabupaten/kota yang tersebar di Sumatera, Jawa, Kalimantan, Sulawesi, dan kawasan Indonesia Timur juga menunjukkan hasil serupa di mana kinerja guru bersertifikat menunjukkan perbedaan yang tidak signifikan dengan kinerja guru yang belum bersertifikat (Puspendik, 2010:13). Hasil yang diperoleh dari dua penelitian tersebut memberitahukan bahwa guru-guru yang sudah lulus sertifikasi menunjukkan kinerja yang sama sebelum mendapat sertifikasi. Guru-guru hanya terpacu meningkatkan kinerja menjelang sertifikasi, tetapi setelah dinyatakan lulus, kualitas kinerja mereka justru semakin menurun.

Kenyataan banyaknya guru dengan kinerja rendah di atas memicu ketertarikan peneliti untuk secara khusus melihat kinerja para guru di Madrasah Aliyah (MA) Al-Amin Kabupaten Mojokerto, di mana madrasah ini memiliki kaitan yang erat dengan peneliti, baik sebagai alumni maupun sebagai pihak yang terikat program pengabdian pada madrasah tersebut. Berdasarkan hasil tinjauan lapangan yang dilakukan oleh peneliti di MA. Al-Amin Kabupaten Mojokerto pada tanggal 19-21 November diperoleh sejumlah catatan yang menggambarkan kinerja guru tidak sesuai dengan yang diharapkan atau kinerja guru rendah. Rendahnya kinerja guru dapat dilihat melalui jawaban yang diperoleh dari sejumlah pertanyaan berikut, (1) apakah perencanaan pembelajaran (RPP) disusun sendiri oleh guru? Dari penuturan responden yang menjabat sebagai wakil kurikulum, kira-kira hanya 25% saja yang menyusun sendiri dan 75% tidak, artinya sebagian besar RPP yang digunakan guru tidak disusun secara mandiri oleh guru; (2) media dan sumber belajar apa saja yang dimanfaatkan oleh guru selama pelaksanaan kegiatan pembelajaran di kelas? Dari penuturan 10 responden



yang berstatus sebagai guru mata pelajaran, 7 orang guru menjawab bahwa pelaksanaan kegiatan pembelajaran masih terbatas menggunakan sumber belajar berupa buku teks dan 3 orang guru menjawab menggunakan buku teks dan sumber-sumber/media lain yang relevan guna menambah wawasan dan pengetahuan, artinya ketergantungan sebagian besar guru pada buku teks menunjukkan bahwa secara umum guru kurang kreatif memanfaatkan media dan sumber belajar untuk menunjang pelaksanaan program kegiatan pembelajaran di kelas; (3) Pada kasus prestasi belajar siswa yang rendah, upaya apakah yang dilakukan guru untuk meningkatkan prestasi belajar siswa? Dari penuturan 10 responden yang berstatus sebagai guru mata pelajaran, semua guru menjawab hanya memanfaatkan hasil belajar siswa untuk mengadakan tes ulang tanpa disertai dengan upaya lain seperti menyediakan waktu khusus untuk bimbingan siswa dan memperbaiki program pembelajaran, khususnya berkaitan dengan bagian-bagian yang sulit dipahami siswa.

Berdasarkan pemaparan di atas, rendahnya kinerja guru tersebut dapat dirumuskan sebagai sebuah permasalahan yang perlu segera mendapat perhatian dan kajian yang lebih mendalam. Tegasnya, fenomena kesenjangan antara standar yang ditetapkan dengan kondisi faktual merupakan permasalahan mendasar yang perlu dan patut untuk dicermati secara mendalam tentang faktor penyebab munculnya permasalahan tersebut. Hal ini mengingat bahwa dengan memahami faktor yang berpengaruh terhadap kinerja guru maka dapat dicarikan alternatif pemecahannya sehingga faktor tersebut bukan menjadi penghambat bagi

peningkatan kinerja guru, melainkan mampu meningkatkan dan mendorong kinerja guru ke arah yang lebih baik.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru, salah satunya yaitu efikasi guru. Efikasi guru adalah keyakinan guru akan kemampuannya untuk mengorganisasikan dan melaksanakan rangkaian tindakan yang diperlukan untuk meraih kesuksesan tugas mengajar dalam sebuah konteks yang. Secara spesifik, keyakinan efikasi guru (*teacher's efficacy belief*) adalah penilaian guru tentang kapabilitasnya sendiri untuk memunculkan hasil kegiatan dan belajar siswa yang diinginkan (Tschannen-Moran dkk., 2001:783).

Efikasi guru merupakan gagasan sederhana yang memiliki banyak implikasi yang signifikan (Tschannen-Moran & Hoy, 2001:783). Pajares (1996) membuktikan bahwa efikasi guru berkaitan erat dengan kinerja akademik. Para peneliti lain juga membuktikan pengaruh efikasi guru terhadap elemen-elemen pengajaran. Hal ini sebagaimana dikemukakan oleh Caprara dkk. (2006:474) yang menyatakan bahwa guru dengan efikasi tinggi cenderung mengimplementasikan inovasi pengajaran, menerapkan manajemen kelas, menggunakan metode pengajaran yang sesuai untuk meningkatkan kemandirian siswa, mengembangkan kemandirian siswa, dan mempertahankan perhatian siswa pada tugas belajar. Allinder (1994:86) di sisi lain juga menyatakan bahwa guru dengan efikasi tinggi lebih terbuka terhadap praktik-praktik pembelajaran baru, serta terampil dalam merencanakan dan mengorganisasikan praktik pengajaran. Penelitian yang dilakukan oleh Setiadi (2007:15) juga menghasilkan temuan bahwa efikasi guru berkorelasi signifikan dengan kinerja guru.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa efikasi guru merupakan faktor yang berkaitan erat dengan kinerja guru. Sehubungan dengan uraian masalah di atas, penulis merasa tertarik untuk meneliti kinerja guru di MA. Al-Amin Kabupaten Mojokerto, apakah ada hubungannya dengan efikasi yang dimiliki oleh guru di Madrasah tersebut. Ketertarikan penulis terutama disebabkan oleh masih terbatasnya penelitian yang membahas efikasi dan kinerja guru di Indonesia. Berdasarkan hasil telusuran literatur yang tersedia di berbagai sumber, penelitian yang dilakukan oleh Setiadi (2007) merupakan upaya penelitian pertama di Indonesia untuk mendokumentasikan keadaan efikasi guru, kinerja guru, dan prestasi belajar siswa. Berdasarkan alasan inilah, penelitian ini dirasa penting dilakukan untuk menindaklanjuti penelitian sebelumnya, meskipun penelitian ini mengambil *setting* yang berbeda dengan cakupan yang lebih sempit.

### **1.3. Batasan Masalah**

Batasan masalah pada penelitian ini dirumuskan sebagai berikut.

- a. Efikasi guru adalah penilaian guru akan keyakinannya mengenai kapabilitasnya untuk mengorganisasikan dan melaksanakan rangkaian tindakan yang diperlukan untuk memunculkan hasil kegiatan dan belajar siswa yang diinginkan.
- b. Kinerja guru adalah hasil yang dicapai guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kompetensi guru dalam perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan evaluasi pembelajaran.
- c. Subjek penelitian ini adalah semua guru mata pelajaran di MA. Al-Amin Kabupaten Mojokerto pada tahun ajaran 2012/2013.

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

Berdasarkan uraian di atas, masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut, “Adakah hubungan yang signifikan antara efikasi guru dengan kinerja guru di Madrasah Aliyah Al-Amin Kabupaten Mojokerto pada tahun ajaran 2012/2013?”

#### **1.5. Tujuan**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan yang signifikan antara efikasi guru dengan kinerja guru di Madrasah Aliyah Al-Amin Kabupaten Mojokerto pada tahun ajaran 2012/2013.

#### **1.6. Manfaat**

##### **a. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkuat kajian teoritis mengenai hubungan antara efikasi guru dengan kinerja guru. Hasil penelitian ini diharapkan pula dapat memicu para peneliti lain untuk melakukan riset secara lebih mendalam sehingga hasil penelitian tersebut dapat menguatkan dan memperkaya khazanah konseptual mengenai efikasi guru dalam hubungannya dengan kinerja guru.

##### **b. Manfaat Praktis**

1. Memberikan informasi kepada pihak sekolah mengenai kualitas kinerja guru dalam perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, serta pelaksanaan evaluasi proses hasil belajar. Informasi ini dapat dimanfaatkan sebagai data

dokumentasi madrasah untuk dijadikan acuan dalam merumuskan kebijakan yang tepat untuk mengembangkan kualitas kinerja guru yang lebih baik.

2. Memberikan informasi kepada pihak sekolah mengenai kondisi kuat-lemahnya efikasi guru, sehingga informasi ini dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efikasi guru melalui pengadaan berbagai program pelatihan dan pemenuhan kebutuhan guru lainnya.
3. Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan bagi para guru mengenai efikasi-diri mereka yang perlu dikembangkan untuk meningkatkan kinerja mereka.
4. Memberikan masukan kepada semua pihak yang berkepentingan bahwa upaya peningkatan kinerja guru perlu memperhatikan efikasi guru sehingga diperoleh kinerja guru yang lebih baik.