

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Guru memiliki peran penting dalam pendidikan bagi setiap sekolah. Mereka menjadi perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan sekolah. Guru menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya. Sikap ini akan menentukan prestasi kerja, dedikasi, dan kecintaan terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Ada tiga masalah yang terkait pada guru di Indonesia yaitu distribusi penempatan guru yang tidak merata, kualitas guru yang tidak merata, serta kesejahteraan guru yang tidak memadai (Suryana Asep, 2008) bila masalah ini dapat diatasi maka kualitas pendidikan di Indonesia akan semakin baik, fenomena yang terjadi di SD Kecamatan Blado Kabupaten Batang adalah efikasi pada guru honorer sangat kurang dikarenakan faktor gaji yang tidak sesuai dengan pekerjaannya maka guru honorer di wilayah tersebut tidak menghasilkan kinerja yang baik karena menurut mereka gaji buruh di wilayah tersebut lebih besar dibandingkan gaji seorang guru honorer.

Salah satu faktor yang perlu mendapatkan perhatian khusus adalah peningkatan kinerja guru, karena bagaimanapun juga faktor guru yang akhirnya paling menentukan tercapai tidaknya tujuan atau sasaran sekolah. Dalam usaha untuk mempertahankan kinerja guru, sekolah perlu memperhatikan bahwa guru sebagai pekerja tidak dapat disamakan dengan mesin, karena guru juga punya motif dan kebutuhan (*needs*) tertentu serta mengharapkan kepuasan dan hasil pekerjaannya.

Kinerja mengajar guru adalah seperangkat perilaku nyata yang ditunjukkan oleh guru pada saat merencanakan, melaksanakan, dan menilai hasil pembelajaran. Kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang tercapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dimensi kinerja menurut Hasibuan (dalam Rohmah, 2008) mencakup tiga kemampuan yaitu : merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran.

Salah satu kajian menarik untuk dikaitkan dengan kinerja adalah efikasi diri (*self-efficacy*) yang dimiliki guru honorer dalam menentukan efektivitas pembelajaran. Efikasi diri telah menjadi satu konsep penting di antara para peneliti pendidikan sejak Albert Bandura memperkenalkannya pada tahun 1970-an lewat *social learning theory* yang kemudian dimodifikasi menjadi *social cognitive theory* pada awal dekade 1980-an (dalam Setiadi, 2007). Lebih jauh, efikasi diri guru adalah satu fenomena khusus yang dapat dipandang sebagai salah satu kontributor terhadap proses belajar dan mengajar yang efektif.

Efikasi diri merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru, hal ini karena efikasi diri sangatlah diperlukan dari seorang guru untuk mencapai kinerja yang maksimal. Efikasi diri dapat didefinisikan sebagai penilaian seorang guru terhadap kepercayaan akan kemampuan diri dan keyakinan akan keberhasilan yang selalu dicapai yang membuat dia bekerja lebih giat dan selalu menghasilkan kinerja yang terbaik menurut Jumari (dalam Lasarie dan Gusniarti, 2009). Efikasi diri dalam seseorang itu sangat penting karena untuk menghasilkan kinerja yang baik perlu kepercayaan diri yang kuat dan baik, namun kalau kepercayaan diri itu masih kurang maka kinerja yang dihasilkan juga kurang baik atau maksimal. Tetapi jika efikasi diri sudah terpenuhi dalam diri seseorang maka kinerja yang dihasilkan cukup baik dan puas

dengan hasil pekerjaan yang dilakukannya. Dimensi Efikasi diri menurut Bandura (dalam Aprian, 2012) : *Magnitude* (tingkat kesulitan), *Generality* (luas bidang perilaku), *Strength* (kekuatan keyakinan). Efikasi diri dapat mempengaruhi kinerja mengajar guru honorer yang dalam penelitian ini apabila efikasi seorang guru mengajar meningkat maka kinerja yang dihasilkan juga meningkat karena efikasi seorang guru saatnya perlu dalam mengajar seorang siswa yang tergolong masih anak-anak dikarenakan umur mereka yang masih harus diperhatikan, sedangkan guru honorer yang rata-rata belum menikah dan belum mempunyai anak dituntut atau bertanggung jawab terhadap siswa-siswinya sehingga efikasi dalam diri seorang guru saatlah menentukan berhasil tidaknya kinerja mereka.

Selain faktor efikasi diri yang mempengaruhi kinerja guru ada juga faktor kepuasan kerja. Kepuasan kerja juga sangat penting bagi guru honorer, jika seorang guru honorer selalu diperhatikan dan diutamakan pada pemerintah setempat maka guru tersebut juga akan menjalankan perintahnya dengan baik, sehingga dari perhatian yang diberikan maka guru tersebut akan mendapatkan kepuasan kerja yang baik. Kepuasan kerja menurut Suyasa (2007) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan senang tidak senang, tidak setuju, suka tidak suka maupun perasaan positif negatif dari pekerja terhadap pekerjaannya, sebagai hasil dari evaluasi terhadap pengalaman kerja berdasarkan berbagai aspek kerja. Kepuasan kerja mempengaruhi kinerja yaitu apabila kepuasan kerja yang tinggi maka kinerja yang dihasilkan juga akan semakin tinggi atau meningkat dikarenakan apabila seorang guru mempunyai kepuasan yang tinggi dia akan berusaha untuk lebih meningkatkan lagi kinerja yang dilakukannya.

Penelitian ini terinspirasi dari penelitian Jumari dkk, 2013 karena pada penelitian yang dilakukan oleh mereka tersebut menitik beratkan pada aspek pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi, efikasi diri dan kepuasan kerja terhadap kinerja mengajar guru SMK Negeri Kecamatan Denpasar Selatan. Penelitian ini memfokuskan pada pengaruh efikasi diri dan kepuasan kerja terhadap kinerja mengajar guru honorer sekolah dasar kecamatan Blado kabupaten Batang Jawa Tengah. Diharapkan dengan penelitian ini akan mengetahui dampak dari guru honorer ini terhadap prestasi siswa sekolah dasar sekecamatan Blado tersebut.

C. Rumusan Masalah

Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mengajar guru karena jika seorang guru memiliki kepercayaan diri yang baik maka kinerja yang di hasilkan juga akan lebih baik dan lebih maksimal.

1. Apakah efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mengajar guru honorer SD di Kecamatan Blado Kabupaten Batang Jawa Tengah?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mengajar guru honorer SD Kecamatan Blado Kabupaten Batang Jawa tengah?
3. Apakah efikasi diri, kepuasan kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja mengajar guru honorer SD Kecamatan Blado Kabupaten Batang Jawa Tengah?

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji pengaruh efikasi diri terhadap kinerja mengajar guru honorer SD Kecamatan Blado Kabupaten Batang Jawa Tengah.
2. Untuk menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja mengajar guru honorer SD Kecamatan Blado Kabupaten Batang Jawa Tengah.
3. Untuk menguji pengaruh efikasi diri, kepuasan kerja terhadap kinerja mengajar guru honorer SD Kecamatan Blado Kabupaten Batang Jawa Tengah.

E. Manfaat penelitian

Apabila tujuan penelitian ini akan tercapai, maka diharapkan dapat :

1. Bagi penulis

Dapat memberikan tambahan pengetahuan khususnya terkait dengan riset yang diambil yaitu pengaruh efikasi diri dan kepuasan kerja terhadap kinerja.

2. Bagi universitas dan peneliti lain

Bagi universitas dan peneliti lain, penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi positif terhadap perkembangan keilmuan khususnya manajemen sumber daya manusia dan dapat digunakan sebagai dasar penelitian selanjutnya untuk dikembangkan.

3. Bagi organisasi

Diharapkan penelitian ini bermakna dalam pertimbangan memberikan masukan maupun kontribusi bagi organisasi SD di Kecamatan Blado, Kabupaten Batang, Jawa Tengah dalam mengambil kebijakan manajemen para pemimpin, memperhatikan efikasi diri dan kepuasan kerja yang didapat para karyawan sehingga karyawan dapat betah dan puas saat bekerja agar kinerja mereka semakin meningkat.