

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Pendidikan merupakan salah satu faktor utama dalam pembangunan sumber daya manusia yang berkualitas. Dalam sistem pendidikan, guru memiliki peran sentral sebagai ujung tombak dalam proses pembelajaran. Keberhasilan pendidikan sangat ditentukan oleh kompetensi dan kinerja guru dalam menjalankan tugasnya di kelas maupun di luar kelas (Sagala, 2009). Di dalam proses pendidikan ini ada dua faktor petentu yang sangat berperan yaitu guru dan peserta didik atau siswa. Menurut Undang-Undang No. 14 Tahun 2005, guru adalah pendidik profesional yang bertanggung jawab untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi siswa di jalur pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Lebih detail Khadijah (2022) mendefinisikan guru sebagai orang yang bertanggung jawab untuk memperbaiki kehidupan bangsa dalam semua aspeknya, termasuk spiritual dan emosional, intelektual, dan fisik, serta aspek lainnya. Guru adalah elemen penting dan penting dalam proses pendidikan. Ini berarti bahwa pemerintah dan lembaga pendidikan harus memperhatikan

kualitas guru. Guru biasanya dianggap sebagai orang yang bertanggung jawab untuk mendidik siswa. Secara khusus, guru dapat dianggap bertanggung jawab atas pertumbuhan siswa dengan membantu mereka mencapai semua potensi mereka, baik afektif, kognitif, maupun psikomotorik (Gunawan & Imam, 2023). Dalam konteks pendidikan di Indonesia, peningkatan kualitas guru menjadi perhatian serius pemerintah. Berdasarkan kualitas guru menjadi perhatian serius pemerintah. Berdasarkan laporan Kemendikbudristek (2023), sekitar 38% guru SMP di Indonesia belum memenuhi standar kompetensi pedagogik dan professional secara optimal. Salah satu penyebabnya adalah lemahnya keyakinan diri guru dalam menjalankan tuasnya, terutama di daerah dengan tantangan geografis dan keterbatasan fasilitas pendidikan.

Salah satu faktor psikologis penting yang memengaruhi kualitas kinerja guru adalah efikasi diri. Menurut Bandura (1997), efikasi diri adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuannya dalam mengorganisasi dan melaksanakan Tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Guru dengan efikasi diri tinggi akan cenderung memiliki motivasi internal yang kuat, mampu menghadapi tantangan pembelajaran, dan berani mengambil inisiatif dalam perbaikan proses belajar mengajar (Tschannen-Moran & Hoy, 2001). Oleh karena itu, faktor efikasi diri penting untuk dikaji lebih dalam karena dapat berdampak langsung terhadap kualitas kinerja guru secara keseluruhan.

Di penelitian ini, peneliti memilih Kabupaten Poso untuk menjadi lokasi atau objek penelitian. Kabupaten Poso merupakan salah satu daerah di Provinsi

Sulawesi Tengah yang memiliki luas wilayah sekitar 7.112 km² dan terdiri dari 19 kecamatan (Badan Pusat Statistik [BPS] Poso, 2023). Meskipun demikian, dalam satu dekade terakhir, Poso telah mengalami banyak perkembangan di bidang Pendidikan, infrastruktur, dan sosial kemasyarakatan, seiring dengan berbagai program rekonsiliasi dan pembangunan dari pemerintah pusat maupun daerah (BPS Poso, 2023).

Dalam sektor pendidikan, Kabupaten Poso memiliki puluhan SMP negeri dan swasta, yang tersebar baik di wilayah perkotaan maupun pedesaan (BPS Poso, 2023). Namun, tantangan pendidikan di Poso tidak hanya terletak pada penyebaran fasilitas, tetapi juga pada aspek kualitas pengajaran dan profesionalisme guru (UNESCO, 2018). Masih terdapat perbedaan antara sekolah yang berada di wilayah kecamatan pusat dengan sekolah yang berada di daerah terpencil, terutama dalam hal akses pelatihan guru, ketersediaan sarana-prasarana, serta dukungan manajerial dari kepala sekolah dan pengawas (UNESCO, 2018).

Dibandingkan dengan daerah yang lebih maju seperti Kota Palu atau kota besar lainnya di Sulawesi Selatan atau Jawa, guru-guru di Kabupaten Poso cenderung memiliki keterbatasan dalam akses pengembangan profesional, seperti pelatihan berbasis kompetensi atau pendidikan lanjutan (UNESCO, 2018). Hal ini tentu berdampak pada pengembangan efikasi diri guru, yang bisa saja lebih rendah karena kurangnya paparan terhadap praktik-praktik pembelajaran inovatif dan jaringan profesional (Bandura, 1997). Namun,

dalam konteks kinerja, guru-guru di daerah seperti Poso justru sering menunjukkan dedikasi tinggi meskipun dengan keterbatasan sumber daya (Uno & Lamatenggo, 2011). Ini menjadikan Kabupaten Poso sebagai wilayah yang unik untuk diteliti, karena menunjukkan bahwa faktor internal seperti efikasi diri dan motivasi bisa menjadi penentu utama kinerja guru, di luar faktor struktural dan fasilitas (UNESCO, 2018).

Guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) dipilih sebagai subjek dalam penelitian ini karena mereka memainkan peran strategis dalam pembentukan karakter, sikap, dan dasar akademik peserta didik. Pada jenjang ini, siswa berada dalam masa transisi dari pendidikan dasar ke menengah, yang ditandai dengan perubahan kognitif, emosional, dan sosial yang kompleks (Hurlock, 1991). Guru SMP dihadapkan pada tuntutan tidak hanya dalam penguasaan materi ajar, tetapi juga dalam kemampuan pedagogis, sosial, dan emosional dalam menghadapi dinamika peserta didik (Kemendiknas, 2008).

Salah satu aspek penting dalam menilai keberhasilan individu dalam menjalankan tugasnya adalah melalui kinerja, yang menggambarkan hasil kerja seseorang baik secara kualitas maupun kuantitas. Kinerja yang optimal adalah kinerja yang sesuai dengan standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi (Tanjung dkk., 2020). Mangkunegara (2021) menjelaskan kinerja atau prestasi kerja, adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya. Menurut Afandi (2016), kinerja yang berkaitan dengan

istilah 'kinerja' merujuk pada hasil yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu perusahaan, yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab mereka, untuk mencapai tujuan perusahaan secara sah, tidak melanggar hukum, serta tidak bertentangan dengan norma moral dan etika. Kinerja adalah hasil dari proses yang disebutkan dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan sebelumnya (Edison dkk., 2018).

Konsep kinerja terdiri dari tiga dimensi: sikap (*attitude*), kemampuan (*ability*), dan prestasi (*accomplishment*) (Afandi, 2016). Pengembangan profesi guru, jaminan kesejahteraan, perlindungan, dan penghargaan guru adalah bagian dari pembenahan guru yang dilakukan oleh pemerintah dalam mengatasi permasalahan kualitas guru yang rendah. Dengan disertifikasi, pemerintah berharap kinerja guru akan meningkat serta meningkatkan kualitas Pendidikan (Lailatussaadah, 2015). Tetapi sekalipun berbagai upaya yang telah dilakukan untuk peningkatan kinerja guru ini, masih saja ditemukan fakta dilapangan bahwa masih banyak guru yang belum memiliki kinerja yang baik bahkan optimal.

Dalam dunia pendidikan, guru memiliki peran sentral dalam menentukan kualitas proses dan hasil belajar peserta didik. Oleh karena itu, diharapkan setiap guru memiliki efikasi diri yang tinggi, yakni keyakinan terhadap kemampuan dirinya dalam mengelola kelas, menguasai materi, menerapkan strategi pembelajaran, dan mengatasi tantangan yang muncul dalam kegiatan belajar mengajar (Bandura, 1997). Harapannya, guru di tingkat

SMP di seluruh Indonesia, termasuk di Kabupaten Poso, dapat menunjukkan kinerja yang optimal melalui perencanaan pembelajaran, serta evaluasi yang tepat. Kinerja guru yang baik sangat diharapkan dalam mendukung pencapaian Standar Nasional Pendidikan, khususnya pada standar proses dan kompetensi guru.

Namun, kenyataannya di lapangan masih jauh dari harapan tersebut, khususnya di Kabupaten Poso. Berdasarkan laporan Dinas Pendidikan Kabupaten Poso (2023), sebanyak 58% guru SMP memperoleh skor di bawah kategori “Baik” dalam aspek kinerja pembelajaran, terutama dalam penggunaan metode mengajar inovatif dan penguasaan media pembelajaran. Selain itu, data juga menunjukkan bahwa hanya 41% guru yang secara aktif mengikuti pelatihan peningkatan kompetensi dalam dua tahun terakhir, yang merupakan salah satu indikator efikasi diri dalam konteks pengembangan profesional. Penelitian oleh Putra dan Wulandari (2020) di wilayah Sulawesi Tengah menemukan bahwa tingkat efikasi diri guru memiliki korelasi positif yang signifikan terhadap kinerja, dengan koefisien korelasi sebesar 0,63 ($p < 0,01$). Demikian pula, penelitian Yeo et al. (2008) menyatakan bahwa guru dengan efikasi diri tinggi menunjukkan kinerja lebih baik dalam pengelolaan kelas dan pencapaian hasil belajar siswa. Fakta-fakta ini menunjukkan bahwa kesenjangan antara harapan dan kenyataan perlu ditelusuri lebih lanjut secara ilmiah dalam konteks lokal.

Ianaturodiah dan Wahjudi (2020) menyatakan bahwa kinerja guru yang optimal dapat dipengaruhi oleh faktor pribadi, salah satunya adalah rasa percaya diri. Oleh karena itu, penting untuk meningkatkan kepercayaan diri seorang guru. Kepercayaan diri ini mencerminkan keyakinan guru terhadap kemampuannya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sebagai pendidik. Keyakinan tersebut dikenal sebagai efikasi diri, yang berperan penting memaksimalkan kinerja guru dalam melaksanakan proses pembelajaran.

Dalam menjalankan perannya, efikasi diri guru menjadi aspek penting. Efikasi diri adalah keyakinan seseorang atas kemampuannya untuk menyelesaikan tugas atau mencapai tujuan tertentu (Bandura, 1997). Guru yang memiliki efikasi diri tinggi cenderung lebih percaya diri dalam mengajar, lebih Tangguh menghadapi tantangan pembelajaran, dan lebih efektif dalam mengelola kelas. Oleh karena itu, pemahaman terhadap tingkat efikasi diri guru SMP dapat memberikan gambaran tentang faktor-faktor internal yang dapat memengaruhi kinerja mereka (Uno & Lamatenggo, 2011). Guru belum sepenuhnya memiliki penguasaan kompetensi yang memadai, maka dari itu diperlukan upaya yang maksimal untuk meningkatkan kinerja guru (Danim, 2006:168 dalam Agustina).

Di Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) Kecamatan Bontotiro Kabupaten Bulukumba, masih terdapat beberapa guru yang kinerjanya belum optimal. Masalah ini ditunjukkan oleh dua faktor: (1) guru cenderung mempersiapkan materi pembelajaran hanya ketika dimintai periksa, sehingga tampak kurang menguasai materi karena tidak mempersiapkan diri secara optimal sebelum mengajar; dan (2) metode pembelajaran tradisional terus menggunakan metode yang kurang efektif (Agustina dkk., 2020).

Tabel 2. Kategorisasi Skor Kinerja Guru pada Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kecamatan Bontotiro Kabupaten Bulukumba

Batas Kategori	Frekuensi	Presentase (%)	Kategori
$x \geq 162,59$	11	16,42	Tinggi
$149,41 \leq x < 162,59$	41	61,19	Sedang
$x < 149,41$	15	22,39	Rendah
Jumlah	67	100	

Sumber : Data diolah peneliti, 2019

Data diatas memberikan informasi bahwa skor kinerja guru pada sekolah ini kategori tinggi ada pada 16,42%, kategori sedang 61,19% dan kategori rendah 22,39%, nilai ini menunjukkan bahwa kinerja guru termasuk kedalam kategori sedang dan perlu ditingkatkan lagi. Adapun penelitian dari Melati dkk (2019) menemukan bahwa kinerja guru-guru SMP Negeri di Kecamatan Babussalam masih tergolong sedang. Hal ini terlihat dari aspek perencanaan hingga pelaksanaan pembelajaran yang mengalami kemerosotan, seperti masalah kedisiplinan, penggunaan media pembelajaran yang kurang efektif, dan kurangnya inovasi dalam mengajar. Guru-guru juga cenderung acuh

terhadap tugas dan kewajibannya, yang berdampak pada rendahnya motivasi dan minat siswa dalam proses pembelajaran.

Berdasarkan temuan Dindasari (2023) dalam wawancaranya dengan Kepala Sekolah SMKN 2 Poso, diketahui bahwa masih ada beberapa guru yang kinerjanya belum optimal, dan mereka belum melaksanakan tugasnya dengan sebaik mungkin seperti yang diharapkan oleh kepala sekolah. Mereka malas mengajar misalnya dengan menunda mengajar di jam pertama dan dialihkan ke jam kedua. Faktor kemalasan ini datang dari dalam diri mereka sendiri, bukan dari faktor luar. Ada juga guru yang sering datang terlambat ke sekolah akibat ada kesibukan dari rumah seperti mengurus anak setiap paginya dan pergi mengantar mereka ke sekolah, atau mengurus usaha sampingan dirumah.

Kinerja guru yang buruk dalam proses pembelajaran juga ditemukan di MA Al-Fadilah, yang mengakibatkan hasil belajar siswa MA Al-Fadilah kurang baik selama dua tahun pelajaran terakhir (2016/2017 s.d. 2017/2018). Oleh karena itu, guru harus melakukan perubahan, atau inovasi, agar upaya untuk meningkatkan kualitas hasil belajar siswa MA Al-Fadilah dapat berhasil (Alawi, 2019). Fakta lain yang diungkapkan oleh Addin dkk (2020) menunjukkan bahwa rendahnya kinerja guru di Indonesia disebabkan oleh beberapa hal, antara lain ketidaksesuaian antara disiplin ilmu dengan bidang ajar, kurangnya tenaga pengajar sehingga banyak guru mengajar di luar bidang keahlian mereka, kualifikasi guru yang belum mencapai jenjang sarjana yang

berdampak pada turunnya standar keilmuan, serta masih adanya guru yang enggan untuk mengikuti program pengembangan profesional berkelanjutan

Salah satu penyebab kinerja buruk guru di SD Negeri Lambaro Angan Aceh Besar adalah gaya kepemimpinan yang tidak tepat yang digunakan kepala sekolah dalam menjalankan tanggung jawabnya, beberapa guru masih kurang disiplin terutama saat masuk kelas, yang menyebabkan situasi pembelajaran tidak efektif (Nurbaya dkk., 2015). Salah seorang pengelola Sekolah Guru Indonesia mengatakan bahwa guru-guru di daerah memiliki sikap kurang percaya diri, padahal sikap ini berpengaruh terhadap kinerja sehingga akan berdampak pada proses pembelajaran. Dari pernyataan ini SGI mengusahakan untuk meningkatkan kepercayaan diri dan keterampilan guru-guru tersebut (Wahyudi, 2015).

Berdasarkan wawancara awal yang peneliti lakukan pada bulan Desember 2024 dengan delapan guru di empat SMP negeri di Kabupaten Poso, ditemukan bahwa Sebagian guru masih merasa kurang percaya diri dalam melaksanakan tugas-tugas profesional, terutama saat menghadapi siswa dengan latar belakang yang beragam dan dalam penggunaan teknologi pembelajaran. Salah satu guru menyatakan, *“Saya sering merasa ragu apakah metode mengajar saya sudah cukup efektif, apalagi dengan tuntutan kurikulum yang selalu berubah dan perkembangan digital yang begitu cepat”*. Selain itu, dalam wawancara tersebut juga terungkap bahwa beberapa guru merasa terbebani dengan tuntutan administratif yang tinggi, sehingga mengurangi

focus mereka terhadap perencanaan dan evaluasi pembelajaran. Guru lainnya menuturkan, *“Kami ingin memberikan yang terbaik, tapi kadang merasa tidak mampu memenuhi semua ekspektasi, apalagi kalau tidak ada pelatihan atau dukungan yang cukup.”*

Pernyataan-pernyataan ini menunjukkan adanya indikasi rendahnya efikasi diri pada Sebagian guru, yang berpotensi memengaruhi kinerja mereka dalam proses pembelajaran. Oleh karena itu, peneliti merasa penting untuk mengkaji hubungan antara efikasi diri dengan kinerja guru, khususnya di lingkungan SMP Kabupaten Poso, agar dapat memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai faktor internal yang memengaruhi kualitas pendidikan di daerah ini.

Dampak dari kinerja guru yang rendah menyebabkan hasil belajar siswa MA Al-Fadilah buruk selama dua tahun pelajaran terakhir (2016/2017–2017/2018). Mereka memiliki hasil rata-rata atau klasifikasi sekolah D, dengan rata-rata ujian nasional antara 4,50 dan 5,49 (Alawai, 2019). Tidak sabaran saat berhadapan dengan siswa di kelas, apatis, tidak masuk kerja, dan sering tidak hadir (rata-rata kurang dari 90%) adalah beberapa gejala stres kerja yang dapat berdampak pada kinerja guru (Mangkunegara & Puspitasari, 2015). Jika kinerja guru menurun, itu akan berdampak pada kualitas siswa di sekolah. Kinerja guru yang menurun akan sangat merugikan sekolah, terutama para siswa yang diajarkan, karena semangat belajar siswa akan hilang dan nilai yang diperoleh siswa akan terpengaruh. Skill gurunya tidak dioptimalkan, tidak

efektif dalam pengajaran, yang berarti tujuan sekolah tidak tercapai sepenuhnya (Addin dkk., 2020).

Beberapa fakta diatas memberikan gambaran jelas betapa pentingnya kinerja guru yang memadai dan optimal dalam pendidikan. Mangkunegara (2017) menjelaskan kinerja dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor kemampuan dan faktor motivasi. Robbins (dalam Taufiqullah, 2020) menjelaskan kemampuan merupakan kapasitas seseorang untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Lalu Zwell (dalam Taufiqullah, 2020) mengatakan kemampuan dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya adalah keyakinan, keyakinan terhadap diri sangat mempengaruhi perilaku, orang tidak akan berusaha melakukan sesuatu jika mereka pikir mereka tidak kreatif dan inovatif. Keyakinan diri ini juga disebut dengan efikasi diri. Sifat individual seorang guru juga mempunyai pengaruh terhadap kemampuan guru itu dalam bekerja. Salah satu sifat individual guru adalah efikasi diri

Menurut Bandura (1997) efikasi diri merupakan keyakinan akan kemampuan seseorang untuk merencanakan dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk membanggakan keterikatannya (Bandura, 1997). Efikasi diri (self efficacy) yang kuat memungkinkan seseorang mengambil inisiatif dan tekun dalam mengerjakan tugas yang lebih besar. Orang dengan efikasi diri yang rendah lebih cenderung untuk menunda atau menunda tugas, sementara orang dengan efikasi diri yang tinggi lebih cenderung untuk menyelesaikan tugas dan tidak menundanya. Dengan peningkatan kualitas dan kualitas

pendidikan, banyak faktor yang mendukung kinerja guru, salah satunya adalah efikasi diri. Guru yang efektif dalam melaksanakan tugasnya harus efektif terhadap diri mereka sendiri, dan guru yang efektif dapat memberikan dampak positif pada siswanya.

Selain itu, efikasi diri mampu memberikan penilaian terhadap diri sendiri yang terkait dengan keberhasilan yang diinginkan seseorang. Efikasi diri yang tinggi dapat membuat seseorang bertindak dengan cara yang sesuai dengan dirinya sendiri. Efikasi diri adalah kepercayaan diri yang meningkat dalam menghadapi situasi kerja. Guru yang tidak efektif terhadap diri sendiri saat melakukan tugasnya akan berdampak pada kinerja guru itu sendiri. Sebaliknya, guru yang efektif terhadap diri sendiri dapat menetapkan tujuan yang sangat tinggi (Pratikayanti & Putra, 2021). Menurut Bandura (1997) ada tiga elemen efikasi diri, yaitu (1) tingkat kesulitan (*level*), kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas dengan tingkat kesulitan yang berbeda, (2) keumuman (*generality*), dimensi tentang luas dan beragamnya tugas yang dihadapi seseorang, (3) kekuatan (*strength*), sesuatu yang berkaitan dengan kekuatan dalam keyakinan seseorang akan kemampuannya.

Penelitian oleh Himadrazzaq dkk. (2022) menunjukkan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMP Kecamatan Citta, Kabupaten Soppeng. Semakin tinggi efikasi diri yang dimiliki oleh guru, maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan. Penelitian tersebut juga didukung oleh penelitian dari Fauziyyah dkk. (2023) yang

menemukan bahwa efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri Balikpapan Utara. Guru dengan efikasi diri tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dalam proses pembelajaran. Penelitian dari Claranzia dkk. (2020), juga menunjukkan bahwa efikasi diri memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Kuta Utara. Semakin tinggi efikasi diri yang dimiliki guru, semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan dalam proses pembelajaran.

Berdasarkan penjelasan latar belakang permasalahan yang telah disampaikan di atas, peneliti terdorong untuk melakukan penelitian mengenai hubungan antara efikasi diri dan kinerja pada guru SMP Kabupaten Poso. Dengan demikian, rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah apakah terdapat hubungan antara efikasi diri dan kinerja guru SMP Kabupaten Poso?

B. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi hubungan antara efikasi diri dan kinerja guru di SMP Kabupaten Poso

C. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan baru dan memberi masukan terhadap teori di bidang psikologi terkait hubungan antara efikasi diri dengan kinerja pada Guru SMP Kabupaten Poso

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana evaluasi dan pengembangan diri bagi guru untuk lebih memperhatikan efikasi diri serta tingkat kinerja mereka di tempat mengajar. Tujuannya adalah untuk meningkatkan kinerja guru melalui faktor efikasi diri yang dimilikinya.