

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Pendidikan saat ini menghadapi berbagai tantangan yang kompleks dan saling berkaitan diantaranya kebutuhan kurikulum yang relevan, kesenjangan infrastruktur sekolah, dukungan emosional dan psikologis, perubahan kebijakan, metode pembelajaran yang masih tradisional, tekanan akademis dan kualitas guru yang belum optimal. Dengan banyaknya tantangan di bidang pendidikan tentunya memberikan dampak langsung terhadap sekolah, kepala sekolah dan terutama guru. Menurut Undang-Undang No. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen, guru adalah pendidik profesional yang tanggung jawab utamanya meliputi mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi siswa pada pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Pada kenyataannya tugas guru saat ini lebih banyak dituntut untuk serba bisa baik dalam pemanfaatan teknologi, pekerjaan beban administrasi, dan implementasi kurikulum terbaru (kurikulum nasional) belum lagi hambatan lain yang muncul dilapangan seperti kualifikasi guru yang tidak semuanya memiliki gelar sarjana pendidikan paud maupun setingkat gelar sarjana lainnya, gaya kepemimpinan kepala sekolah, kemampuan manajerial kepala sekolah, lemahnya motivasi kerja guru, budaya organisasi yang kurang mendukung, kurangnya fasilitas pelatihan, kurangnya apresiasi

terhadap guru, keterbatasan sarana dan prasarana pada setiap satuan pendidikan, keterbatasan jumlah guru sehingga guru merangkap banyak tugas.

Tidak sampai disini keadaan lain yang harus dihadapi oleh para guru adalah tuntutan dari orang tua murid yang menginginkan anaknya bisa calistung pada usia TK padahal sangat bertentangan dengan peraturan yang ditetapkan oleh pemerintah, keadaan lain yang harus dihadapi guru adalah pelaksanaan supervisi pengajaran yang tidak optimal, keragaman karakteristik peserta didik, tidak ada jaminan kesejahteraan guru serta kondisi fisik dan mental guru. Banyaknya hambatan yang dialami guru mengakibatkan guru tidak lagi berfokus untuk mengajar dan mendidik sehingga mempengaruhi kinerja guru.

Kinerja, seperti yang didefinisikan oleh Schechner (2020), adalah tindakan individu yang terlibat dalam tugas dengan kapasitas maksimalnya pada kesempatan tertentu. Kinerja adalah kriteria independen untuk mengevaluasi, mengamati, dan mengukur hasil dari upaya individu. Putra dan Hariri (2023) berpendapat bahwa kinerja guru mencerminkan keterlibatan mereka dalam memenuhi tanggung jawab mereka sebagai pendidik di sekolah. Dapat dinyatakan dari kedua perspektif tersebut bahwa kinerja guru mencakup kemampuan pendidik untuk mengajar siswa dengan penekanan pada kualitas, kuantitas, dan akuntabilitas atas tanggung jawab mereka.

Kinerja guru dipengaruhi oleh beberapa variabel eksternal dan internal. Variabel eksternal merupakan pengaruh yang berasal dari luar individu, antara lain kondisi lingkungan pendidikan, iklim tempat kerja, sarana dan prasarana

sekolah, perolehan penghargaan, kebijakan, dan sistem administrasi. Unsur-unsur internal berasal dari dalam diri seorang individu, termasuk motivasi, minat, bakat, karakter, sifat, usia, jenis kelamin, kredensial, kompetensi, keterampilan mengajar, kecakapan teknologi, pengetahuan, pengalaman, dan efikasi diri atau kepercayaan pada kemampuan seseorang. Salah satu komponen internal yang mempengaruhi kinerja guru, yang menjadi topik fokus para peneliti, adalah self-efficacy. Sebagai tokoh penting dalam pertumbuhan pendidikan, guru harus secara konsisten mempertahankan efikasi diri yang kuat. Menurut pendapat (Subaidi, 2016)

Self-efficacy mengacu pada keyakinan individu dalam kapasitas mereka untuk mengatur dan melaksanakan suatu kegiatan yang penting untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Oktariani (2018: 46), self-efficacy merupakan komponen dari pengetahuan individu tentang kemampuannya menilai kemampuannya sendiri, termasuk kepercayaan diri, kemampuan beradaptasi, kapasitas kognitif, kecerdasan, dan kapasitas untuk bertindak dalam keadaan stres.

Menurut pandangan kedua ahli tersebut (Baron dan Byrne seperti dikutip oleh M. Nur Ghufron dan Rini Risnawita, 2014), self-efficacy didefinisikan sebagai penilaian terhadap kemampuan atau kompetensi individu untuk melaksanakan suatu tugas, mencapai tujuan, dan mengatasi tantangan. Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa efikasi diri menunjukkan keyakinan yang kuat pada kapasitas seseorang untuk mengelola berbagai keadaan sambil memenuhi kewajiban dan tanggung jawab.

(Siriparp et al., 2022) mengatakan untuk meningkatkan kinerja guru disekolah dapat ditingkatkan melalui *self efficacy*. Efikasi diri dipengaruhi oleh beberapa elemen, termasuk pengalaman, rekan kerja, intensitas emosional, dan semangat kerja yang meningkat. Sebuah studi oleh Magistra dkk. (2021) menunjukkan bahwa efikasi diri secara positif memengaruhi efektivitas guru dan memfasilitasi transformasi organisasi. Penelitian oleh Silalahi dkk. (2022) menunjukkan bahwa efikasi diri berdampak signifikan terhadap efektivitas guru.

Selain itu, perspektif yang diungkapkan oleh Nur (2021) menunjukkan bahwa *self-efficacy* merupakan aspek fundamental dalam terlibat secara efektif dalam proses pembelajaran. Menurut Bandura (1998), *self-efficacy* merupakan faktor signifikan yang mempengaruhi penyelesaian tugas. Dapat disimpulkan dari penjelasan kedua perspektif ini bahwa efikasi diri berdampak pada proses dan hasil pekerjaan seorang guru. Keyakinan pada bakat seseorang membutuhkan dukungan dari ketangguhan atau stamina.

Ketahananmalangan yang ada pada guru dapat mendukung daya juang untuk bertahan menghadapi kesulitan yang muncul dan merubahnya menjadi suatu peluang. Dalam konsep pendidikan, ketahananmalangan dapat menjadi faktor yang mempengaruhi pengetahuan serta kinerja guru. Menurut (Stoltz: 2000) *ketahananmalangan/adversity quotient* adalah kemampuan untuk mengubah hambatan menjadi suatu peluang keberhasilan dalam mencapai

tujuan. Sedangkan menurut pendapat (Hibatul: 2019) ketahananmalangan berakar dari bagaimana seseorang merasakan dan menghubungkan dirinya dengan tantangan-tantangan dalam hidupnya.

Senada dengan pendapat (Widnyana: 2017) yang mengatakan bahwa ketahananmalangan merupakan suatu sikap individu yang memiliki daya juang pantang menyerah saat dihadapkan dengan berbagai masalah khususnya dalam pembelajaran, tidak mengulangi kesalahan yang diperbuat, dan selalu menerima tanggung jawab dari berbagai masalah yang datang dimana individu itu mampu mengontrol perasaan dan terampil dalam menyelesaikan masalah. Berdasarkan penjabaran diatas dapat disimpulkan bahwa ketahananmalangan merupakan kemampuan pada setiap diri seseorang untuk menghadapi tantangan hambatan atau kesulitan-kesulitan yang muncul dalam hidup. Jika guru memiliki ketahananmalangan yang tinggi, maka mampu untuk mengatasi segala kesulitan dan hambatan dialami.

Selain itu, kecerdasan emosional terdiri dari kumpulan keterampilan non-kognitif yang meningkatkan kapasitas individu untuk mengelola tantangan lingkungan dan stres terkait (Hashemi, Kimiaie, & Hashemizadeh, 2014). Penelitian oleh Julia dkk. (2019) menunjukkan korelasi yang baik antara efikasi diri dan kecerdasan emosional. Penelitian Herawaty (2016) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional, keterlibatan guru dalam forum ilmiah, efikasi diri, dan motivasi secara langsung mempengaruhi efektivitas instruktur matematika. Akibatnya, kecerdasan emosional dan efikasi diri para pendidik sangat penting untuk mencapai kinerja yang optimal.

Dalam penelitian terdahulu oleh (susnaini julita., *et all*, 2019) dengan judul “Pengaruh Kecerdasan Emosional, dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Guru Matematika” penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian yang akan dilakukan bahwa terdapat pengaruh variabel bebas X1 (kecerdasan emosional) dan variabel X2 (*self efficacy*) terhadap variabel terikat Y (kinerja guru matematika) sedangkan perbedaannya terletak pada variabel bebas X2 (ketahananmalangan) dan variabel terikat Y (kinerja guru TK/PAUD).

## 1.2. Identifikasi Masalah

Berikut dipaparkan identifikasi masalah yang terjadi dilapangan saat ini:

1. Kedisiplinan dan etos kerja guru yang masih rendah
2. kompetensi dan kualifikasi yang belum memenuhi standar
3. Kurangnya kemampuan guru untuk mengatasi beban kerja yang tinggidengan batas penyelesaian pekerjaan yang cepat
4. Kurangnya kemampuan guru untuk mengkaji dan menerapkan peraturan yang ada
5. Keterbatasan jumlah guru mengakibatkan guru merangkap banyaktugas
6. Adanya keterbatasan dukungan sosial terhadap guru
7. Lingkungan kerja dan budaya organisasi yang kurang mendukung
8. Kurangnya koordinasi antara kepala sekolah dan guru
9. Kurangnya kegiatan pelatihan dan pengembangan diri untuk guru

10. Kebijakan dan sistem administrasi yang berlebihan
11. Kurangnya apresiasi dan penghargaan
12. Kurangnya kemampuan guru untuk beradaptasi dengan perubahan
13. Kurangnya kemampuan guru untuk mempertahankan kinerja
14. Kurangnya kemampuan guru dalam penggunaan teknologi
15. Keterbatasan sumber daya dan fasilitas di sekolah

### **1.3. Batasan Masalah**

Penelitian ini difokuskan pada keyakinan diri terhadap kemampuannya (*self efficacy*) dan ketahanan mental seseorang untuk bertahan dan menemukan solusi dari hambatan yang muncul dalam peningkatan kinerja guru. Batasan masalah dalam penelitian yakni:

1. Kedisiplinan dan etos kerja guru yang masih rendah
2. Kompetensi dan kualifikasi yang belum memenuhi standar
3. Kurangnya kemampuan guru untuk mengatasi beban kerja yang tinggi dengan batas penyelesaian pekerjaan yang cepat
4. Kurangnya kemampuan guru untuk mengkaji dan menerapkan peraturan yang ada
5. Adanya keterbatasan dukungan sosial terhadap guru
6. Kurangnya kemampuan guru untuk beradaptasi dengan perubahan
7. Kurangnya kemampuan guru untuk mempertahankan kinerja
8. Kurangnya kemampuan guru dalam penggunaan teknologi

#### 1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada batasan masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah ada pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja guru di TK/PAUD seKecamatan Pangkalanbaru?
2. Apakah ada pengaruh ketahananmalangan terhadap kinerja guru diTK/PAUD se Kecamatan Pangkalanbaru?
3. Apakah ada pengaruh *self efficacy* dan ketahananmalangan secara bersama-sama terhadap kinerja guru di TK/PAUD Se Kecamatan Pangkalanbaru?

#### 1.5. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mendeskripsikan:

1. Pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja guru di TK/PAUD se Kecamatan Pangkalanbaru
2. Pengaruh ketahananmalangan terhadap kinerja guru di TK/PAUD se Kecamatan Pangkalanbaru
3. Pengaruh *self efficacy* dan ketahananmalangan secara bersama-sama terhadap kinerja guru di TK/PAUD se Kecamatan Pangkalanbaru

#### 1.6. Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan harapan bisa memberikan manfaat bagi beberapa pihak baik manfaat teoritis maupun manfaat praktis. Adapun kedua



manfaat tersebut dapat peneliti jelaskan sebagaimana di bawah ini:

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan pada umumnya, dan pengembangan ilmu manajemen pendidikan, khususnya mengenai *self efficacy*, ketahananmalangan dan kinerja guru. Selain itu dapat memberikan wawasan dan menambah pengetahuan bagi peneliti selanjutnya di bidang manajemen pendidikan.

2. Manfaat praktis

Penelitian ini bermanfaat untuk:

- a. Kepala Sekolah

Penelitian ini mengidentifikasi hubungan antara *self efficacy* dan ketahananmalangan terhadap kinerja guru, sehingga kepala sekolah dapat merancang program pelatihan dan dukungan yang lebih efektif untuk meningkatkan efektivitas dan kinerja guru.

- b. Guru

Temuan penelitian ini memberikan pemahaman tentang bagaimana meningkatkan *self efficacy* dan ketahanan dalam menghadapi tantangan sehingga guru dapat mengembangkan strategi dan memperbaiki kinerja.

- c. Sekolah

Hasil penelitian ini dapat digunakan sekolah dalam merancang kebijakan yang mendukung pengembangan profesionalisme

guru dan menciptakan lingkungan kerja yang memfasilitasi kinerja dan kesejahteraan guru.

