

**HUBUNGAN ANTARA *SELF EFFICACY* DENGAN
KEGIGIHAN KERJA PADA GURU**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan dalam Mencapai Derajat
Sarjana-S1 Bidang Psikologi dan Fakultas Psikologi
Universitas Muhammadiyah Surakarta



Oleh :

DHANY FIRMANSYAH
NIM F 100 040 217

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2009**

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Guru adalah profesi yang mulia dan tidak mudah dilaksanakan serta memiliki posisi yang sangat luhur di masyarakat. Guru tidak hanya sebatas tugas yang harus dilaksanakan di depan kelas saja, tetapi seluruh hidupnya memang harus di dedikasikan untuk pendidikan. Tidak hanya menyampaikan teori-teori akademis saja tetapi teladan yang digambarkan dengan perilaku seorang guru dalam kehidupan sehari-hari. Tidak mudah memang untuk menjadi seorang guru. Menjadi guru diharapkan tidak hanya didasari oleh gaji guru yang akan dinaikkan, bukan merupakan pilihan terakhir setelah tidak dapat berprofesi di bidang yang lain, tidak juga karena peluang. Selayaknya cita-cita untuk menjadi guru didasari oleh sebuah idealisme yang luhur, untuk menciptakan para siswa sebagai generasi penerus yang berkualitas. Akan tetapi dalam kenyataan, harapan berbeda dengan kenyataan. Guru yang berprofesi sebagai pendidik kurang memiliki kualitas.

Mada (Kompas, 2008) menyatakan bahwa kualitas guru mendesak untuk diperbaiki. Peralnya, kualitas guru amat mempengaruhi kualitas peserta didik, berbagai penelitian menunjukkan faktor guru mempengaruhi kualitas lulusan siswa (SD, SMP, SMA) hingga 85%. Sebaliknya, banyak penelitian menunjukkan kualitas guru (SD, SMP, SMA) belum baik. Banyak guru tidak menguasai metode-metode pengajaran. Guru hanya tahu metode pembelajaran versi monolog. Penguasaan guru dalam berbagai metode amat dibutuhkan. Hal itu antara lain mengingat murid mempunyai kebutuhan berbeda sehingga harus dipenuhi dengan cara berbeda.

Di sisi lain, kualitas guru rendah dan perlu dilakukan perbaikan karena sebagian besar guru kurang memiliki komitmen secara profesional sehingga mengurangi tanggung jawabnya sebagai pendidik. Sikap guru yang tidak komitmen dapat diketahui melalui sikap tidak disiplin, seperti terlambat masuk ke sekolah atau meninggalkan sekolah untuk kepentingan pribadi sehingga berpengaruh kurangnya tanggung jawab guru terhadap tugasnya. Menurut Suspendiknas 2003, Bab XI tentang Pendidik dan Tenaga Kependidikan, Pasal 40 ayat (2), dengan tegas menyatakan bahwa guru diharapkan menjalankan kewajibannya untuk: a) menciptakan suasana pendidikan yang amat menyenangkan, kreatif, dinamis, dan dialogis; b) mempunyai komitmen secara profesional dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan; c) memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukannya sesuai kepercayaan yang diberikan kepadanya (Raditya, 2008).

Raditya (2008) menjelaskan bahwa dari dua peristiwa tentang guru yang kurang menguasai dan tidak menggunakan berbagai metode, serta ketidaksiplinan seperti terlambat masuk ke sekolah atau meninggalkan sekolah untuk kepentingan pribadi menunjukkan sikap guru yang tidak kreatif dan tidak komitmen terhadap profesinya sebagai guru. Kenyataan tersebut sekaligus menunjukkan guru kurang gigih dalam menjalankan pekerjaannya sebagai pendidik.

Mulyono (2009) berpendapat bahwa kegigihan, keuletan, ketekunan dan keteguhan hati merupakan perilaku yang harus dimiliki orang yang ingin berhasil dalam bidangnya. Ketekunan adalah sesuatu yang tidak tergantikan. Bakat tidak dapat menggantikan ketekunan, banyak orang berbakat gagal. Jenius atau orang berpendidikan juga tidak dapat menggantikan ketekunan, banyak orang jenius atau berpendidikan tidak berhasil. Oleh sebab itu, untuk menghasilkan kekuatan dan

keberhasilan sempurna, perlu mensinergikan ketekunan, bakat dan pendidikan. Salah satu kegigihan guru adalah menanamkan moral yang baik pada siswa selain ilmu pengetahuan.

Kegigihan atau ketangguhan pribadi adalah ketika seseorang berada pada posisi telah memiliki pegangan atau prinsip hidup yang kokoh dan jelas. Seseorang dapat dikatakan tangguh apabila telah memiliki prinsip yang kuat sehingga tidak mudah terpengaruh oleh lingkungannya yang terus berubah dengan cepat. Prinsip hidup yang dimilikinya bersifat abadi dan dapat bertahan menghadapi rintangan (Rosseno, 2008).

Kegigihan guru dalam meningkatkan kualitas kerjanya dipengaruhi dua faktor, yaitu faktor individu dan faktor lingkungan kerja. Mangkunegara (2009) menjelaskan bahwa faktor individu secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan. Konsentrasi individu dalam bekerja sangat dipengaruhi oleh kemampuan potensi (kecerdasan pikiran atau inteligensi *Quotients /IQ* dan kecerdasan emosi atau *Emotional Quotients/EQ*). Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja

efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja relatif memadai.

Sehubungan dengan keadaan guru yang kurang kreatif untuk menggunakan berbagai metode dan sikap guru yang tidak komitmen terhadap profesinya merupakan faktor intern yang mempengaruhi guru kurang gigih dalam melaksanakan tanggung jawabnya sebagai pendidik. Faktor intern guru kurang kreatif berhubungan dengan kecerdasan. Guru kurang mampu meningkatkan kecerdasan yang dimiliki sehingga tidak memiliki kreativitas dalam menggunakan berbagai metode, guru dalam mengajar bersifat monoton. Adapun sikap guru yang kurang disiplin dan sering meninggalkan sekolah untuk kepentingan pribadi dipengaruhi sikap guru yang tidak loyal terhadap pekerjaan sehingga guru kurang memiliki komitmen terhadap pekerjaannya (Mada, *Kompas*, 2008).

Faktor individu merupakan faktor yang kuat mempengaruhi kegigihan guru dalam meningkatkan keprofesian kerja. Baedhowi (2009) berpendapat bahwa individu yang menyadari profesinya sebagai guru akan berupaya memaksimalkan potensi yang dimiliki untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan. Guru mau melakukan inovasi, yaitu membuat perubahan atau memperkenalkan sesuatu yang baru dengan mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan melalui belajar sehingga mampu mengerjakan tugasnya dengan selalu berpegang teguh pada etika kerja, cepat, tepat, produktif, efektif, dan efisien. Guru mampu meningkatkan pelayanan kepada siswa yang didasarkan pada prinsip-prinsip pelayanan prima dengan unsur-unsurnya: (1) ilmu atau teori yang sistematis, (2) kewenangan profesional, (3) pengakuan masyarakat akan keabsahan kewenangannya sebagai guru, dan (4) kode etik sebagai guru sehingga guru mempunyai komitmen tinggi terhadap pekerjaan.

Komitmen guru terhadap pekerjaan berhubungan dengan kepribadian guru.

Kepribadian guru yang gigih dapat meningkatkan kemampuan guru sesuai dengan potensi yang dimiliki dan berguna untuk memotivasi siswa dalam meningkatkan prestasi belajar. Guru yang gigih akan berusaha memanfaatkan dan memaksimalkan kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Guru dalam kenyataan dituntut untuk mampu mendidik dan membimbing siswa. Karena adanya tuntutan tersebut, guru perlu meningkatkan kemampuan yang dimiliki (Sumaryanto, 2008).

Kompetensi kepribadian menurut Baron dan Byrne (Setyandari, 2008) menggambarkan *self-efficacy* sebagai evaluasi diri seseorang terhadap kemampuan atau kompetensi untuk menampilkan tugas, mencapai tujuan dan mengatasi rintangan. Agar tujuan dan mengatasi rintangan dalam proses belajar, guru memerlukan kreativitas sehingga pembelajaran dapat berjalan efektif. Pembelajaran yang dilakukan oleh guru berjalan efektif berhubungan dengan *self efficacy*. *Self-efficacy* merupakan faktor yang ikut mempengaruhi kinerja seseorang dalam mencapai suatu tujuan tertentu. Bandura (1997) berpendapat bahwa *self efficacy* diperlukan dalam keberhasilan menyelesaikan tugas, mengingat keyakinan tentang kemampuan seseorang akan menentukan usahanya dalam menghadapi situasi yang mengandung keaburan, penuh tekanan dan tidak terduga.

Self-efficacy guru dapat diketahui melalui proses pembelajaran secara efektif dan efisien. Guru dalam proses pembelajaran dapat memilih beberapa metode mengajar. Pemilihan suatu metode perlu memperhatikan beberapa hal seperti yang disampaikan, tujuan pembelajaran, waktu yang tersedia, jumlah siswa, mata pelajaran, fasilitas dan kondisi siswa dalam pembelajaran serta hal-hal yang

berkaitan dengan keberhasilan siswa dalam proses pembelajaran. Proses pembelajaran tidak hanya memberikan siswa pengetahuan, melainkan juga memberikan bimbingan sehingga terjadi perubahan perilaku yang lebih baik (Erawati, 2008).

Pembentukan perilaku siswa dilakukan melalui pembiasaan (sosialisasi), termasuk perilaku. Pola hubungan yang positif antara seorang guru dengan siswa yang terus berlanjut bahkan lama sampai keduanya jauh terpisah oleh jarak dan waktu. Guru sebagai penangkal kenakalan siswa dilakukan dalam pembelajaran moral. Bagaimanapun juga citra seorang guru yang dapat dijadikan panutan. Guru sebagai orang tua siswa di sekolah menunjukkan peran besar guru dalam membentuk pribadi siswa melalui pembelajaran yang efektif dan efisien oleh guru (Mada, *Kompas*, 2008).

Berdasarkan latar belakang masalah tentang kegigihan guru dalam kinerja masih rendah. Guru kurang meningkatkan kemampuan secara profesional sehingga tidak mencapai tujuan pendidikan, yaitu prestasi belajar menurun. Prestasi belajar siswa menurun merupakan kegagalan kinerja guru. Guru kurang memiliki kegigihan untuk mendidik siswa berprestasi, maka permasalahan dalam penelitian ini, yaitu apakah ada hubungan antara *self efficacy* dengan kegigihan kerja pada guru? Searah dengan permasalahan tersebut, maka dipilih judul penelitian: "Hubungan antara *Self Efficacy* dengan Kegigihan Kerja Pada Guru.

B. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini, yaitu ingin mengetahui:

1. Hubungan antara *self efficacy* dengan kegigihan kerja pada guru.

2. Besar sumbangan efektif *self efficacy* terhadap kegigihan kerja pada guru.
3. Tingkat *self efficacy* pada guru.
4. Tingkat kegigihan kerja pada guru.

C. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan informasi dan dapat menjadi acuan pengembangan studi tentang psikologi sosial dapat bermanfaat bagi:

1. Guru

Bagi guru diharapkan dapat dijadikan bahan informasi dan pengetahuan dalam pembelajaran sebagai tanggung jawab keprofesiannya sebagai guru dan dapat meningkatkan kegigihan untuk meningkatkan *self efficacy* yang dimiliki untuk melaksanakan tugas sebagai guru. Guru mampu mengenali *self efficacy* sehingga berusaha untuk memiliki kegigihan kerja. Seperti, guru mau meningkatkan pengetahuan dengan ikut sertifikasi atau menambah pengetahuan melalui media massa.

2. Kepala Sekolah

Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan gambaran tentang kegigihan dan *self efficacy* kepada Kepala Sekolah sehingga dapat memantau dan memberikan penilaian kinerja guru sesuai dengan kemampuan dan kegigihan guru dalam menciptakan generasi penerus yang berkualitas. Kepala Sekolah dapat mengetahui kemampuan para guru akan memudahkan menempatkan atau memberi tugas untuk mengajar sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh guru. Contohnya, Kepala Sekolah menentukan guru untuk mengajar bidang studi tertentu

disesuaikan dengan ijazah dimiliki. Misalnya, lulusan KIP Jurusan Matematika mengajar bidang studi Matematika.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti lain, penelitian ini dapat di gunakan sebagai bahan tambahan dalam teori mengenai hubungan antara *self efficacy* dengan kegigihan kerja pada guru.