

Bab I Pendahuluan

Latar Belakang Masalah

Pendidikan adalah sebagai usaha sadar dan terencana untuk dapat mewujudkan suasana dan proses pembelajaran yang beragam agar peserta didik dapat mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya secara aktif dan memiliki pengendalian diri, kecerdasan, keterampilan dalam bermasyarakat, kekuatan spiritual keagamaan, kepribadian, dan akhlak mulia (UU SISDIKNAS no 20, 2003). Masyarakat berhak mendapatkan pendidikan yang bermutu, untuk dapat memberikan pendidikan yang bermutu, tentu lembaga-lembaga pendidikan harus juga menunjukkan mutu yang baik. Untuk mendapatkan mutu yang baik tersebut diantaranya juga harus didukung dengan sumber daya manusia yang bermutu, artinya para guru harus bermutu juga. Bermutunya guru juga tidak terlepas dari mutu kesejahteraan pemerintah yang diberikan kepada para guru, maka penghasilan para guru yang mengajar baik guru PNS maupun guru honorer harus diperhatikan oleh pemerintah (UU SISDIKNAS nomor 20 pasal 5, 2003).

Guru merupakan pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah (UU nomor 14 pasal 1 ayat 1, 2005). Peranan guru sangat penting dalam dunia pendidikan, karena selain berperan mentransfer ilmu pengetahuan ke peserta didik, guru juga dituntut dapat memberikan pendidikan karakter begitu juga seorang guru harus menjadi contoh karakter yang baik bagi anak didiknya.

Menurut Mulyasa (2011, seperti yang dikutip dalam Wardana, 2013) mengatakan bahwa guru adalah komponen yang paling menentukan dalam sistem pendidikan secara keseluruhan, yang harus mendapatkan perhatian sentral, pertama dan utama. Figur yang satu

ini akan senantiasa menjadi sorotan strategis ketika berbicara masalah pendidikan, karena guru selalu terkait dengan komponen manapun dalam sistem pendidikan. Guru juga memegang peranan utama dalam pembangunan pendidikan, khususnya yang diselenggarakan secara formal disekolah. Guru sangat menentukan keberhasilan peserta didik, terutama dalam kaitannya dengan proses belajar-mengajar. Begitu juga dalam terciptanya hasil pendidikan yang berkualitas, guru sangat mempengaruhinya.

Oleh karena itu, upaya perbaikan apapun yang dilakukan untuk dapat meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan dampak yang signifikan tanpa didukung oleh guru yang profesional dan berkualitas. Dengan kata lain, perbaikan kualitas pendidikan harus berpangkal dari guru dan berujung pada guru. Maka dari itu jika guru tidak dapat berperan dengan baik, sulit rasanya untuk dapat memajukan bangsa ini melalui peserta didik apabila pendidiknya tidak berkualitas.

Pemerintah sudah melaksanakan kebijakan pemberian tunjangan profesi dan tunjangan khusus GBPNS (Guru Bukan Pegawai Negeri Sipil) dengan tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan guru dengan memberikan tunjangan kepada guru yang sudah lulus sertifikasi guru profesional, nominal yang didapat pun berbeda tergantung pada golongannya. Melalui peraturan yang dibuat oleh Menteri Keuangan, Menteri Pendidikan Nasional dan Menteri Agama, Pemerintah memberikan penyetaraan pada guru-guru honorer dengan istilah *SK Inpassing* (Surat Keputusan *Inpassing*) yang bermaksud memberikan kesetaraan guru honorer memiliki kepangkatan seperti halnya pada guru-guru Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Inpassing GBPNS adalah proses penyetaraan jabatan dan kepangkatan GBPNS dengan jabatan dan kepangkatan Guru Pegawai Negeri Sipil (Pedoman *Inpassing* Kemendikbud, 2010). Maka dari itu, hal ini sebagai upaya untuk meningkatkan kesejahteraan para guru honorer.

Berbagai upaya yang telah dilakukan oleh pemerintah, salah satunya dengan *SK Impassing* ini agar para guru yang berstatus honorer senantiasa dapat meningkatkan kualitas dalam melaksanakan pekerjaannya karena sebagai profesi yang penting dalam menentukan kualitas peserta didik harus mempunyai semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang guru sehingga dapat berpengaruh kepada peserta didik, misalnya para murid menjadi giat dalam belajar karena guru mencerminkan sifat yang rajin dan penuh semangat.

Namun pada kenyataannya, masih banyak guru honorer yang kinerjanya tidak baik sehingga tidak mampu memberikan contoh teladan yang baik bagi anak didiknya, seperti masih adanya guru yang tidak hadir pada saat jadwal mengajar, tidak mengajar sampai jadwal selesai, meniadakan kelas secara tiba-tiba, hanya mengisi daftar hadir guru namun tidak mengajar dengan maksimal sehingga dampaknya pun banyak siswa yang keluar kelas pada saat jam belajar dan kelas pun menjadi gaduh.

Rendahnya kinerja pada guru-guru honorer dapat dipengaruhi oleh persepsi individu masing-masing tentang siapa yang dapat menentukan keberhasilan dalam hidupnya. Hal ini termasuk pada keyakinan individu bahwa keberhasilan dan kegagalan dalam hidupnya adalah disebabkan oleh kendali dalam dirinya, dalam psikologi dikenal dengan sebutan *locus of control*.

Locus of control atau lokus pengendalian adalah merupakan kendali individu atas pekerjaan dan kepercayaan terhadap keberhasilan diri individu tersebut. Sedangkan *internal locus of control* adalah individu yang memiliki keyakinan bahwa ia bertanggung jawab atas perilaku kerjanya di organisasi (Rotter, 1966 dalam Ghufroon dan Risnawati, 2014).

Individu yang memiliki *internal locus of control*, apabila berada dalam situasi konflik seperti merasa kurang puas atas gaji yang diterima selama ini sehingga kurang dalam mencukupi kebutuhan ekonominya. Individu tersebut memiliki keyakinan bahwa setiap apa yang terjadi dalam kehidupannya adalah atas usaha yang telah dilakukannya selama ini dan

tetap bekerja keras, sehingga individu tersebut akan selalu menerima atau bersyukur dan selalu bertanggung jawab dalam setiap pekerjaannya.

Begitu juga bagi seorang guru honorer yang profesional, dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang guru seharusnya mempunyai semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya dengan sebaik mungkin tanpa melihat statusnya sebagai guru Honorer atau guru Pegawai Negeri Sipil. Seorang guru yang memiliki *internal locus of control* dalam dirinya akan selalu bertanggung jawab dalam setiap pekerjaannya dengan semangat yang tinggi dan tidak merasa dikucilkan atau tidak berharga karena gaji yang tidak seberapa dan merasa bukan guru tetap dan mempunyai persepsi bahwa usahanya harus tetap dilakukan untuk dapat menggapai keberhasilan dalam hidupnya, sehingga akan berpengaruh terhadap kinerjanya di sekolah.

Kinerja merupakan pencapaian kerja yang optimal sesuai dengan potensi yang dimiliki dan sejauh mana aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas dan berusaha dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Robbins, 2006).

Berdasarkan Undang-undang yang telah ditetapkan mengenai peraturan seorang guru dan dosen, guru harus melaksanakan kewajibannya yaitu dapat merencanakan pembelajaran, meningkatkan kualifikasi akademik dan kompetensi yang dimiliki, dapat bertindak secara objektif, menjunjung kode etik guru, dan mampu memelihara persatuan bangsa (UU nomor 14 Tahun 2005 pasal 20 tentang kewajiban seorang Guru dan Dosen). Selain peraturan tersebut, seorang guru juga harus mampu dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar dengan baik. Dengan demikian, terlihat bahwa tugas seorang guru honorer lebih berat daripada guru PNS, selain mendapat bayaran yang lebih kecil dari PNS, guru honorer juga harus melaksanakan seluruh kewajiban-kewajiban yang telah ditetapkan dengan baik dan benar. Sehingga guru honorer yang memiliki *internal locus of control* tinggi dalam dirinya dapat menciptakan hasil kerja atau kinerja yang sempurna.

Menurut Hariri, Kasi Kurikulum dan Evaluasi Bidang Pendidikan Madrasah Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Banten/ Plt Kasi Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PTK) (komunikasi personal, 21 September 2017) menyatakan bahwa guru profesional tidak akan memikirkan gaji, tunjangan atau sebagainya, mereka akan tetap bekerja dengan baik sebagaimana tugasnya sebagai guru yang harus mendidik peserta didiknya sehingga menciptakan anak didik yang berkualitas.

Sedangkan guru yang tidak profesional, mereka selalu memikirkan tunjangan selain memikirkan gaji yang tidak seberapa, mereka pun memikirkan kebutuhan hidup yang semakin besar biayanya. Hal ini selalu menjadi pertimbangan bagi mereka apakah harus bekerja dengan gaji yang sedikit atau tidak menjalankan tugasnya karena gaji tidak sebanding dengan pekerjaannya disekolah. Bagi guru-guru yang mempunyai keyakinan pada diri sendiri yang tinggi mereka akan mengesampingkan hal itu, karena bagi mereka tanggung jawab adalah nomor satu dan mereka memiliki keyakinan bahwa dirinya mampu menghadapi apa yang akan dihadapi dalam hidupnya.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan terhadap 10 orang guru honorer yang telah mendapatkan *SK Inpassing* di MA Lingkungan Kementerian Agama Kabupaten Serang dan 2 orang dari pihak Kementerian Agama yaitu Kasi Kurikulum dan Evaluasi Bidang Pendidikan Madrasah Kanwil Kemenag Provinsi Banten/plt Kasi PTK dan bagian Jabatan Fungsional Umum (JFU) pada seksi PTK. Pada tanggal 21 September 2017, didapatkan data awal yaitu sebanyak 20% dari guru honorer yang telah mendapatkan *SK Inpassing* mengatakan bahwa merasa puas dengan kinerja dalam mengajarnya, karena tidak menganggap bahwa dengan adanya *SK Inpassing* dapat meningkatkan motivasinya.

Guru Honorer tersebut juga mengatakan bahwa motivasi itu munculnya dari dalam diri bukan dengan tunjangan. Sedangkan 80% dari guru honorer tersebut mengatakan tidak merasa puas dengan kinerjanya dalam mengajar selama ini dikarenakan merasa tidak puas

dengan bayaran yang telah diterimanya selama ini. Guru honorer tersebut juga mengatakan bahwa *SK Inpassing* bisa meningkatkan kinerjanya dalam mengajar walaupun sampai saat ini *SK Inpassing* tersebut belum semua cair.

Berdasarkan hasil evaluasi dari Kementerian Agama Serang pada seksi Pendidikan Madrasah (Penmad) Kabupaten Serang dan Ketua seksi PTK mengatakan bahwa adanya *SK Inpassing* ini bagaimana mereka yang menerimanya, ada yang dapat meningkatkan kinerjanya namun ada juga yang tidak dapat meningkatkan kinerja dalam mengajar.

Pada penelitian sebelumnya, yang dilakukan oleh Chen-Jui, (2005) yang berjudul “*The impact of locus of control on job stress, job performance and job satisfaction in Taiwan*” dengan hasil bahwa terdapat hubungan internal locus of control dengan kinerja. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Patten (2005) yang berjudul “*An analysis of the impact of locus-of-control on internal auditor job performance and satisfaction*” dengan hasil bahwa individu dengan *locus of control* internal memiliki hubungan yang dekat dengan kinerja yang tinggi. Dan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Aji, (2010) yang berjudul “*Analisis Dampak Dari Locus of Control Pada Tekanan Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Kinerja Auditor Internal*” dengan hasil bahwa auditor dengan *locus of control* internal mempunyai kinerja yang lebih baik.

Oleh karena itu peneliti bermaksud untuk melihat dan meneliti lebih lanjut terkait pengaruh kedua variabel tersebut. Penelitian ini akan dilakukan kepada guru-guru honorer di MA Kabupaten Serang mengenai pengaruh *internal locus of control* terhadap kinerja.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan tersebut maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

Apakah terdapat pengaruh *Internal Locus of Control* terhadap Kinerja Guru Honorer yang mendapatkan *SK Inpassing* di Madrasah Aliyah Lingkungan Kementerian Agama Kabupaten Serang?

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *internal locus of control* terhadap Kinerja Guru Honorer yang mendapatkan *SK Inpassing* di Madrasah Aliyah Lingkungan Kementerian Agama Kabupaten Serang.

Kegunaan Penelitian

Kegunaan Teoritis. Secara teoritis, penelitian ini untuk memperkaya dan memperdalam pengetahuan dalam bidang Psikologi. Khususnya dalam bidang Psikologi Industri dan Organisasi yang terkait kinerja pegawai dalam organisasi, kemudian Psikologi Sosial, dan Psikologi Positif mengenai *Locus of Control*.

Kegunaan Praktis. Bagi para guru honorer, penelitian ini diharapkan dapat menjadi evaluasi diri sehingga dapat meningkatkan kinerja dalam mengajar. Penelitian ini juga semoga dapat menjadi bahan masukan bagi penelitian selanjutnya karena mungkin ada aspek atau objek yang terkait belum tercakup dalam penelitian ini.