

PENGARUH EFIKASI DIRI TERHADAP KINERJA GURU DI SMA PGRI 3 JAKARTA

Achmad Sjamsuri¹⁾ Nani Mulyani²⁾

Universitas Indraprasta PGRI Jakarta

Abstract: This study is aimed at exploring the influence of self-efficacy on teacher's performance in conducting this research, the researcher employed survey method using path analysis. The research sampling method applied was simple random sampling. Based on the result of this study, it was found that positive self-efficacy had direct effect on teachers performance. Therefore, from the findings it is concluded that self-efficacy, are important factors that influence the effectiveness of high school teachers performance in "SMA PGRI 3 Jakarta".

Keywords : self efficacy, motivation, teachers performance

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh self-efficacy pada kinerja guru dalam melakukan penelitian ini, peneliti menggunakan metode survei menggunakan analisis jalur. Metode pengambilan sampel penelitian yang digunakan adalah simple random sampling. Berdasarkan hasil penelitian ini, diketahui bahwa efikasi diri positif berpengaruh langsung terhadap kinerja guru. Karenanya, dari temuan disimpulkan bahwa self-efficacy, merupakan faktor penting yang mempengaruhi efektivitas kinerja guru sekolah menengah di SMA PGRI 3 Jakarta.

Kata kunci: efikasi diri, motivasi, kinerja guru

PENDAHULUAN

Guru sebagai pengajar dan pendidik merupakan satu di antara faktor utama yang menentukan keberhasilan setiap pendidikan. Kapasitas guru yang rendah akan berdampak pada rendahnya mutu pendidikan.

Pengelola pendidikan yang berbobot sangat terkait dengan kinerja guru. Pelaksanaan tugas utama guru tidak dapat dipisahkan dari kemampuan guru dalam kompetensi dan penggunaan kompetensinya, sesuai amanat dalam undang-undang Sistem Pendidikan Nasional. Guru yang kompeten adalah guru yang mengedepankan bobot layanan dan produk serta mengoptimalkan kemampuan peserta didiknya berdasarkan

kesanggupan dan kepakaran yang dimiliki masing-masing individu.

Guru pada dasarnya memiliki potensi untuk meningkatkan kinerjanya. Namun tidak jarang ditemukan guru yang tidak dapat berkembang dan meningkatkan kinerjanya karena berbagai faktor, baik disebabkan dari dalam maupun dari luar guru itu sendiri.

Hasil evaluasi kinerja secara nasional dalam memenuhi delapan standar nasional, pada tahun 2018 menunjukkan masih cukup rendah. Kinerja guru merupakan satu di antara faktor penting yang menentukan rendahnya mutu pendidikan pada setiap jenjang dan satuan pendidikan, khususnya pendidikan

dasar dan menengah. (Fathurrohman, 2012:15) untuk upaya perbaikan perlu di laksanakan Uji Kompetensi Guru (UKG).

Sebagai pengajar atau pendidik, guru merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan setiap upaya pendidikan. Kinerja guru dalam pembelajaran, misalnya merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi merupakan faktor utama dalam pencapaian tujuan pendidikan.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan pada pelaksanaan pembelajaran bahwa guru Sekolah Menengah Atas di temukan antara lain 1) Guru belum memiliki perencanaan

dalam mengembangkan proses pembelajaran 2) Cara menyampaikan materi oleh guru masih monoton 3). Cara belajar peserta didik masih bersifat klasikal dimana peserta didik masih terbatas menghiraukan dan melihat bahan ajar yang disampaikan guru 4). Penyampaian materi ajar masih bersifat klasik dan verbalisme 5). Kurangnya pengetahuan guru dalam penggunaan metode pembelajaran yang dapat membuat peserta didik menjadi kreatif.

Selain itu hasil laporan dari pengawas sekolah di temukan bahwa mulai rata-rata kinerja guru dengan ukuran Perangkat Penilaian Kinerja Guru (IPKG) masih rendah.

Tabel 1
Nilai Rata-rata Uji Kinerja Guru

No	Mata Uji	Nilai rata-rata
1	Perencanaan Pembelajaran	42,50
2	Pelaksanaan Pembelajaran	57,50
3	Menilai hasil Pembelajaran	61,67

Sumber : Data diolah

Kinerja merupakan unjuk kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seorang guru, diantaranya yang berkaitan dengan manajemen, seperti efikasi diri pribadi guru.

Efikasi diri seorang guru adalah keyakinan atas kemampuan dirinya untuk membawa hasil yang diinginkan dari tugas pokok yang dilaksanakan. Oleh karena itu seorang guru yang memiliki sikap positif terhadap tugasnya maka akan dapat menjalankan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan penuh tanggung jawab. Bandura mengatakan keyakinan akan kemampuan diri tersebut sebagai *self efficacy*, yaitu sebuah konstruk psikologis yang menjelaskan keyakinan seseorang atas kapabilitasnya sendiri untuk mengorganisasikan dan memutuskan langkah-langkah yang diperlukan dalam mencapai tujuan tertentu (Bandura 1997:3).

Guru yang memiliki efikasi diri yang tinggi memiliki semangat juang tinggi dalam mengerahkan segenap potensi yang ada pada dirinya untuk menuju keberhasilan tugasnya. Sebaiknya bagi seorang guru/pendidik yang memiliki efikasi diri yang rendah, mudah mudah menyerahkan terhadap keadaan yang ada disekolah.

Perilaku dan sikap guru atau pendidik di sekolah merupakan keyakinan (efikasi) diri seorang guru/pendidik terhadap tugas pokoknya, sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru/pendidik. Untuk mengukur kinerja guru dapat dilihat perilaku guru dalam melaksanakan tugas pokoknya mulai kegiatan perencanaan, melaksanakan, dan penilaian kegiatan pembelajaran.

Robbins dan Judge (2009:629), perilaku dapat di gunakan dalam penilaian yang sering dilaksanakan dan berkaitan dengan tugas yang harus di lakukan guru dalam melaksanakan pekerjaannya. Kinerja guru dapat terlihat dengan jelas dalam tugas pokok yang

dilakukannya seperti di utarakan diatas.

Berdasarkan masalah diatas, maka penting dilakukan penelitian tentang kinerja guru SMA PGRI 3 Jakarta. Melalui penelitian tersebut dapat di peroleh secara jelas tentang pengaruh efikasi diri terhadap kinerja guru.

Kinerja Guru

Kinerja adalah unjuk kerja yang secara kualitas dan kuantitas di capai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikannya. Owen mengatakan *performance is means of evaluating how effictively and efficiently managers use resources to achieve objectives* (1987:7).

Pernyataan ini menunjukkan bahwa kinerja adalah hasil penilaian dari seorang pimpinan dalam menggunakan sumber daya yang dimiliki untuk melakukan suatu tugas atau pekerjaan untuk mencapai tujuan, Selanjutnya George dan Jones (2005:170) mendefinisikan *performance is and evaluation or the results a person's behavior it involves determinning how well or poorly a person has accomplished a task or done a job*, Pernyataan ini menunjukkan pemahaman yang sama, bahwa kinerja adalah hasil penilaian dari seorang pimpinan dalam menggunakan sumber daya yang dimiliki untuk melakukan suatu tugas atau pekerjaan untuk mencapai tujuan. Aquinis (2009:2) mendefinisikan bahwa *performance is a countinivous process of identifying, measuring, and developing the performance of individuals and learns and eligning performance with the strategic goals of the organitation*. Sejalan dengan pendapat Aquinis, London (2009:1) mengemukakan bahwa *performance is a continous process the implementating process follows the following strages (1) Pre requisites (2) performance planning (3)performance execution (4) performance assessment (5) performance review and (6) performance renewal and recontracting*.

Kinerja sebagai unjuk kerja yang diperoleh dari fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu dari suatu standar kerja. Mocheriono (2012:162) mendefinisikan kinerja sebagai pencapaian hasil atau *the degree of accomplishment* atau prestasi kerja. Lalu menurut Warger E dan Hollenbeck (1995:185) *the performance of someone affected by three factors, namely, (1) the efforts of those employes, (2) one's understanding of the tasks assigned appropriately, and (3) the ability and skills prossessed by someone*. Menurut Spencer dan Speneer (2008:266); *performance is viewed in terms of the process employess use to achieve their job results*. Kinerja diperlihatkan oleh tindakan pegawai dalam menggunakan kompetensi untuk mencapai hasil kerja.

Menurut Bacal (1999:63) bahwa standar kerja merupakan suatu pernyataan yang menguraikan kriteria-kriteria apa yang akan di pergunakan untuk menentukan berhasil atau tidaknya pegawai mencapai masing-masing tujuan pekerjaannya. Dengan kata lain kinerja dapat dinyatakan sebagai derajat terhadap pencapaian standar dari suatu pekerjaan. Standar kinerja pada umumnya di tetapkan oleh organisasi tempat bekerja. Standar pekerjaan dapat ditentukan oleh kriteria hasil kerja dalam memenuhi harapan para penggunanya.

Penilaian terhadap kinerja guru dalam penelitian ini mengacu pada Robbins dan Jodge, yaitu kinerja guru berdasarkan hasil kerja individu. Untuk mengukur hasil kerja individual, maka yang di evaluasi adalah hasil tugas dari seseorang atau produk apa yang dihasilkan Menurut Permendiknas Nomor 35 Tahun 2010, kinerja guru adalah hasil penilaian terhadap proses dan hasil kerja yang di capai guru dalam melaksanakan tugasnya. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Bab IV pasal 20 (a) tentang Guru dan Dosen, mengatakan bahwa standar

prestasi kerja guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya, seorang guru berkewajiban dalam merencanakan, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.

Selanjutnya berdasarkan Permendiknas Nomor 41 Tahun 2007 tentang standar proses untuk satuan Pendidikan Menengah di jabarkan beban kerja guru mencakup kegiatan pokok: (1) merencanakan pembelajaran (2) melaksanakan pembelajaran (3) menilai hasil pembelajaran (4) membimbing dan melatih peserta didik (5) melaksanakan tugas tambahan.

Berdasarkan konsep-konsep kinerja secara teoritis di atas, maka dapat di sintesiskan kinerja guru adalah unjuk kerja yang di lakukan guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya dalam waktu tertentu untuk mencapai tujuan organisasi sekolah. Dengan indikator berupa hasil kerja yang di capai guru dalam melaksanakan tugasnya berupa kegiatan perencanaan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, serta kegiatan mengevaluasi pembelajaran.

Efikasi Diri

Bandera (1995:3) Efikasi diri mengacu pada keyakinan individu memperkirakan sejauh mana kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas atau melakukan sesuatu tugas yang diperlukan untuk mencapai suatu hasil tertentu. Efikasi diri dapat mempengaruhi pola pikir, merasa dan memotivasi diri.

Selanjutnya Zulkosky (2009:93) mengatakan bahwa efikasi diri mempengaruhi bagaimana orang berfikir merasa, memotivasi diri dan bertindak. Efikasi diri adalah seseorang mengenai kemampuannya untuk melaksanakan sesuatu tugas tertentu dengan hasil memuaskan.

Sejalan dengan pendapat tersebut Kritner dan Kinicki (2011:128) mengatakan bahwa

efikasi diri adalah keyakinan seseorang tentang kemungkinannya sehabis menyelesaikan tugas tertentu. Seseorang akan lebih mengterlibat dalam perilaku tertentu ketika mereka yakin bahwa mereka akan mampu menjalankan perilaku tersebut dengan sukses, yaitu ketika mereka memiliki efikasi dari yang tinggi (Omrod, 2008:21)

Menurut Kritner (2010:144) bahwa efikasi diri seseorang muncul secara lambat laun melalui kemampuan-kemampuan kognitif, sosial, bahasa dan atau fisik yang rumit. Proses kognitif merupakan proses berfikir, di dalamnya termasuk pemerolehan, peng-organisasian, dan penggunaan informasi.

Efikasi guru yang tinggi sangat menguntungkan bagi peningkatan hasil belajar peserta didik (Nunn dan Jants 2009:600) Karena guru berefikasi tinggi memiliki energi psikologis yang besar untuk mencurahkan segala sumber daya dan potensinya bagi keberhasilan pendidikan.

Dalam standar proses sesuai Permendiknas Nomor 65 Tahun 2013 terdapat 10 (sepuluh) butir pengelolaan dalam pembelajaran kurikulum 2013 yang harus di perhatikan oleh guru yaitu:

1. Guru menyesuaikan pengaturan tempat duduk peserta didik sesuai dengan tujuan dan karakteristik proses pembelajaran.
2. Volume dan intonasi suara guru dalam proses pembelajaran harus dapat di dengar dengan baik oleh peserta didik.
3. Guru wajib menggunakan kata-kata santun, lugas dan mudah di mengerti oleh peserta didik.
4. Guru menciptakan ketertiban, kedisiplinan, kenyamanan dan keselamatan dalam menyelenggarakan proses pembelajaran.
5. Guru menciptakan ketertiban, kedisiplinan, kenyamanan dan keselamatan dalam menyelenggarakan proses pembelajaran.
6. Guru memberikan penguatan dan umpan

balik terhadap respons dan hasil belajar peserta didik selama proses pembelajaran berlangsung.

7. Guru mendorong dan menghargai peserta didik untuk bertanya dan mengemukakan pendapat.
8. Guru berpakaian sopan, bersih, dan rapi.
9. Pada tiap awal semester, guru menjelaskan kepada peserta didik silabus mata pelajaran.
10. Guru memulai dan mengakhiri proses pembelajaran sesuai dengan waktu yang di jadwalkan.

Efikasi diri dalam artikel ini mengacu pada pendapat Stajkovic, Luthan, Kreitne dan Kinicki yaitu keyakinan seseorang pada kemampuannya untuk mencapai tujuan, membuat keputusan misalnya tentang tugas, pekerjaan atau kasir tertentu, keberhasilan atau kinerja yang optimal yang di tunjukkan dari besarnya upaya atau usaha, motivasi diri, target dan keinginan dalam menyelesaikan atau melaksanakan tugas, menghadapi rintangan, kekalahan dan tantangan dalam tugas.

Berdasarkan konsep efikasi diri diatas, maka dapat disintesisakan efikasi diri adalah keyakinan seseorang atas kemampuannya dalam menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Dengan indikator percaya diri, optimis, gigih menghadapi tantangan, komitmen pada tujuan, dan mengontrol perasaan dan kemampuan dalam melaksanakan tugas.

Memperhatikan hasil penelitian Florensia (2012:111) mengenai efikasi diri dan kinerja disimpulkan bahwa efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja guru. Efikasi diri tinggi, maka seorang guru selalu yakin mampu menjalankan tugasnya.

Hasil penelitian yang relevan yang dilaksanakan oleh Florensia (2012:111) di simpulkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi efikasi diri seorang guru, maka kinerja guru semakin meningkat. Efikasi diri tinggi seorang guru, maka seorang guru akan selalu yakin mampu

menjalankan tugasnya dengan baik dan menghadapi berbagai tantangan.

Dalam penelitian tersebut, di temukan pula bahwa guru wanita memiliki efikasi diri lebih tinggi dari efikasi diri pria. Lalu guru yang memiliki jenjang pendidikan lebih tinggi dan lebih berpengalaman mengajar yang lebih lama memiliki efikasi diri lebih tinggi pula.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian dilaksanakan terhadap guru di SMA PGRI 3 Jakarta pada bulan september 2018 dengan menggunakan metode survei. Perhitungan menggunakan path analysis teknik pengambilan sampel menggunakan *sample random sampling* (Sugiono 2002:58) dengan rumus Slovin (Ridwan, 2005:65) diambil sampel sebanyak 28 orang guru, teknik pengumpulan data-data yang di gunakan dalam penelitian adalah teknik dengan alat bantu berupa angket.

Kegiatan pengembangan instrumen angket kinerja, hasil validasi teoritik di simpulkan bahwa butir instrumen layak untuk di gunakan dengan perolehan koefisien validasi berturut-turut sebesar 0,97 pada aspek pertama dan 0,90 pada aspek kedua. Hasil pengujian validasi empiris menggunakan rumus. *Pearson Product Moment*, di temukan butir angket yang tidak valid yaitu butir 5 sehingga banyaknya butir angket yang dapat di gunakan untuk penelitian ini sebanyak 35 butir. Selanjutnya koefisien reliabilitas instrumen di hitung menggunakan rumus Alpha Cronbach dan di peroleh angka 0,985 lebih besar tabel 0,344, sehingga angket kinerja guru yang di gunakan dalam penelitian ini reliabel.

Untuk mengembangkan instrumen angket efikasi diri, hasil validasi teoritik di simpulkan bahwa butir instrumen layak untuk di gunakan dengan perolehan koefisien validasi berturut-turut 0,90 dan 0,94. Hasil pengujian validasi empiris menggunakan rumus *Pearson Product Moment* dan di temukan butir angket 31 tidak dapat di gunakan. Pengujian reliabilitas di peroleh angka 0,931 > dari 0,344 berarti angket reliabel.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja guru. Hasil pengujian hipotesis terbukti signifikan setelah membandingkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Terbuktinya pengujian hipotesis ini juga di dukung oleh teori-teori hasil penelitian terdahulu yang relevan.

Efikasi Diri dan Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh langsung terhadap kinerja guru di SMA PGRI. Temuan ini di perkuat dengan hasil penelitian khurshed (2012:204) yang dilaksanakan terhadap 70 orang guru menengah dan di simpulkan bahwa terdapat pengaruh efikasi diri terhadap kinerja guru. Penelitian itu juga menemukan bahwa guru dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi dan pengalaman mengajar lebih lama memiliki efikasi diri lebih tinggi. Guru yang memiliki efikasi diri yang tinggi percaya bahwa mereka mampu dalam mengelola kelas, seperti yang di ungkap oleh Caprara, Barbara Elli, Steea dan Malone (2006:475) bahwa *teachers with high self-efficacy beliefs are more likely than teachers with a low sense of self-efficacy to implement didactic innovations in the classroom and to use classrooms management approaches and adequate teaching methods that encourage students autonomy*.

Jadi ketika guru menghadapi peserta didik yang mengalami kesulitan belajar, tidak aktif di kelas, sarana untuk pembelajaran yang tidak lengkap, maka guru yang memiliki efikasi diri tinggi berusaha keras untuk mengatasinya, sehingga kinerjanya juga meningkat.

Merujuk dari teori dan hasil penelitian di atas, jelaslah bahwa efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja guru.

Simpulan dan Rekomendasi

Berdasar hasil penelitian, terbukti bahwa kinerja guru di SMA PGRI 3 Jakarta dapat disimpulkan sebagai berikut, terdapat

pengaruh langsung efikasi diri terhadap kinerja guru. Dengan demikian efikasi diri sangat berpengaruh pada upaya peningkatan kinerja guru.

Rekomendasi yang penulis ajukan adalah upaya peningkatan kinerja guru di SMA PGRI 3 Jakarta dapat meningkat dengan cara meningkatkan efikasi diri berupa keyakinan untuk mencapai tujuan, membuat keputusan tentang tugas, pekerjaan dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Aquinis, Herman. (2009) *Performance Management Second. Second Edition*, New Jersey, Prentice Hall,.
- Bacal Robert. (1999). *Performance Management*, New york : MC Groww Hill,
- Florensi. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Supervisi dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Guru IPA Sekolah Menengah Pertama Manado, Disertasi Jakarta, Universitas Negeri Jakarta, 2012.
- George, Jennifer M, dan Gareth R Jones. (2012) *Understanding and Managing Organizational Behavior*, New Jersey: Prentice Hall.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki, (2012). *Organizational Behavior*, New york, McGraw-Hill,
- Mocheriono. (2012). *Perencanaan, Aplikasi dan Pengembangan Indikator Kinerja Utama Bisnis dan Publik*, Jakarta. PT Raja Grafindo,
- Ormrod, Jeanne Ellis. (2008). *Psikologi Pendidikan Membantu Siswa Tumbuh dan Berkembang*, Terjemahan Amitya Kumara, Jakarta, Erlangga,
- Spencer, Lyle M dan Signe M Spencer, (2008). *Competence Work Models For Superior Performance*, New york. John Wiley and Sons,