

BAB I

PENDAHULUAN

Bahasan pada bab ini berisi penjelasan tentang pendahuluan yang meliputi latar belakang penelitian, pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian.

A. Latar Belakang Penelitian

Pada Pasal 4 Ayat (3) Permendikbud Nomor 15 Tahun 2018 tentang Pemenuhan Beban Kerja Guru, Kepala Sekolah, dan Pengawas Sekolah yang merupakan penjelasan dari Pasal 35 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, menyebutkan bahwa, “Pelaksanaan pembelajaran sebagaimana dimaksud pada Ayat (2) dipenuhi paling sedikit 24 (dua puluh empat) jam Tatap Muka per minggu dan paling banyak 40 (empat puluh) jam Tatap Muka per minggu.” Tuntutan pemenuhan beban jam mengajar tersebut berdampak pada aturan mengenai Program Sertifikasi Guru.

Untuk mengikuti Pendidikan Profesi Guru (PPG) atau pun untuk mendapatkan Tunjangan Profesi Guru (TPG), guru diharuskan memenuhi beban jam mengajar setidaknya 24 jam Tatap Muka per minggu. Sistem Data Pokok Pendidik (Dapodik) akan secara otomatis menyeleksi apakah guru yang bersangkutan telah valid dalam memenuhi persyaratan tersebut atau tidak. Hal ini akan menjadi kendala bagi para guru yang hendak mengikuti program PPG atau untuk mendapatkan TPG, terutama jika sekolah yang menjadi satuan administrasi pangkal (satminkal) memiliki jumlah rombongan kelas (rombel) yang terbatas. Sebagai konsekuensi dari kebijakan tersebut, guru dengan beban jam mengajar kurang dari 24 jam Tatap Muka per minggu, ‘terpaksa’ mengampu bidang studi lain yang tidak sesuai dengan kualifikasi pendidikannya. Menghadapi kondisi ini, guru dituntut untuk memiliki kompetensi dan penguasaan keilmuan pada bidang yang diajarkannya, sehingga makna pembelajaran tidak akan kehilangan esensinya (Suhandi & Robi’ah, 2022).

Dengan segala tantangan yang dihadapi guru *mismatch* sebagai akibat dari kebijakan mengenai beban jam mengajar sehingga ‘memaksanya’ mengampu

bidang studi lain yang tidak sesuai dengan kompetensi dan kualifikasi pendidikannya agar dapat memenuhi beban kerja tersebut, mereka harus tetap memiliki keyakinan bahwa dirinya mampu merancang situasi, lingkungan, dan proses pembelajaran yang menyenangkan, efektif, dan efisien sehingga tujuan pendidikan dapat tetap diupayakan tercapai dengan maksimal.

Dalam wawancara awal yang dilakukan oleh peneliti pada awal Tahun Pelajaran 2022/2023 terhadap 5 (lima) orang guru *mismatch* di sebuah sekolah menengah kejuruan di Kabupaten Bandung Barat, peneliti mendapatkan fakta bahwa terdapat kecenderungan respon yang beragam dari kelima guru tersebut. Guru NW yang berjenis kelamin wanita, berusia 34 tahun, memiliki pengalaman mengajar selama 12 tahun, dan sedang mengikuti Program Profesi Guru (syarat untuk mendapatkan sertifikat pendidik), menuturkan, “*Ga* tahu ya, pokoknya *mah* suka *ngerasa* was-was, deg-degan *ga* jelas, takut apa yang *disampein teh* ternyata konsepnya salah.” Dengan kata lain, Guru NW seringkali merasa cemas dan tidak percaya diri dengan apa yang harus disampaikan dalam proses pembelajaran.

Adapun Guru AP berkata, “Alhamdulillah Bu, walaupun saya harus mengajar bidang studi yang benar-bener baru buat saya, tapi insya Allah saya *mah* optimis pasti bisa. Minimal saya punya modal bisa *nge-menej* siswa di dalam kelas. Kalau materi ajar *mah*, insya Allah *lah* bisa saya pelajari otodidak.” Dapat disimpulkan bahwa Guru AP yang berjenis kelamin pria, berusia 27 tahun, dan belum bersertifikasi, meskipun pengalaman mengajarnya baru 3 tahun, namun yang bersangkutan tidak mengalami kesulitan dalam mengajar dan mengelola kelas. Selain itu, Guru EDW yang berjenis kelamin pria, berusia 31 tahun, telah bersertifikasi pendidik, dan memiliki pengalaman mengajar selama 5 tahun, menyampaikan, “Awalnya *sih* iya, aku *ga* percaya diri dalam merancang pembelajaran, tapi aku optimis karena aku punya banyak waktu sama kesempatan buat belajar hal baru lagi.”

Sedangkan Guru TLY yang berjenis kelamin wanita, berusia 48 tahun, belum bersertifikasi pendidik, dan dengan pengalaman mengajar selama 18 tahun, mengungkapkan, “Di usia segini *mah*, kalau boleh jujur sebenarnya harus ngajar yang bukan keahlian kita *teh* asa jadi beban yang berat banget ya. *Asa* capek gitu ke fisik sama mental *teh*. RPP harus bikin lagi, bahan ajar juga, belum lagi harus

mempelajari materinya dulu. *Udah gitu, kayaknya bakal stres berdiri di depan anak-anak teh, soalnya ga PD.*” Kesimpulannya, Guru TLY merasa kelelahan karena saat ini banyak hal yang harus dipersiapkan untuk merancang pembelajaran dan melakukan pengajaran yang baik. Hal serupa pun dirasakan oleh Guru STN. Guru STN yang berjenis kelamin pria, berusia 58 tahun, dan sudah bersertifikasi, mengakui bahwa kendatipun pengalaman mengajarnya hampir 30 tahun, namun mengajar di luar bidang kompetensinya dirasakan menjadi beban yang berat, sehingga yang bersangkutan menghendaki untuk segera pensiun. Guru STN menuturkan, “Kalau bisa milih *mah*, sebenarnya saya *mah pengennya* pensiun dini *aja*. Kalau bukan karena tuntutan harus 24 jam *mah*, *ga* siap saya harus ngajar pelajaran lain selain PKN *mah*.”

Berdasarkan fakta tersebut, maka kesimpulan sementara yang peneliti dapatkan adalah, bahwa kelima guru *mismatch* tersebut menunjukkan dinamika emosi yang berbeda dalam menyikapi kebijakan yang mengharuskannya mengampu bidang studi di luar kompetensi dan kualifikasi pendidikannya. Gejala kecemasan, kelelahan, bahkan memiliki keinginan untuk segera berhenti (pensiun) dari pekerjaannya, nampaknya berkaitan dengan keyakinan *self-efficacy* kelima guru tersebut akan kemampuannya sendiri dalam menjalankan tugas pengajaran. Sejalan dengan teori kognitif sosial Bandura, Tschannen-Moran & Woolfolk Hoy (2007) menyebutkan bahwa keyakinan guru terhadap *self-efficacy* yang dimilikinya berkaitan erat dengan tujuan yang ingin dicapai, usaha yang dilakukannya untuk mempersiapkan pengajaran, dan ketangguhan mereka saat kondisi selama proses belajar-mengajar tidak berjalan dengan lancar. Dengan demikian, tingkat kompetensi yang dirasakan sendiri oleh seorang guru merupakan konstruk motivasi yang didasarkan pada persepsi dirinya sendiri, yang mungkin lebih tinggi atau lebih rendah daripada penilaian eksternal atas keterampilan mengajarnya.

Selanjutnya, penelitian Wang et al. (2015) menunjukkan bahwa *self-efficacy* guru merupakan prediktor penting bagi kesehatan psikologis dan fisik guru, serta keinginannya untuk bertahan atau pun berhenti dari pekerjaannya. Hal ini disebabkan karena dalam menjalankan tugas pengajarannya, berbagai faktor internal dan eksternal dapat mempengaruhi performa seorang guru. Oleh karena

itu, guru perlu memiliki *self-efficacy* yang baik. *Self-efficacy* guru memberikan pengaruh besar pada terbentuknya kemampuan guru dalam menghadapi beragamnya situasi dan karakteristik siswa di dalam kelas, termasuk juga keadaan yang mengharuskannya mampu beradaptasi dengan tuntutan bahwa dirinya harus mengampu bidang studi yang tidak sesuai dengan kompetensi dan latar belakang pendidikannya.

Proses terbentuknya *self-efficacy* guru merupakan dinamika kompleks yang penting untuk dipelajari. Menurut teori *social cognitive* yang dikembangkan oleh Bandura (1997), dinamika *self-efficacy* pada guru terbentuk dari interaksi yang saling berkaitan dan berlangsung secara terus-menerus antara sikap seseorang, keadaan lingkungan dimana orang tersebut bekerja, dan karakteristik dari individu yang bersangkutan. Dengan demikian, *self-efficacy* pada guru dipengaruhi oleh lingkungan, karakteristik dan sikap guru yang bersangkutan, yang diawali dengan mengetahui sejauh mana guru tersebut yakin akan kemampuannya dalam menjalankan tugas pengajarannya, serta bagaimana proses terbentuknya dan apa saja sumber-sumber pembentuk keyakinan tersebut.

Self-efficacy pada guru adalah keyakinan yang dipegang oleh guru mengenai kemampuan dirinya dalam mengorganisasi dan melakukan eksekusi pembelajaran yang meliputi tiga dimensi yang sering dijadikan acuan oleh para ahli yang meneliti bidang ini (Duffin et al., 2012), yaitu strategi pengajaran (*instructional strategies*), manajemen kelas (*classroom management*), dan keterlibatan guru (*teacher engagement*) (Tschannen-Moran & Hoy, 2001; Zee & Koomen, 2016). Beberapa penelitian berikut ini memperlihatkan bahwa kondisi tertentu dalam *setting* pendidikan, dapat memberikan dampak yang berbeda terhadap tinggi atau rendahnya *self-efficacy* yang dimiliki setiap individu guru. Penelitian yang dilakukan oleh Oh et al., (2005) mendapati bahwa tidak terdapat perbedaan yang ditemukan antara guru pra-jabatan (*pre-service teacher*) yang telah memiliki pengalaman mengajar dengan mereka yang tidak. Data lain ditunjukkan oleh studi yang dilakukan Hoy & Woolfolk (1990) dan Knoblauch & Hoy (2008) yang mengungkapkan bahwa di masa akhir pendidikannya, guru *pre-service* yang berada pada fase transisi dari tahap program persiapan yang diselenggarakan universitas ke level guru pemula (*novice teacher*), menunjukkan

skor keberhasilan yang menurun. Salah satu penyebabnya adalah karena untuk pertama kalinya para guru *pre-service* tersebut harus melakukan tugas mengajarnya secara mandiri.

Hal lain ditemukan Lin & Tsai (1999) yang menyebutkan bahwa jika dibandingkan dengan guru pemula yang kemudian diikuti dengan guru pra-jabatan, maka guru berpengalaman (*experienced teacher*) memiliki pemahaman yang paling positif mengenai efikasi. Selain itu, Chan (2008) dalam studinya menunjukkan bahwa guru pada tingkat pengalaman apapun, efektif dalam hal mengajar pada level siswa yang pandai, sedangkan guru pra-jabatan dan guru pemula tidak memiliki kepercayaan diri dalam hal manajemen kelas. Sedangkan Tschannen-Moran & Woolfolk Hoy (2007) dalam penyelidikannya mengenai *self-efficacy* guru, menyebutkan bahwa *self-efficacy* guru berpengalaman pada dimensi manajemen kelas dan dimensi strategi pengajaran lebih tinggi dibandingkan dengan guru pemula, namun tidak ditemukan adanya perbedaan pada dimensi keterlibatan siswa.

Beberapa penelitian berikut ini menunjukkan bahwa dengan *self-efficacy* yang tinggi, tidak hanya akan meningkatkan keyakinan terhadap kemampuannya dalam mengelola kelas dan melibatkan siswa dalam pembelajaran (Wang et al., 2015), namun juga memberikan kepuasan yang lebih tinggi dalam bekerja (Moè et al., 2010a); Klassen & Tze, 2014), tingkat kelelahan yang lebih rendah (Skaalvik & Skaalvik, 2010), semakin jarang mengalami gejala penyakit fisik (Schwerdtfeger et al., 2008), meningkatkan komitmen seorang guru terhadap profesinya (Chesnut & Burley, 2015), dan menurunnya niat untuk berhenti dari pekerjaannya sebagai guru (Klassen & Chiu, 2011). Selain itu, *self-efficacy* guru pun berpengaruh terhadap kinerja siswa. Holzberger et al. (2013) menemukan bahwa *self-efficacy* guru memiliki korelasi positif dengan kualitas pengajaran guru yang bersangkutan dan prestasi akademik siswa dalam pembelajaran. Dan penelitian yang dilakukan oleh Herman et al. (2017) menyebutkan keempat profil *adjustment* guru (tingkat *stress*, *burnout*, *coping*, dan *self-efficacy*) berkaitan positif dengan *outcome* siswa, termasuk perilaku mengganggu dan prestasi akademik.

Dengan demikian, perbedaan kondisi *self-efficacy* yang dimiliki para

guru sebagaimana hasil observasi awal yang dilakukan oleh peneliti terhadap guru *mismatch* dan juga berdasarkan beberapa penelitian yang disebutkan di atas, menunjukkan bahwa *self-efficacy* guru bersifat dinamis dan dapat berbeda antara setiap individu guru. Sementara, dengan keyakinan terhadap *self-efficacy* akan membimbing guru untuk melakukan evaluasi secara objektif terhadap kemampuannya dalam membawa perubahan yang positif terhadap siswa (Gibson & Dembo, 1984).

B. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka pertanyaan penelitian adalah mengenai dinamika *self-efficacy* guru *mismatch* pada Sekolah Menengah Kejuruan di Kabupaten Bandung Barat, yang antara lain:

1. Bagaimana *self-efficacy* guru *mismatch* dalam *teacher engagement*?
2. Bagaimana *self-efficacy* guru *mismatch* dalam *instructional strategies*?
3. Bagaimana *self-efficacy* guru *mismatch* dalam *classroom management*?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi bagaimana guru *mismatch* sekolah menengah kejuruan menilai *self-efficacy* yang dimilikinya dalam *teacher engagement*, *instructional strategies*, dan *classroom management*.

D. Manfaat Penelitian

Peneliti berharap hasil penelitian ini dapat menambah literatur dalam bidang psikologi pendidikan mengenai dinamika *self-efficacy* guru. Dan bagi para peneliti dan akademisi, peneliti berharap penelitian ini dapat memperkaya pemahaman tentang konsep *self-efficacy* guru yang senantiasa dinamis, terutama pada guru *mismatch* yang mengampu bidang studi yang tidak sesuai dengan kompetensi dan kualifikasi pendidikannya.