



**Hubungan Antara *Teacher Efficacy* dengan Komitmen  
Guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Semarang  
Tengah**

**SKRIPSI**

**disajikan sebagai salah satu syarat untuk  
memperoleh gelar Sarjana Psikologi**

Oleh

Oki Candra Mentari

1511411158

**UNNES**

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

**JURUSAN PSIKOLOGI**

**FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN**

**UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG**

**2015**

## PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa yang tertulis di dalam skripsi dengan judul “Hubungan Antara *Teacher Efficacy* dengan Komitmen Guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Semarang Tengah” adalah benar-benar hasil karya saya sendiri, bukan jiplakan dari karya tulis orang lain baik sebagian atau seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah.

Semarang, 3 November 2015



Oki Candra Mentari

NIM. 1511411158



**UNNES**  
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

## PENGESAHAN

Skripsi dengan judul “Hubungan Antara *Teacher Efficacy* dengan Komitmen Guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Semarang Tengah” telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji Skripsi Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Semarang untuk memenuhi sebagian syarat-syarat guna memperoleh derajat Sarjana S1 Psikologi pada hari Selasa tanggal 3 November 2015

Panitia Ujian Skripsi:



Ketua

Dr. Edy Purwanto, M.Si.  
NIP. 196301211987031001

Sekretaris

Rahmawati Prihastuty, S.Psi., M.Si.  
NIP. 197905022008012018

Penguji I

Drs. Sugeng Hariyadi, S.Psi, M.S.  
NIP. 195701251985031001

Penguji II



Dr. Drs. Edy Purwanto, M.Si.  
NIP. 196301211987031001

Penguji III/Pembimbing

Dra. Tri Esti Budiningsih S.Psi, M.A.  
NIP. 195811251986012001

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### Motto

Janganlah kamu bersikap lemah, dan janganlah (pula) kamu bersedih hati, padahal kamulah orang-orang yang paling tinggi (derajatnya), jika kamu orang-orang yang beriman (QS. Ali Imran: 139).

*The most important things are the hardest thing to say. They are the things you get ashamed of because words diminish you feelings – words shrink things that seem timeless when they are in your head to no more than living size whenthey are brought out (Stephen King).*



### Persembahan

Skripsi ini penulis persembahkan kepada:

Mama dan Papa tercinta,

Adik tersayang,

Sahabat dan orang-orang terdekat,

serta almarhum Sapto Rahardjo yang selalu memberikan doa dan dukungan bagi penulis.

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT, yang telah memberi karunia, rahmat, taufik dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Hubungan Antara *Teacher Efficacy* dengan Komitmen Guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Semarang Tengah”.

Penulis menyadari dengan sepenuh hati bahwa tersusunnya skripsi ini bukan hanya atas kemampuan dan usaha penulis semata, melainkan juga berkat bantuan berbagai pihak, oleh karena itu Penulis menyampaikan ucapan terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Prof. Dr. Fakhrudin, M. Pd., Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang.
2. Drs. Sugeng Hariyadi S.Psi. M.S., selaku Ketua Jurusan Psikologi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang, dan penguji 1 yang telah memberikan masukan serta kritik terhadap skripsi penulis serta sebagai dosen wali rombel 4 Jurusan Psikologi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang.
3. Dr. Edy Purwanto, M. Si., selaku Ketua Panitia Sidang Penguji Skripsi, dan penguji II yang telah memberikan masukan serta kritik terhadap skripsi penulis..
4. Dra. Tri Esti Budiningsih S.Psi, M.A., selaku dosen pembimbing dan penguji III yang telah memberikan bimbingan dan masukan dengan penuh kesabaran dalam penyusunan skripsi ini.
5. Rahmawati Prihastuty, S.Psi., M.Si., selaku Sekretaris sidang ujian skripsi.

6. Keluarga tercinta, mama dan papa yang telah memberikan dukungan moril dan materi selama ini.
7. Junaidi terimakasih atas waktu dan bantuan yang diberikan selama ini.
8. Sahabat-sahabat tercinta Anissa, Cintya, Afaf, Lia, dan Novi terimakasih atas dukungan dan bantuan yang diberikan selama ini.
9. Sahabat-sahabat Sazkia, Arteria, Penny, dan Saef terimakasih atas dukungan yang kalian berikan selama ini.
10. Teman-teman seperjuangan jurusan Psikologi angkatan 2011 Universitas Negeri Semarang.
11. Dinas Pendidikan dan seluruh Kepala Sekolah SD Negeri Kecamatan Semarang Tengah, Jawa Tengah yang telah memberikan ijin dalam pengambilan data penelitian.
12. Responden serta semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Semoga skripsi ini dapat menambah wacana bagi orang lain dan bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan. Terimakasih atas bantuan dan kerjasama yang telah diberikan.

Semarang, 3 November 2015

Penulis

## ABSTRAK

Candra M., Oki. 2015. Hubungan Antara *Teacher Efficacy* dengan Komitmen Guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Semarang Tengah. *Skripsi*, Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Semarang. Pembimbing Dra. Tri Esti Budiningsih S.Psi, M.A.

Kata Kunci: *Teacher Efficacy*, *Komitmen Guru*, *Guru Sekolah Dasar Negeri*

Sebagai upaya meningkatkan mutu pendidikan, guru diharapkan mampu memiliki *teacher efficacy* yang tinggi, sehingga memiliki keinginan untuk berkomitmen terhadap organisasi, tugas mengajar dan pembelajaran siswa. Dalam hal ini guru sekolah dasar negeri yang mengajar di SD Negeri Kecamatan Semarang Tengah dituntut untuk dapat menjalankan tugasnya dengan baik sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi pendidikan terkait atau pemerintah. Tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *teacher efficacy* dengan komitmen guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Semarang Tengah.

Penelitian ini menggunakan total sampling, dimana keseluruhan jumlah populasi menjadi responden penelitian. Responden dalam penelitian ini adalah 89 orang guru yang berada di 10 SD Negeri di Kecamatan Semarang Tengah. Uji validitas dan reliabilitas untuk *teacher efficacy* diketahui memiliki validitas korelasi total aitem antara 0,243 sampai dengan 0,769 dengan reliabilitas sebesar 0,944. Untuk komitmen guru diketahui memiliki validitas korelasi total aitem antara 0,318 sampai dengan 0,781 dengan reliabilitas sebesar 0,945.

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan teknik korelasi pearson (2-tailed) dengan taraf signifikansi sebesar 0,000 ( $p < 0,01$ ) diketahui nilai koefisien korelasi sebesar  $r = 0,912$  untuk hubungan antara *teacher efficacy* dengan komitmen guru Sekolah Dasar Negeri kecamatan Semarang Tengah. Nilai koefisien korelasi sebesar  $r = 0,812$  untuk hubungan antara *teacher efficacy* dengan komitmen guru terhadap organisasi. Nilai koefisien korelasi sebesar  $r = 0,882$  untuk hubungan antara *teacher efficacy* dengan komitmen guru terhadap tugas mengajar. Nilai koefisien korelasi sebesar  $r = 0,854$  untuk hubungan antara *teacher efficacy* dengan komitmen guru terhadap pembelajaran siswa. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang positif antara *teacher efficacy* dengan komitmen guru Sekolah Dasar Negeri kecamatan Semarang Tengah, dimana semakin tinggi *teacher efficacy* maka semakin tinggi komitmen guru.

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
PERNYATAAN.....	ii
PENGESAHAN .....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	iv
KATA PENGANTAR .....	v
ABSTRAK .....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR .....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
1. PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	10
1.3 Tujuan Penelitian.....	11
1.4 Manfaat Penelitian.....	12
1.4.1 Manfaat Teoritis .....	12
1.4.2 Manfaat Praktis .....	12

2.	LANDASAN TEORI.....	13
2.1.1	Komitmen Guru.....	13
2.1.2	Pengertian Komitmen Guru .....	13
2.1.3	Aspek-aspek Komitmen Guru .....	16
2.1.4	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen guru .....	20
2.1.5	Tinjauan tentang Kualifikasi Guru .....	22
2.1.6	<i>Teacher Efficacy</i> .....	25
2.1.7	Pengertian <i>Teacher Efficacy</i> .....	25
2.1.8	Aspek-aspek <i>Teacher Efficacy</i> .....	27
2.1.9	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Teacher Efficacy</i> .....	30
2.2	Hubungan antara <i>Teacher Efficacy</i> dengan Komitmen Guru SD Negeri Kecamatan Semarang Tengah .....	32
2.3	Hipotesis Penelitian.....	38
3.	METODE PENELITIAN.....	39
3.1	Jenis dan Desain Penelitian .....	39
3.1.1	Jenis Penelitian.....	39
3.1.2	Desain Penelitian.....	40
3.2	Variabel Penelitian.....	40
3.2.1	Identifikasi Variabel Penelitian .....	40
3.2.2	Definisi Operasional Variabel Penelitian .....	41
3.2.3	Hubungan Antar Variabel .....	43
3.3	Populasi dan Sampel .....	44
3.3.1	Populasi .....	44
3.3.2	Sampel.....	46

3.4	Metode dan Instrumen Penelitian.....	47
3.4.1	Skala Komitmen Guru.....	47
3.4.2	Skala <i>Teacher Efficacy</i> .....	50
3.5	Validitas dan Reliabilitas Instrumen .....	52
3.5.1	Validitas Instrumen .....	52
3.5.1.1	Uji Validitas .....	53
3.5.1.1.1	Skala Komitmen Guru .....	53
3.5.1.1.1	Skala <i>Teacher Efficacy</i> .....	53
3.5.2	Reliabilitas Instrumen .....	54
3.5.2.1	Uji Reliabilitas .....	54
3.6	Metode Analisis Data .....	55
4.	HASIL DAN PEMBAHASAN.....	56
4.1	Persiapan Penelitian .....	56
4.1.1	Orientasi Kancan Penelitian .....	56
4.1.2	Penentuan Sampel .....	57
4.2	Penyusunan Instrumen .....	58
4.3	Uji Coba Instrumen Secara Kualitatif .....	60
4.4	Pelaksanaan Penelitian .....	62
4.4.1	Proses Perijinan .....	62
4.4.2	Pengumpulan Data .....	64
4.4.3	Pelaksanaan Skoring .....	65
4.5	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	65
4.5.1	Hasil Uji Validitas .....	65

4.5.1.1 Hasil Uji Validitas Skala <i>Teacher Efficacy</i> .....	66
4.5.1.2 Hasil Uji Validitas Skala Komitmen Guru.....	67
4.5.2 Hasil Uji Reliabilitas .....	68
4.5.2.1 Hasil Uji Reliabilitas Skala <i>Teacher Efficacy</i> .....	68
4.5.2.2 Hasil Uji Reliabilitas Skala Komitmen Guru .....	69
4.6 Gambaran Demografis Penyebaran Responden Penelitian .....	69
4.7 Hasil Penelitian .....	71
4.7.1 Hasil Uji Asumsi .....	71
4.7.1.1 Uji Normalitas .....	71
4.7.1.2 Uji Linieritas .....	72
4.6.2 Uji Hipotesis.....	73
4.6.2.1 Hubungan antara <i>Teacher Efficacy</i> dengan Komitmen Guru .....	73
4.6.2.2 Hubungan antara <i>Teacher Efficacy</i> dengan Komitmen Guru terhadap Organisasi .....	75
4.6.2.3 Hubungan antara <i>Teacher Efficacy</i> dengan Komitmen Guru terhadap Tugas Mengajar .....	76
4.6.2.4 Hubungan antara <i>Teacher Efficacy</i> dengan Komitmen Guru terhadap Pembelajaran Siswa.....	77
4.8 Analisis Deskriptif.....	78
4.8.1 <i>Teacher Efficacy</i> .....	79
4.8.1.1 Gambaran Umum <i>Teacher Efficacy</i> SD Negeri Kecamatan Semarang Tengah.....	79
4.8.1.2 Gambaran Spesifik <i>Teacher Efficacy</i> SD Negeri Kecamatan Semarang Tengah dari Tiap Aspek .....	81
4.8.2 Komitmen Guru.....	89

4.8.2.1	Gambaran Umum Komitmen Guru pada Guru SD Negeri Kecamatan Semarang Tengah .....	89
4.8.2.2	Gambaran Spesifik Komitmen Guru pada Guru SD Negeri Kecamatan Semarang Tengah Ditinjau dari Tiap Aspek .....	91
4.9	Pembahasan .....	98
4.9.1	Pembahasan Hasil Analisis Inferensial Hubungan Antara <i>Teacher Efficacy</i> dengan Komitmen Guru Sekolah Dasar Negeri Semarang Tengah .....	98
4.9.2	Pembahasan Hasil Analisis Deskriptif <i>Teacher Efficacy</i> dengan Komitmen Guru Sekolah Dasar Negeri Semarang Tengah.....	104
4.9.2.1	<i>Teacher Efficacy</i> .....	104
4.9.2.2	Komitmen Guru.....	106
4.10	Keterbatasan Penelitian .....	107
5.	SIMPULAN & SARAN.....	109
5.1	Simpulan.....	109
5.2	Saran.....	110
	DAFTAR PUSTAKA .....	112
	LAMPIRAN	



## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
3.1 Data Guru Tetap (PNS) dan Tidak Tetap (Honorar) SD Negeri Kecamatan Semarang Tengah .....	45
3.2 Skor Skala Komitmen Guru.....	48
3.3 Blue Print Skala Komitmen Guru.....	49
3.4 Skor Skala <i>Teacher Efficacy</i> .....	50
3.5 Blue print Skala <i>Teacher Efficacy</i> .....	51
3.6 Interpretasi Reliabilitas .....	55
4.1 Aitem Skala Komitmen Guru Sebelum dan Sesudah Uji Coba Kualitatif.....	61
4.2 Aitem Skala <i>Teacher Efficacy</i> Sebelum dan Sesudah Uji Coba Kualitatif.....	62
4.3 Hasil Uji Validitas Skala <i>Teacher Efficacy</i> .....	66
4.4 Hasil Uji Validitas Skala Komitmen Guru .....	67
4.5 Hasil Uji Reliabilitas Skala <i>Teacher Efficacy</i> .....	68
4.6 Hasil Uji Reliabilitas Skala Komitmen Guru .....	69
4.7 Gambaran Demografis Responden Penelitian .....	70
4.8 Hasil Uji Normalitas .....	71
4.9 Hasil Uji Linieritas Komitmen Guru dengan <i>Teacher Efficacy</i> .....	72
4.10 Hasil Uji Korelasi <i>Teacher Efficacy</i> dengan Komitmen Guru .....	73
4.11 Interpretasi terhadap Koefisien Korelasi Spearman .....	74
4.12 Hasil Uji Korelasi <i>Teacher Efficacy</i> dengan Komitmen Guru terhadap Organisasi .....	75

4.13 Hasil Uji Korelasi <i>Teacher Efficacy</i> dengan Komitmen Guru terhadap Tugas Mengajar .....	76
4.14 Hasil Uji Korelasi <i>Teacher Efficacy</i> dengan Komitmen Guru terhadap Pembelajaran Siswa .....	77
4.15 Penggolongan Kriteria Analisis Berdasarkan Mean Teoritik.....	79
4.16 Gambaran Umum <i>Teacher Efficacy</i> .....	80
4.17 Distribusi Frekuensi <i>Teacher Efficacy</i> Pada Responden Ditinjau Dari Aspek <i>Efficacy For Instructional Strategies</i> .....	83
4.18 Distribusi Frekuensi <i>Teacher Efficacy</i> Pada Responden Ditinjau Dari Aspek <i>Efficacy For Classroom Management</i> .....	85
4.19 Distribusi Frekuensi <i>Teacher Efficacy</i> Pada Responden Ditinjau Dari Aspek <i>Efficacy For Students Engagement</i> .....	87
4.20 Analisis <i>Teacher Efficacy</i> Tiap Aspek .....	88
4.21 Gambaran Umum Komitmen Guru .....	90
4.22 Distribusi Frekuensi komitmen guru Pada Responden Ditinjau Dari Aspek Komitmen Guru terhadap Organisasi.....	92
4.23 Distribusi Frekuensi Komitmen Guru Pada Responden Ditinjau Dari Aspek Komitmen Guru terhadap Tugas Mengajar.....	94
4.24 Distribusi Frekuensi Komitmen Guru Pada Responden Ditinjau Dari Aspek Komitmen Guru Terhadap Pembelajaran Siswa .....	96
4.25 Analisis Komitmen Guru Tiap Aspek .....	97

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1 Kerangka Berfikir .....	37
3.1 Hubungan Antar Variabel.....	45
4.1 Diagram Gambaran Umum <i>Teacher Efficacy</i> .....	81
4.2 Diagram <i>Teacher Efficacy</i> yang Tinggi Ditinjau dari Aspek <i>Efficacy For Instructional Strategies</i> .....	83
4.3 Diagram <i>Teacher Efficacy</i> yang Ditinjau dari Aspek <i>Efficacy For Classroom Management</i> .....	85
4.4 Diagram <i>Teacher Efficacy</i> yang Tinggi Ditinjau dari Aspek <i>Efficacy For Students Engagement</i> .....	87
4.5 Diagram Persentase Ringkasan <i>Teacher Efficacy</i> Berdasarkan Masing-masing Aspek.....	88
4.6 Diagram Gambaran Umum Komitmen Guru .....	90
4.7 Diagram Komitmen Guru pada Responden Ditinjau dari Aspek Komitmen Guru terhadap Organisasi .....	92
4.8 Diagram komitmen guru yang tinggi ditinjau dari aspek komitmen guru terhadap tugas mengajar .....	94
4.9 Diagram komitmen guru yang tinggi ditinjau dari aspek komitmen guru terhadap pembelajaran siswa .....	96
4.10 Diagram Persentase Ringkasan Komitmen Guru Berdasarkan Masing-masing Aspek.....	97

## DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
1. Surat Penelitian .....	117
2. Instrumen Penelitian.....	118
3. <i>Blue Print</i> Skala Komitmen Guru.....	122
4. <i>Blue Print</i> Skala <i>Teacher Efficacy</i> .....	125
5. Tabulasi Hasil Penelitian.....	127
6. Tabulasi Hasil Penelitian Komitmen Guru .....	128
7. Tabulasi Hasil Penelitian <i>Teacher Efficacy</i> .....	132
8. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Penelitian.....	133
9. Hasil Uji Analisis dan Hipotesis .....	147



# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Guru merupakan salah satu kunci penting dalam keberhasilan memperbaiki mutu pendidikan. Syaifurahman dan Ujiati (2013: 32) mengungkapkan tugas guru, antara lain sebagai fasilitator yang melayani, membimbing, membina dengan piawai dan mengusung siswa sepenuhnya menuju gerbang keberhasilan. Pendapat serupa juga diungkapkan oleh Slavin (2008: 4) bahwa guru sebagai komponen penggerak sistem pendidikan perlu memiliki keterampilan atau pengetahuan yang tidak dimiliki peserta didik.

Undang-undang No.14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (UUGD). Pasal 8 menegaskan bahwa guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Terdapat empat kompetensi yang mutlak dikuasai guru diantaranya adalah kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Keempat kompetensi tersebut menjadi satu kesatuan dalam membangun kualitas guru yang profesional. Sejalan dengan hal tersebut, Slavin (2008: 34) menyatakan bahwa untuk menjadi guru yang baik, seorang guru dituntut: (1) menguasai secara mendalam bahan atau mata pelajaran dan kemampuan pedagogi; (2) menyelesaikan semua tugas yang terdapat dalam pengajaran yang efektif dengan

kehangatan, antusiasme, dan kepedulian; (3) menggunakan prinsip-prinsip psikologi pendidikan dalam pengambilan keputusan dan pembelajaran; dan (4) dapat menggabungkan riset dan akal sehat. Guru perlu mengetahui pokok permasalahan yang diharapkan dan nantinya akan diajarkan, sehingga guru harus senantiasa mengembangkan diri secara mandiri serta tidak tergantung pada peran kepala sekolah sebagai manajer dan supervisor. Artinya, guru harus mampu menjadi tenaga profesional di bidangnya.

Berdasarkan pemaparan di atas, dapat dilihat bahwa tugas dan peranan guru adalah sebagai agen perubahan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Oleh sebab itu, sudah selayaknya guru senantiasa meningkatkan kemampuan profesionalnya dalam menjalankan tugas dan kewajiban. Slavin (2008: 29) menambahkan bahwa sebelum menjadi guru yang intensional (guru yang memiliki tujuan), perlu menjalani ujian sertifikasi.

Indonesia telah membuat standar sertifikasi guru sebagai upaya menunjang kemampuan guru. Berdasarkan penelitian Hariri (2010: 1), menyatakan bahwa sertifikasi memiliki pengaruh yang rendah terhadap kinerja guru. Dengan kata lain, keberadaan guru tidak seluruhnya memiliki kompetensi-kompetensi yang seharusnya dimiliki untuk menunjang performa mengajar, disinyalir guru menjalankan tugasnya tidak di dasari oleh komitmen yang kuat, dan dilatar belakangi oleh motif guru untuk menggugurkan kewajibannya. Lebih lanjut Slavin (2008: 8) mengungkapkan bahwasanya guru yang intensional menggunakan berbagai metode pengajaran, pengalaman, penugasan dan bahan untuk memastikan bahwa anak-anak mencapai semua jenis sasaran kognitif, mulai

dari pengetahuan, penerapan, hingga kreativitas dan bahwa pada saat yang sama anak-anak mencapai semua jenis sasaran afektif, seperti kecintaan belajar, rasa hormat terhadap orang lain, dan tanggung jawab pribadi, serta guru terus menerus merenungkan praktik pengajaran dan hasilnya.

Guru sekolah dasar di Indonesia memiliki kewajiban ganda dibandingkan dengan guru sekolah menengah, guru SD dituntut untuk menguasai semua mata pelajaran mulai dari muatan lokal hingga umum, menangani administrasi kelas yang menjadi tanggung jawabnya sendiri, dan melaksanakan bimbingan kelas. Tugas bimbingan kelas secara langsung ditangani oleh guru. Di sekolah menengah tugas tersebut dilaksanakan oleh guru BP atau BK (bimbingan konseling). Guru SD mempunyai tugas menyusun RPP untuk semua mata pelajaran, apabila di sekolah menengah guru hanya bertugas menyusun mapel yang dikuasainya saja, dan merumuskan sendiri model pembelajaran yang akan diberikan ke peserta didik. Semakin banyaknya mata pelajaran yang diberikan guru SD, menyebabkan adanya ketidakyakinan yang muncul pada diri guru terhadap kemampuannya dalam menjalankan tugas. Tugas-tugas tambahan yang diberikan oleh dinas ataupun pimpinan sekolah yang tidak jarang dikerjakan guru di rumah, semakin membelit waktu guru dalam upayanya mengembangkan pembelajaran sehingga tidak tercapainya tujuan pembelajaran.

Rikard (dalam Kwok-wai, 2006: 113) menyatakan bahwa kualitas pengajaran tidak hanya bergantung pada pengetahuan dan kompetensi guru saja, akan tetapi antusiasme dan komitmen dalam mengajar juga merupakan komponen penting berlangsungnya proses pembelajaran. Lebih lanjut Rosenholtz dan

Simpson (1990: 242) mengemukakan bahwa komitmen guru yang rendah mempengaruhi tingkat pengunduran diri dari profesi, ketidakhadiran, dan keterlibatan dengan tempat kerjanya. Komitmen yang teguh perlu dimiliki guru dalam upaya mewujudkan dan mempertahankan visi sekolah (Kelly, dkk dalam Schrum, 2013: 43). Adanya komitmen yang tinggi tersebut, menstimulasi guru untuk lebih peduli, bertanggung jawab dan disiplin terhadap sekolah.

Berdasarkan studi pendahuluan yang telah peneliti lakukan pada lima SD Negeri di Kecamatan Semarang Tengah menunjukkan bahwa masih terdapat guru yang belum mampu memaksimalkan waktunya dalam menjalankan tugas sekolah. Dari sepuluh guru yang diwawancarai terdapat delapan guru yang menyatakan kekurangannya dalam mempersiapkan pembelajaran, diantaranya penggunaan RPP yang hanya berpedoman dengan RPP tahun lalu tanpa adanya perubahan metode pembelajaran sehingga terlihat bahwa tidak ada evaluasi dari proses pembelajaran yang dilakukan. Masih terdapat guru yang merasa cukup puas hanya dengan mengolah materi yang sudah diajarkan setiap tahun pelajaran. Terdapat pernyataan dari semua guru yang diwawancarai mengenai munculnya sikap apatis guru, dimana muncul persepsi bahwa tidak ada bedanya penghargaan terhadap guru yang berprestasi dengan yang tidak berprestasi, secara langsung telah dialami oleh guru berprestasi tingkat nasional jenjang sekolah dasar.

Seperti yang diungkapkan HR salah satu guru di SD Negeri wilayah kecamatan Semarang Tengah:

"... investasi waktu dan usaha yang dibutuhkan untuk menjadi guru berprestasi sangatlah besar, akan tetapi *feedback* yang didapatkan tidak sepadan dengan usaha yang dilakukan ...". Selanjutnya HR menjelaskan "... pemilihan guru yang nantinya akan dilombakan

saja sulit, karena guru-guru tidak mau repot dengan tugas tambahan yang diberikan oleh instansi..."

Hal lain dipaparkan oleh T:

"...kemarin itu ada seminar pendidikan, namun hanya satu guru yang diminta mewakili untuk ikut seminar nah yang ditunjuk itu S, akan tetapi beliau melemparkan tanggung jawab ke guru lain, terjadilah saling lempar tanggung jawab..."

Terdapat enam guru senior yang sudah berpengalaman lebih dari 10 tahun, mengatakan bahwa waktu istirahat mereka di rumah tersita untuk menyelesaikan tugas pekerjaan, bahkan ketika akhir pekan juga digunakan untuk membuat administrasi. Keberadaan tugas rutin yang harus diselesaikan guru setiap harinya, membuat guru kesulitan untuk menjalankan tugas pokok.

Berdasarkan pemaparan permasalahan tersebut, menyebutkan komitmen guru meliputi tiga aspek yaitu *Commitment to the organization* (komitmen terhadap organisasi) dalam hal ini organisasi yang dimaksud adalah instansi sekolah. *Commitment to the teaching profession* (komitmen terhadap tugas mengajar guru), tugas pokok guru telah diberikan sejak awal menjabat profesi tersebut. *Commitment to student learning* (komitmen terhadap pembelajaran siswa) bukan hanya tugas pokok saja yang perlu diperhatikan akan tetapi pencapaian terhadap keberhasilan pembelajaran perlu lebih ditingkatkan (Dannetta, 2002: 145).

Sekolah dasar sebagai wadah untuk menciptakan sumber daya manusia (SDM) yang handal harus dapat dikondisikan untuk mendukung tugas guru dalam mengembangkan SDM tersebut. Guru yang memiliki komitmen yang tinggi kemungkinan dapat menyelesaikan beban tugasnya secara maksimal. Begitu juga

sebaliknya, guru yang memiliki komitmen yang rendah kemungkinan akan memiliki kinerja yang rendah dalam upayanya memenuhi beban tugas yang diberikan.

Komitmen guru dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen guru adalah *teacher efficacy*. *Teacher efficacy* merupakan faktor internal individu yang kemungkinan berperan dalam menentukan komitmen guru. Kwok-Wai (2006: 115) memaparkan bahwa komitmen mengajar guru dapat dipengaruhi oleh *efficacy*. Lebih lanjut Berman dan McLaughlin (dalam Trentham, dkk, 1985: 344) menganggap *teacher efficacy* sebagai salah satu faktor penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan, akademik siswa dan keyakinan diri. Penelitian Coladarsi (1992: 323) lebih spesifik mengungkap hubungan antara *teacher efficacy* dan komitmen mengajar guru dengan hasil *teacher efficacy* secara umum dan personal sebagai dua prediktor terkuat komitmen mengajar, disamping faktor *teacher-student ratio*, iklim sekolah, dan jenis kelamin. *Teacher efficacy* merupakan persepsi guru tentang kemampuan mereka untuk mempengaruhi hasil belajar siswa, dan faktor penting yang berhubungan dengan banyak variabel yang positif, seperti prestasi akademik, motivasi, dan perilaku siswa (Kelm dan McInthos, 2011: 137).

Menurut Moran, M., dkk (1998: 233), *teacher efficacy* adalah keyakinan guru terhadap kemampuan dirinya dalam mengatur dan melakukan tindakan-tindakan yang dibutuhkan untuk berhasil dalam menyelesaikan tugas mengajar tertentu pada konteks tertentu. Berman dan McLaughlin (dalam Trentham, dkk, 1985: 344) menganggap *teacher efficacy* sebagai salah satu faktor penting dalam

meningkatkan kualitas pendidikan, akademik siswa dan keyakinan diri. Pada *level* sekolah, *teacher efficacy* berhubungan dengan tingkat kesehatan iklim sekolah dan atmosfer sekolah yang positif (Moran dan Hoy, A., 2007: 946). Pada *level* personal, *teacher efficacy* berhubungan dengan tingkah laku guru di kelas (Moran dan Hoy, A., 2007: 946).

Moran, M., dkk (1998: 228) menjelaskan bahwa *teacher efficacy* memiliki dua komponen, yaitu analisis terhadap tugas mengajar (*analysis of teaching task*) dan analisis terhadap kompetensi personal guru (*assessment of personal teaching competence*). Analisis terhadap tugas mengajar terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi situasi yang berhubungan dengan tugas pengajaran. Hal ini terkait pada faktor-faktor eksternal, misalnya iklim sekolah, sarana dan prasarana pendidikan, kepemimpinan kepala sekolah, dan lain sebagainya.

Ketika dihadapkan pada beban kerja guru yang tertulis dalam UU No. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen. Pasal 35 menyebutkan bahwa beban tugas guru mencakup kegiatan pokok sebagai berikut: merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik, serta melaksanakan tugas tambahan. Hal tersebut membuat pekerjaan pokok guru sebagai seorang pengajar menjadi terlihat memberatkan, karena disandingkan dengan tugas-tugas tambahan.

Studi pendahuluan dilakukan lagi oleh peneliti pada Rabu, 29 April 2015 bersama lima orang guru sekolah dasar. Berdasarkan hasil wawancara, guru mengungkapkan besarnya tanggung jawab yang diemban guru SD sehingga dapat menyita waktu guru diantaranya tugas administrasi, bimbingan konseling,

mengajar dan tugas-tugas lain yang diberikan oleh dinas atau pimpinan. Terutama tugas guru sebagai pengajar, dimana guru harus mendidik, mengajar dan mentransfer ilmu ke peserta didik.

Diungkapkan oleh T salah satu guru SD Negeri:

"... di awal masuk ajaran baru selalu muncul perasaan, apakah saya mampu mengajar anak-anak di kelas ini? Karena setiap tahun guru itu ada perubahan pengajaran mba ...". Lebih lanjut "... saya terkadang kebingungan dalam menjawab pertanyaan peserta didik, apalagi jika pertanyaannya itu terbilang kritis ...".

Sejalan dengan jawaban-jawaban tersebut dapat diartikan bahwa guru merasa tidak yakin dengan kemampuan dirinya dalam upaya menjalankan tugas pokok. Terkait dengan manajemen kelas, guru menyatakan bahwa pada awal tahun pembelajaran, seringkali guru dipindahkan untuk mengampu kelas yang berbeda misalkan saja tahun lalu di kelas 1 kemudian dipindahkan ke kelas 5, sehingga memunculkan ketidakyakinan pada diri sendiri terhadap kemampuan mengajarnya dan berbagai persoalan lain. Peserta didik sebagai individu yang terlibat langsung dalam proses belajar mengajar, seharusnya menjadi target utama guru. Ketidakyakinan guru menciptakan suasana belajar yang menyenangkan bagi peserta didik membuat beberapa peserta didik tidak dapat mengikuti proses belajar mengajar dengan baik. Dikatakan pula bahwa guru merasa kurang yakin apabila dihadapkan pada anak yang kapasitas akademiknya rendah dalam hal ini dicontohkan anak yang belum bisa membaca.

Berikut ungkapan dari T, ketika menghadapi anak yang belum bisa membaca:

"... mau bagaimana lagi ya mba, saya memang tidak mampu jika harus mengajarkan membaca pada beberapa anak di kelas yang

belum bisa membaca ...". Ungkapan tersebut mengindikasikan ketidakyakinan guru dalam upayanya membantu proses pembelajaran siswa.

Dikatakan pula bentuk strategi pembelajaran yang digunakan untuk membantu anak-anak yang kognitifnya rendah,

"... kegiatan belajarnya saya sama ratakan dengan teman-teman yang lain, bedanya pemberian waktu mengerjakan soal saja, anak yang pandai waktunya lebih cepat daripada anak yang tidak terlalu pandai ...".

Seorang guru yang efektif seharusnya melakukan evaluasi terhadap proses belajar peserta didiknya, sehingga dapat membuat strategi pembelajaran yang berbeda untuk diberikan kepada anak-anak yang memiliki tingkat kognitif rendah. Kepercayaan diri akan kemampuannya atau dalam penelitian ini disebut *teacher efficacy*, perlu dimiliki guru sebagai upaya meningkatkan strategi pembelajaran dan lebih terbuka terhadap ide-ide baru serta memiliki tingkatan yang tinggi terhadap perencanaan dan organisasi (Berman, dkk dalam Moran, dkk, 1998: 223).

Penelitian yang menghubungkan antara *teacher efficacy* dan komitmen guru telah beberapa kali dilakukan di luar negeri, akan tetapi ketiga bentuk komitmen tidak menjadi satu dimensi. Adanya penelitian yang menghubungkan *teacher efficacy* dan komitmen terhadap tugas mengajar guru yang dilakukan Coladarci (1992: 323) dengan hasil terdapat hubungan yang signifikan antara *teacher efficacy* dan komitmen terhadap tugas mengajar guru, ditemukan bahwa faktor umum dan personal merupakan dua prediktor terkuat yang mempengaruhi komitmen guru disamping faktor *teacher student ratio*, iklim sekolah dan jenis

kelamin. Penelitian yang dilakukan di Indonesia belum peneliti temukan yang menghubungkan antara *teacher efficacy* dan komitmen guru secara spesifik. Terdapat penelitian yang dilakukan oleh Subagyo (2014: 74) dengan judul *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Self-Efficacy terhadap Komitmen Organisasional Dosen Politeknik Negeri Semarang*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh dominan antara *self-efficacy* dan komitmen organisasional dengan koefisien regresi 0,358.

Berdasarkan pemaparan latar belakang di atas, maka peneliti merasa perlu untuk mengetahui lebih lanjut mengenai korelasi diantara *teacher efficacy* dan komitmen pada guru SD Negeri. Oleh karena itu peneliti menetapkan judul "Hubungan antara *Teacher Efficacy* dengan Komitmen Guru SD Negeri Kecamatan Semarang Tengah".

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada hubungan antara *teacher efficacy* dengan komitmen guru SD Negeri Kecamatan Semarang Tengah?
2. Apakah ada hubungan antara *teacher efficacy* dengan komitmen guru terhadap organisasi pada guru SD Negeri Kecamatan Semarang Tengah?
3. Apakah ada hubungan antara *teacher efficacy* dengan komitmen guru terhadap tugas mengajar pada guru SD Negeri Kecamatan Semarang Tengah?

4. Apakah ada hubungan antara *teacher efficacy* dengan komitmen guru terhadap pembelajaran siswa pada guru SD Negeri Kecamatan Semarang Tengah?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui hubungan antara *teacher efficacy* dengan komitmen guru SD Negeri Kecamatan Semarang Tengah?
2. Untuk mengetahui hubungan antara *teacher efficacy* dengan komitmen guru terhadap organisasi pada guru SD Negeri Kecamatan Semarang Tengah?
3. Untuk mengetahui hubungan antara *teacher efficacy* dengan komitmen guru terhadap tugas mengajar pada guru SD Negeri Kecamatan Semarang Tengah?
4. Untuk mengetahui hubungan antara *teacher efficacy* dengan komitmen guru terhadap pembelajaran siswa pada guru SD Negeri Kecamatan Semarang Tengah?
5. Bagaimana gambaran deskriptif *teacher efficacy* dan komitmen guru?
6. Bagaimana hasil analisis inferensial variabel *teacher efficacy* dan komitmen guru?

## 1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian yang akan dilakukan diharapkan dapat memberikan manfaat, baik secara teoritik maupun secara praktis. Manfaat dilakukannya penelitian ini adalah:

### 1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi khazanah keilmuan psikologi khususnya psikologi pendidikan dan psikologi industri organisasi serta memberikan kontribusi teoritis mengenai keterkaitan antara *teacher efficacy* dan komitmen guru SD.

### 1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi praktisi di bidang psikologi maupun pendidikan khususnya Dinas Pendidikan Nasional (DIKNAS) yang terkait secara struktural maupun secara fungsional dalam upaya meningkatkan komitmen pada guru sekolah dasar negeri melalui *teacher efficacy* sehingga dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia tenaga guru khusus sekolah dasar, dan guru lain pada umumnya.
2. Bagi para peneliti, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan untuk penelitian lebih lanjut, diharapkan dapat digunakan sebagai masukan dalam peningkatan komitmen pada guru, sehingga guru dapat melaksanakan tugas dengan baik dan sukses.

## **BAB 2**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

Tinjauan pustaka merupakan suatu hal yang pokok dan sebagai bahan acuan dalam melaksanakan suatu penelitian. Melalui tinjauan pustaka, diperoleh informasi tentang permasalahan yang akan diteliti sehingga proses penelitian lebih jelas arah dan tujuannya.

Bab ini akan mengemukakan beberapa konsep teoritis yang melandasi persoalan pokok yang akan diteliti, yaitu: pengertian komitmen guru, aspek-aspek komitmen guru, faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen guru, tinjauan hak dan kewajiban guru, pengertian *teacher efficacy*, aspek-aspek *teacher efficacy*, faktor-faktor *teacher efficacy*, hubungan antara *teacher efficacy* dengan komitmen guru SD, dan hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini.

#### **2.1 Komitmen Guru**

##### **2.1.1 Pengertian Komitmen Guru**

Kualitas pengajaran tidak hanya bergantung pada pengetahuan dan kompetensi guru saja, akan tetapi antusiasme dan komitmen dalam mengajar juga merupakan komponen penting berlangsungnya proses pembelajaran (Rikard dalam Kwok-wai, 2006: 113). Coladarci (1992: 326) mendefinisikan komitmen guru sebagai keadaan psikologis guru dalam menjalankan tugas profesionalnya.

Lebih lanjut Solomon (2007: 31) menjelaskan bahwa komitmen guru merupakan penafsiran internal seorang guru tentang bagaimana guru menyerap dan memaknai pengalaman kerja. Komitmen guru merupakan aspek penting dalam pengembangan performansi dan kualitas staff sekolah (National Centre for Education Statistics, dan Reyes dalam Kwok-Wai, 2006: 114). Komitmen menjelaskan hasil yang disetujui dari sebuah keputusan atau meminta dan membuat sebuah usaha yang baik untuk menjalankan keputusan tersebut secara efektif (Yulk dalam Solomon, 2007: 31).

Kwok-wai (2006: 114-115) menyatakan bahwa apabila guru tidak berkomitmen untuk profesi guru, guru akan meninggalkan pekerjaan dan penurunan komitmen guru dapat disebabkan karena munculnya perasaan gagal dan perasaan tidak mampu untuk mempengaruhi siswa belajar atau anggota masyarakat lainnya. Rosenholtz dan Simpson (1990: 242) mengemukakan bahwa komitmen guru yang rendah mempengaruhi tingkat pengunduran diri dari profesi, ketidakhadiran, dan keterlibatan dengan tempat kerjanya.

Luthans (2006: 249) mendefinisikan komitmen sebagai (1) keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu; (2) keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi; (3) keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Loyalitas karyawan dan perhatian terhadap organisasi sebagai upaya mewujudkan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan dan diwujudkan dengan sikap guru. Komitmen yang teguh perlu dimiliki guru dalam upaya mewujudkan dan mempertahankan visi sekolah (Kelly, dkk dalam Schrum, 2013: 43).

Pendapat lain diungkapkan oleh Crosswell dan Elliott (2003: 6) memaparkan enam kategori yang mewakili pandangan, pemahaman dan konsepsi guru terhadap komitmen guru, sebagai berikut:

1. Komitmen guru sebagai *passion*.

Konsep ini melihat komitmen guru sebagai gairah atau keterikatan emosional positif terhadap pekerjaan yang terlibat dalam pembelajaran pada umumnya, atau aspek tertentu dari pembelajaran.

2. Komitmen guru sebagai investasi waktu di luar jam kontak dengan siswa.

Konsepsi ini diidentifikasi sebagai waktu *ekstra* yang diberikan untuk berhubungan dengan siswa. Waktu tambahan ini diberikan ketika di lokasi sekolah maupun di luar sekolah.

3. Komitmen guru sebagai fokus pada kebutuhan siswa.

Konsep ini menganggap komitmen guru sebagai fokus utama pada kebutuhan siswa. Kebutuhan siswa dibahas secara emosional atau akademik.

4. Komitmen guru sebagai tanggung jawab untuk memberikan pengetahuan, sikap, nilai-nilai dan keyakinan.

Konsep ini menganggap komitmen guru sebagai pengambilan tanggung jawab untuk menyampaikan pengetahuan atau sikap tertentu, nilai-nilai dan keyakinan. Guru yang memegang konsep ini memiliki peran dalam mempersiapkan masa depan siswa dan mengambil tanggung jawab untuk menyampaikan ketrampilan, pemahaman, dan nilai-nilai.

5. Komitmen guru dalam menjaga pengetahuan profesional.

Konsep ini memandang komitmen guru sebagai pemeliharaan pengetahuan profesional dan pengembangan secara berkelanjutan. Konsep ini memunculkan gagasan bahwa guru secara proaktif mengembangkan profesionalnya, bersedia berbagi dengan rekan kerja.

6. Komitmen guru dalam keterlibatannya dengan komunitas sekolah.

Konsep ini menggambarkan kebersediaan guru untuk terlibat dengan sekolah dan masyarakat sekolah. Dalam konsep ini adalah keyakinan guru terhadap tanggung jawab profesionalnya dan mungkin dengan masyarakat luar.

Berdasarkan beberapa definisi komitmen guru diatas, peneliti mendefinisikan komitmen guru sebagai keadaan psikologis guru dalam menjalankan tugas profesionalnya dalam mencapai tujuan-tujuan pembelajaran, serta keinginan yang kuat untuk tetap berada dalam sekolah dan untuk mempengaruhi proses belajar siswa.

### 2.1.2 Aspek-aspek Komitmen Guru

Meyer dan Allen (dalam Jaros, 2007: 7, dan Luthans, 2006: 249) mengungkapkan tiga aspek-aspek komitmen organisasi, sebagai berikut:

1. Komitmen afektif (*affective commitment*)

Komitmen afektif merupakan keterikatan emosional karyawan, mengenal, dan keterlibatan dalam organisasi. Kekuatan hasrat guru untuk bekerja sesuai dengan beban tugas karena setuju dengan peraturan yang berlaku. Guru yang memiliki komitmen ini biasanya lebih menunjukkan sikap

yang lebih baik dibandingkan dengan rekan kerja dengan bentuk komitmen berkelanjutan.

2. Komitmen kelanjutan (*continuance commitment*).

Komitmen kelanjutan merupakan komitmen berdasarkan penilaian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi. Terkait dengan *benefit* yang didapatkan oleh individu baik dalam bentuk gaji, promosi jabatan dan lain sebagainya. Guru yang memiliki komitmen ini tidak memiliki identifikasi pribadi dan nilai-nilai sekolah.

3. Komitmen normatif (*normative commitment*)

Komitmen normatif adalah tingkat seberapa jauh seseorang secara *psychological* terikat untuk tetap berada dalam organisasi yang didasarkan kepada perasaan seperti kesetiaan, kehangatan, pemilikan, kebanggaan, kesenangan, kebahagiaan, dan lain-lain. Lebih lanjut *normative commitment* adalah kekuatan hasrat karyawan untuk terus bekerja pada organisasi karena merasa wajib untuk tetap tinggal dalam organisasi, hal ini karena tekanan dari orang lain. Karyawan dengan bentuk komitmen normatif, akan selalu memikirkan apa yang dipikirkan oleh orang lain apabila karyawan tersebut meninggalkan perusahaan. Keadaan ini disebabkan karena perusahaan telah memberikan fasilitas terhadap dirinya, sehingga menjadi suatu kewajiban apabila karyawan tersebut harus tetap berada dalam organisasi tersebut. Sama halnya dengan status PNS (pegawai negeri sipil) yang melekat pada guru SD Negeri.

Dannetta (2002: 145) menyebutkan objek komitmen guru yang terbagi menjadi tiga objek yaitu:

1) *Commitment to the organization* (komitmen terhadap organisasi)

Komitmen organisasi meliputi kepercayaan dan penerimaan tujuan organisasi dan nilai-nilai; kemauan untuk mengerahkan usaha atas nama organisasi; dan keinginan untuk tetap dalam organisasi atau sekolah. Luthans (2006: 249) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai: (1) keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu; (2) keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi; (3) keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Kushman (1992: 5) menyebutkan sekolah yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi cenderung: (a) memberikan pendidikan yang menguntungkan siswa; (b) menunjukkan iklim sekolah yang kondusif untuk belajar; (c) melibatkan lebih banyak guru dalam pengambilan keputusan sekolah. Lebih lanjut komitmen organisasi menunjukkan pengaruh positif terhadap prestasi siswa, pekerjaan guru dan kepuasan kerja, *teacher efficacy* dan harapan guru untuk kesuksesan siswa.

Dessler dalam Luthans (2006: 250), memberikan pedoman khusus untuk mengimplementasikan system manajemen yang mungkin membantu memecahkan masalah dan meningkatkan komitmen organisasi diantaranya adalah:

1. Berkomitmen pada nilai utama manusia. Membuat aturan tertulis, memekerjakan manajer yang baik dan tepat, dan mempertahankan komunikasi.

2. Memperjelas dan mengkomunikasikan misi anda. Memperjelas misi dan ideologi; berkarisma; menggunakan praktik perekrutan berdasarkan nilai; menekankan orientasi berdasarkan nilai strs dan pelatihan; membentuk tradisi.
  3. Menjamin keadilan organisasi. Memiliki prosedur penyampaian keluhan yang komprehensif, menyediakan komunikasi dua arah ekstensif.
  4. Menciptakan rasa komunitas. Membangun homogenitas berdasarkan nilai; keadilan; menekankan kerjasama, saling mendukung, dan kerja tim; berkumpul bersama.
  5. Mendukung perkembangan karyawan. Melakukan aktualisasi;memberikan pekerjaan menantang pada tahun pertama; memajukan dan memberdayakan; mempromosikan dari dalam; menyediakan aktivitas perkembangan; menyediakan keamanan kepada karyawan tanpa jaminan.
- 2) *Commitment to the teaching profession* (komitmen terhadap tugas mengajar guru)

Komitmen terhadap tugas mengajar umumnya membahas sejauh mana seseorang memiliki sikap positif, lampiran afektif untuk pekerjaan seseorang. Penelitian Bredson, dkk (dalam Danneta, 2002: 150) mengungkapkan bahwa motivasi internal merupakan hal terpenting bagi guru. Lebih lanjut penelitian Coladarci (1992: 327) komitmen terhadap tugas mengajar merupakan bentuk pertahanan guru dalam pekerjaannya, menjawab pertanyaan mengenai faktor yang menyebabkan guru memilih profesinya saat ini. Pernyataan yang meliputi: tanggung jawab terhadap tugas selain mengajar, besarnya kelas, rendahnya

otonomi dan kebijaksanaan dalam pekerjaan, perasaan terhadap pengasingan dari rekan kerja dan *supervisor*, dan ketidak mampuan dalam usahanya memberikan pemecahan masalah.

### 3) *Commitment to student learning* (komitmen terhadap pembelajaran siswa)

Komitmen terhadap pembelajaran siswa berfokus pada sejauh mana guru berdedikasi untuk belajar siswa, terlepas dari isu-isu lain yang mungkin terlibat misalnya: kesulitan akademis, latar belakang sosial. Bredson (dalam Danneta, 2002: 150) menyatakan bahwa penghargaan dari dalam merupakan faktor yang mempengaruhi komitmen terhadap pembelajaran siswa. Danneta (2002: 145) merupakan keterlibatan guru untuk membantu siswa yang memiliki kesulitan dalam belajar atau latar belakang sosial. Konsep ini membahas mengenai keterlibatan siswa dalam belajar dan prestasi siswa, terutama untuk siswa yang hasil akademiknya rendah (dalam Kushman, 1992: 9).

Objek dari Danneta (2002: 145) menjadi pilihan peneliti untuk digunakan dalam penelitian ini, dan dijadikan sebagai bentuk sub aspek dari komitmen guru karena objek tersebut dinilai lebih lengkap dan memenuhi kriteria permasalahan yang dipaparkan dalam latar belakang diantaranya adalah: komitmen organisasi, komitmen terhadap tugas mengajar dan komitmen terhadap pembelajaran siswa.

### **2.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Guru**

Penelitian Day, dkk (2005: 573) menyimpulkan bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi komitmen guru, diantaranya adalah:

1. Faktor pribadi dan sekolah yang mendukung meningkatnya komitmen

Faktor pribadi dan sekolah merupakan faktor yang paling signifikan mempengaruhi komitmen guru, faktor pribadi meliputi: (a) memiliki rekan kerja yang berkepentingan profesional, (b) kestabilan emosional di lingkungan rumah, (c) kehidupan sosial di luar pendidikan, (d) kepemimpinan dan budaya sekolah, dan (e) *teacher efficacy*, untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik dan berusaha membuat perbedaan. Faktor sekolah meliputi: (a) *sharing* dengan rekan kerja dan pendukung, (b) umpan balik yang positif dari rekan-rekan kerja, (c) bekerja dengan orang tua untuk membawa perubahan, dan (d) keberadaan peserta didik dan lingkungan pekerjaan yang dinamis.

## 2. Faktor sistem

Faktor sistem merupakan faktor yang mempengaruhi menurunnya komitmen guru, diantaranya adalah: (a) waktu, terkait dengan inovasi dan keterlibatan kurva belajar yang curam, (b) inisiatif departemen yang meningkatkan tugas birokrasi, (c) kurangnya sumber daya atau keterbatasan dana, (d) pengurangan otonomi kelas dan peranan guru, (e) ketidakmampuan dalam mengontrol keputusan yang dibuat untuk peserta didik. Peran kepala sekolah sangat penting dalam mempertahankan komitmen guru dengan memperhatikan faktor pribadi dan sekolah. Selain itu peran kepala sekolah sama pentingnya dalam mengatasi faktor-faktor konteks sistem yang mengurangi komitmen guru.

Berdasarkan pemaparan di atas faktor-faktor yang berpengaruh terhadap komitmen guru yaitu faktor internal dan eksternal guru. Faktor internal yang dapat meningkatkan komitmen terdiri dari faktor pribadi dan sekolah yang didalamnya meliputi peran rekan kerja yang berkepentingan profesional seperti kegiatan

*sharing* antar rekan kerja, pemberian umpan balik yang positif dari rekan kerja; kestabilan emosional di lingkungan rumah yang mendukung pekerjaan guru; kehidupan sosial yang dimiliki guru di luar kepentingan pendidikan; kepemimpinan dan budaya sekolah; *teacher efficacy*, untuk melaksanakan tugas sekolah; dan keberadaan peserta didik serta lingkungan pekerjaan yang dinamis.

Faktor yang mempengaruhi menurunnya komitmen guru adalah faktor sistem. Faktor sistem terdiri dari waktu yang dimiliki guru dalam berinovasi; inisiatif departemen pendidikan dalam meningkatkan tugas birokrasi; keterbatasan dana dan sumber daya; pengurangan otonomi kelas dan peranan guru untuk peserta didik; dan ketidakmampuan guru dalam mengontrol keputusan yang dibuat untuk peserta didik.

## **2.2 Tinjauan tentang Kualifikasi Guru**

Undang-undang tentang guru dan dosen nomor 14 tahun 2005 pasal 1 ayat 1 dan 4 menyatakan Guru adalah 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. Selanjutnya Profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi.

Dijelaskan pula fungsi dan kedudukan guru pada pasal 2 ayat 1, 2, 4, dan 6 bahwa guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan tinggi yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Lebih lanjut pengakuan kedudukan guru sebagai tenaga profesional sebagaimana dimaksudkan pada ayat (1) dibuktikan dengan sertifikat pendidik. Kedudukan guru sebagai tenaga profesional sebagaimana dimaksud dalam pasal 2 ayat (1) berfungsi untuk meningkatkan martabat dan peran guru sebagai agen pembelajaran berfungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yaitu berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, serta menjadi warga Negara yang demokratis dan bertanggung jawab.

Undang-undang tentang guru dan dosen nomor 14 tahun 2005 Pasal 7 ayat 1 menjelaskan mengenai prinsip profesionalitas guru, diantaranya adalah:

1. Memiliki bakat, minat, panggilan jiwa, dan idealisme.
2. Memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia.
3. Memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugas.
4. Memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas.
5. Memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan.
6. Memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja.

7. Memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan belajar sepanjang hayat.
8. Memiliki jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.
9. Memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugas keprofesionalan guru.

Undang-undang tentang guru dan dosen nomor 14 tahun 2005 pasal 14 dijelaskan mengenai kewajiban guru, berikut kewajiban yang harus dipenuhi oleh guru dipaparkan pada pasal 20 antara lain:

1. Merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.
2. Meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni.
3. Bertindak objektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras, dan kondisi fisik tertentu, atau latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi peserta didik dalam pembelajaran.
4. Menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, dan kode etik guru, serta nilai-nilai agama dan etika.
5. Memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.

Guru yang memiliki komitmen yang tinggi akan senantiasa berusaha menjalankan kewajiban yang memang sudah dirumuskan bagi guru-guru yang memiliki ikatan dinas (pegawai negeri sipil). Tidak ada alasan untuk dapat

menghindar dari beban tugas yang diberikan kepada guru, dengan adanya keyakinan terhadap kemampuan yang dimiliki guru dapat berpengaruh terhadap meningkatnya komitmen guru.

## **2.3 Teacher Efficacy**

### **2.3.1 Pengertian *Teacher Efficacy***

Membahas *teacher efficacy* tidak terlepas dari teori dari Albert Bandura mengenai *self-efficacy* karena *teacher efficacy* mengacu pada konstruk *self-efficacy*. *Self-efficacy* berasal dari teori kognitif belajar sosial yang mengarah pada keyakinan seseorang dalam hal kemampuannya untuk mengatur dan melaksanakan tindakan-tindakan yang dibutuhkan untuk mendapatkan hasil yang diinginkan (Bandura, 1993: 118). Stajkovic dan Luthans (dalam Luthans, 2006: 338) mendefinisikan *self-efficacy* sebagai keyakinan individu (atau konfidensi) mengenai kemampuannya untuk memobilisasi motivasi, sumber daya kognitif, dan tindakan yang diperlukan agar berhasil melaksanakan tugas dalam konteks tertentu. Individu yang memiliki efikasi diri yang tinggi berfokus pada peluang yang layak dikejar dan melihat rintangan sebagai hal yang dapat diatasi. Melalui kecerdasan dan daya tahan, mereka mencari cara untuk mengendalikan diri menghadapi kesulitan atau keterbatasan peluang.

Bandura (dalam Moran, dkk, 1998: 203) mendefinisikan *teacher efficacy* sebagai kepercayaan yang dimiliki oleh seorang guru terhadap kemampuannya untuk mengatur dan memutuskan tindakan yang harus diambil untuk menyelesaikan tugas instruksional spesifik, atau dengan kata lain, kapasitas

seorang guru untuk mempengaruhi performa siswa. Hampir serupa dengan pendapat tersebut Ashton (1984: 28) mendefinisikan *teacher efficacy* sebagai keyakinan guru terhadap kemampuannya untuk memberikan pengaruh terhadap performa siswa. Lebih lanjut Moran, dkk (1998: 233) mendefinisikan *teacher efficacy* sebagai keyakinan guru terhadap kemampuan dirinya dalam mengatur dan melakukan tindakan yang dibutuhkan untuk berhasil dalam menyelesaikan tugas mengajar tertentu pada konteks tertentu.

Moran, dkk dalam Kelm dan McIntosh (2012: 138) menjelaskan bahwa *teacher efficacy* memiliki dua komponen, yaitu analisis terhadap tugas mengajar (*analysis of teaching task*) dan analisis terhadap kompetensi personal guru (*assessment of personal teaching competence*). Gibson dan Dembo (dalam Moran, dkk, 2001: 212) merepresentasikan *teacher efficacy* sebagai keyakinan yang dimiliki oleh guru untuk menghasilkan perubahan yang lebih baik dan dapat mempengaruhi perilaku serta hasil belajar siswa. Berman, McLaughlin, Bass, Pauly, dan Zellman (dalam Moran dan Hoy, A., 2001: 212) mendefinisikan *teacher efficacy* sebagai tingkat dimana guru meyakini bahwa dia memiliki kapasitas atau kemampuan untuk memengaruhi hasil belajar peserta didik.

Ashton dkk (dalam Kelm dan McIntosh, 2012: 137) mendefinisikan *teacher efficacy* sebagai persepsi guru terhadap kemampuannya dalam mempengaruhi hasil belajar peserta didik, merupakan salah satu faktor penting yang terkait dengan berbagai variabel positif seperti prestasi akademik, motivasi, dan perilaku peserta didik. *The RAND corporation* (dalam Kelm dan McIntosh, 2012: 137) mendefinisikan *teacher efficacy* sebagai persepsi guru dalam

mempengaruhi motivasi dan pembelajaran untuk semua peserta yang tidak termotivasi atau peserta didik yang mengalami masalah dalam berperilaku.

Merujuk pada definisi yang dikemukakan oleh Moran, dkk (1998: 217) yang mendefinisikan *teacher efficacy* menjadi bentuk yang lebih spesifik untuk digunakan. Misalkan saja, guru sekolah dasar akan merasa lebih yakin pada kemampuannya apabila mengajar siswa kelas satu daripada kelas lima, atau lebih yakin apabila mengajar siswa yang sekolah di pedesaan daripada siswa yang sekolah di perkotaan. Sesuai dengan Raudenbush, Rowen dan Cheong (dalam Moran, dkk 1998: 218) yang mengungkapkan tingkat *teacher efficacy* dapat berubah ketika ada perubahan kelas yang diajar.

Berdasarkan beberapa definisi diatas peneliti menyimpulkan bahwa *teacher efficacy* adalah tingkat keyakinan guru terhadap kapasitas atau kemampuannya dalam mengatur dan melaksanakan tindakan-tindakan yang bertujuan untuk mencapai keberhasilan tanggung jawabnya dan meningkatkan kompetensi serta mempengaruhi prestasi akademik siswa.

### 2.3.2 Aspek-aspek *Teacher Efficacy*

Aspek-aspek *Teacher efficacy* yang diungkapkan Bandura dalam Moran, dkk (1998: 219) sebagai berikut:

1. *Efficacy to influence decision making*, terkait dengan keyakinan akan kemampuannya dalam mempengaruhi pengambilan keputusan.
2. *Efficacy to Influence on school resources*, terkait dengan keyakinan akan kemampuannya dalam memanfaatkan sumber daya sekolah.

3. *Instructional efficacy*, terkait dengan keyakinan akan kemampuan dalam mengajar.
4. *Disciplinary efficacy*, terkait dengan keyakinan kemampuan dalam menegakkan kedisiplinan.
5. *Efficacy to Enlisting parental involvement*, terkait dengan keyakinan akan kemampuan dalam mengefektifkan keterlibatan orangtua.
6. *Efficacy to Enlisting community involvement*, terkait dengan keyakinan akan kemampuan dalam mengefektifkan keterlibatan kelompok.
7. *Efficacy to Creating a positive school climate*, terkait dengan keyakinan akan kemampuan dalam membuat iklim sekolah yang positif.

Sedangkan aspek-aspek *teacher efficacy* dari Moran dan Hoy, A. (2001: 799), terbagi menjadi tiga aspek, diantaranya adalah:

1. Keyakinan untuk strategi pengajaran (*efficacy for instructional strategies*)  
Aspek ini mencakup penilaian terhadap keyakinan guru dalam menyampaikan materi pelajaran dengan berbagai strategi yang dianggap tepat agar siswa dapat lebih memahami materi.
2. Keyakinan untuk manajemen kelas (*efficacy for classroom management*)  
Aspek ini merupakan penilaian terhadap keyakinan guru dalam menciptakan dan menjaga kegiatan pembelajaran di kelas berjalan dengan lancar. Guru memiliki kemampuan dan keterampilan dalam mengelola lingkungan belajar yang mampu membangkitkan motivasi dan perilaku belajar peserta didik, baik secara individual maupun kelompok sehingga

terjadi interaksi sosial yang positif, aktivitas belajar yang bersumber dari kemauan peserta didik, dan motivasi diri secara internal.

3. Keyakinan untuk keterlibatan siswa (*efficacy for student engagement*)

Aspek ini merupakan penilaian terhadap keyakinan guru dalam menangani hal-hal terkait keterlibatan siswa dalam proses belajar, termasuk memotivasi siswa untuk aktif dalam proses belajar.

Peneliti menggunakan aspek-aspek dari Moran dan Hoy, A. (2001: 796) disebut sebagai *Teachers's sense of efficacy scale*. Alat ukur yang dirumuskan oleh Moran dan Hoy, A. (2001: 796) terdiri dari 24 item, dengan menggunakan skala likert 9 poin, mulai dari *1-nothing*, *3-very little*, *5-some influence*, *7-quite a bit*, dan *9-a great deal*. Terdapat tiga subskala, meliputi *efficacy for instructional strategies*, *efficacy for classroom management*, dan *efficacy for student engagement* yang masing-masing terdiri dari 8 item. Dengan metode *factor analysis*, diketahui bahwa *factor loadings* berkisar antara .50 sampai .78. reliabilitas dari *full scale* berkisar .92 sampai .95, dan untuk subskala berkisar antara .86 hingga .90 (.94 untuk reliabilitas *full scale*, dan .91 untuk *efficacy for instructional strategies*, .90 untuk *efficacy for classroom management*, dan .87 untuk *efficacy for student engagement*). Interkorelasi antara ketiga subskala tersebut .60 (*instruction*), .70 (*classroom management*), dan .58 (*student engagement*)( $p < 0,001$ ).

Skala *teacher efficacy* yang digunakan peneliti untuk diadaptasi ke dalam penelitian ini disusun berdasarkan aspek dari Moran dan Hoy, A. (2001: 796) yang dinamai *Teachers's sense of efficacy scale*. Telah di uji validitas dan

reliabilitasnya, dan instrumen tersebut dianggap sebagai alat ukur yang paling lengkap mengukur seluruh aspek penting dalam *teacher efficacy*.

### 2.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Teacher Efficacy*

Berdasarkan dari teori Bandura, Moran, dkk (1998: 228-230) menjelaskan bahwa *teacher efficacy* dipengaruhi oleh empat faktor. Lebih lanjut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. *Mastery experiences* (pengalaman penguasaan atau pencapaian kinerja), merupakan faktor yang paling kuat dalam membentuk *teacher efficacy* karena merupakan informasi langsung mengenai kesuksesan. Persepsi guru terhadap kinerjanya yang berhasil, dapat meningkatkan *efficacy* guru dan sebaliknya, kegagalan yang berulang akan membuat *self efficacy* berkurang. Pengalaman yang diperoleh melalui usaha terus-menerus dan kemampuan untuk belajar membentuk efikasi yang kuat dan fleksibel.
2. *Vicarious experiences* (pengalaman orang lain atau pemodelan), diperoleh berdasarkan pengalaman diri sendiri ketika mengamati orang lain yang berhasil. Semakin diperkuat apabila aspek-aspek pada diri model menyerupai diri pengamat misalkan saja (aspek-aspek demografis seperti umur, jenis kelamin, karakteristik fisik, pendidikan, status dan pengalaman) dan semakin relevan tugas yang dilakukan, semakin besar pengaruh pada proses efikasi pengamat (Bandura dalam Luthans, 2006: 342).
3. *Physiological and emotional states* (kondisi emosional dan fisiologis), apabila individu berada dalam kondisi mental dan fisik yang sehat, maka hal ini merupakan titik awal yang baik untuk membangun efikasi. Kondisi tersebut

juga meningkatkan efikasi seseorang pada tugas yang menuntut kondisi fisik dan atau psikologis yang baik (Bandura dalam Luthans 2006: 342). Perasaan rileks dan pengalaman emosi yang positif ketika mengajar menandakan adanya *self assurance* dan antisipasi terhadap kesuksesan masa depan (Bandura dalam Moran, dkk, 1998: 229). *Arousal* yang timbul dalam diri guru, misalnya detak jantung meningkat, tangan gemetar dan pernafasan yang semakin cepat dapat dianggap sebagai sesuatu yang positif atau negative tergantung dari situasi mengajar yang ada, pengalaman mengajar dan tingkat *arousal* secara keseluruhan (Bandura dalam Moran, dkk, 1998: 229). Tingkatan *arousal* yang tinggi dapat meningkatkan *performance* ketika guru memusatkan perhatian dan energy pada tugas.

4. *Social/verbal persuasion* (persuasi sosial/verbal), merupakan keyakinan atas efikasi individu yang diperkuat melalui pengaruh orang lain yang kompeten dan dihormati sehingga mereka "mendapatkan apa yang diperlukan" dan memberikan umpan balik positif pada perkembangan yang terjadi dalam tugas (Bandura dalam Luthans, 2006: 342). Keberhasilan dari persuasi sosial/verbal ini bergantung pada kredibilitas, keterpercayaan dan keahlian dari pemberi persuasi (Bandura, dalam Moran, dkk, 2007: 230).

Berdasarkan empat sumber diatas, secara langsung berkontribusi dalam peningkatan *teacher efficacy*. *Efficacy* dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan pengembangan yang ditargetkan pada keempat faktor tersebut (Luthans, 2006: 342).

## 2.4 Hubungan antara *Teacher Efficacy* dengan Komitmen Guru

### SD

Sumber daya manusia dalam bidang pendidikan yang berpengaruh terhadap peningkatan kualitas pendidikan adalah guru. Guru sebagai agen perubahan dituntut untuk dapat senantiasa meningkatkan kemampuan profesionalnya dalam menjalankan tugas dan kewajiban. Setiap individu tentu menginginkan kualitas pendidikan yang baik, namun pada kenyataannya tidak semua sekolah memiliki fasilitas pendidikan sesuai dengan yang diharapkan.

Guru sekolah dasar (SD) memiliki beban tugas yang lebih besar dibandingkan dengan guru sekolah menengah. Hal tersebut mengakibatkan kurang maksimalnya kinerja guru dalam menjalankan beban tugasnya. Status guru sekolah yang didominasi oleh guru berstatus pegawai negeri sipil, dimana tugas, hak dan kewajibannya telah terstruktur bukan menjadi alasan kurang maksimalnya kinerja guru. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja, guru perlu memiliki komitmen. Guru yang memiliki komitmen tidak akan ragu-ragu dalam menentukan sikap dan bertanggung jawab terhadap keputusan yang diambil tersebut serta mampu bekerja keras. Hal ini dilakukan bukan hanya terhadap dirinya sendiri tetapi juga pada masyarakat luar. Peran aktif guru dengan penuh tanggung jawab yang dimiliki seorang guru, akan mendorongnya terlibat langsung dalam suatu kegiatan, memiliki kemampuan untuk menetapkan keputusan untuk dirinya sendiri dan dilaksanakan sebaik-baiknya.

Komitmen guru merupakan keadaan yang mutlak dimiliki oleh setiap guru. Solomon (2007: 31) menjelaskan bahwa komitmen guru merupakan

penafsiran internal seorang guru tentang bagaimana guru menyerap dan memaknai pengalaman kerja. Penulis mendefinisikan komitmen guru sebagai keadaan psikologis guru dalam menjalankan tugas profesionalnya dalam mencapai tujuan-tujuan pembelajaran, serta keinginan yang kuat untuk tetap berada dalam sekolah dan untuk mempengaruhi proses belajar siswa.

Komitmen guru berperan penting dalam perkembangan kualitas pendidikan. Rosenholtz dan Simpson (1990: 242) mengemukakan bahwa komitmen guru yang rendah mempengaruhi tingkat pengunduran diri dari profesi, ketidakhadiran, dan keterlibatan dengan tempat kerjanya. Kwok-wai (2006: 114-115) menyatakan bahwa apabila guru tidak berkomitmen untuk profesi guru, guru akan meninggalkan pekerjaan dan penurunan komitmen guru dapat disebabkan karena munculnya perasaan gagal dan perasaan tidak mampu untuk mempengaruhi siswa belajar atau anggota masyarakat lainnya.

Komitmen guru meliputi beberapa objek dan kemudian dijadikan sebagai aspek dalam penelitian ini, yang pertama adalah komitmen organisasi. Kushman (1992: 5) menyebutkan sekolah yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi cenderung: (a) memberikan pendidikan yang menguntungkan siswa; (b) menunjukkan iklim sekolah yang kondusif untuk belajar; (c) melibatkan lebih banyak guru dalam pengambilan keputusan sekolah. Lebih lanjut komitmen organisasi menunjukkan pengaruh positif terhadap prestasi siswa, pekerjaan guru dan kepuasan kerja, *teacher efficacy* dan harapan guru untuk kesuksesan siswa. Kedua komitmen terhadap tugas mengajar Coladarci (1992: 327) menyatakan komitmen tersebut merupakan bentuk pertahanan guru dalam pekerjaannya,

menjawab pertanyaan mengenai faktor yang menyebabkan guru memilih profesinya saat ini. Ketiga komitmen terhadap pembelajaran siswa Danneta (2002: 145) menyatakan komitmen tersebut merupakan keterlibatan guru untuk membantu siswa yang memiliki kesulitan dalam belajar atau latarbelakang sosial.

Terdapat beberapa faktor yang berperan untuk meningkatkan atau menurunkan komitmen guru. Beberapa faktor yang menghambat komitmen organisasi oleh Newstrom (2007: 207) diantaranya adalah: (1) *excessive blaming*; (2) *insincere gratitude*; (3) *failure to follow through*; (4) *inconsistencies and incongruities*; (5) *inflated egos and bulliyng* dan faktor yang menstimulasi meningkatnya komitmen organisasi diantaranya adalah: (1) *clarity of rules and policies* (kejelasan aturan dan kebijakan); (2) *investments in employees (training)* (investasi dalam pekerja, (pelatihan)); (3) *respect and appreciation for efforts* (menghormati dan mengapresiasi hasil); (4) *employee participation and autonomy* (partisipasi pekerja dan kemandirian); (5) *making employees feel valued* (membuat pekerja merasa dihargai). Ketika guru merasa mampu menjalankan pekerjaannya maka hal tersebut dapat mendukung dirinya dalam menjalankan profesi pekerjaannya sebagai guru. Dukungan yang dibutuhkan guru tersebut ialah datang dari organisasi dimana guru yang memiliki *teacher efficacy* yang tinggi dan diberikan apresiasi atas hasil pekerjaannya, dihargai, dan diberikan kesempatan untuk berpartisipasi oleh organisasi dalam hal ini adalah sekolah maka guru dapat berkomitmen terhadap organisasinya.

Salah satu faktor psikologis yang diduga berpengaruh terhadap komitmen guru yaitu *teacher efficacy*. Kelm dan McIntosh (2012: 138) mengindikasikan

bahwa guru yang memiliki *teacher efficacy* yang tinggi berkorelasi dengan kepuasan kerja dan komitmen terhadap sekolah dalam hal ini diartikan sebagai bentuk organisasi, sedangkan guru yang memiliki *teacher efficacy* yang rendah berkorelasi dengan stres kerja dan burnout. Coladarci (1992: 323) lebih spesifik mengungkap hubungan antara *teacher efficacy* dan komitmen mengajar guru dengan hasil efikasi guru secara umum dan personal sebagai dua prediktor terkuat komitmen mengajar, disamping faktor *teacher-student ratio*, iklim sekolah, dan jenis kelamin.

Moran, dkk (1998: 233) mendefinisikan *teacher efficacy* sebagai keyakinan guru terhadap kemampuan dirinya dalam mengatur dan melakukan tindakan yang dibutuhkan untuk berhasil dalam menyelesaikan tugas mengajar tertentu pada konteks tertentu. Peneliti merumuskan *teacher efficacy* sebagai tingkat keyakinan guru terhadap kapasitas atau kemampuannya dalam mengatur dan melaksanakan tindakan-tindakan yang bertujuan untuk mencapai keberhasilan tanggung jawabnya dan meningkatkan kompetensi serta mempengaruhi prestasi akademik siswa.

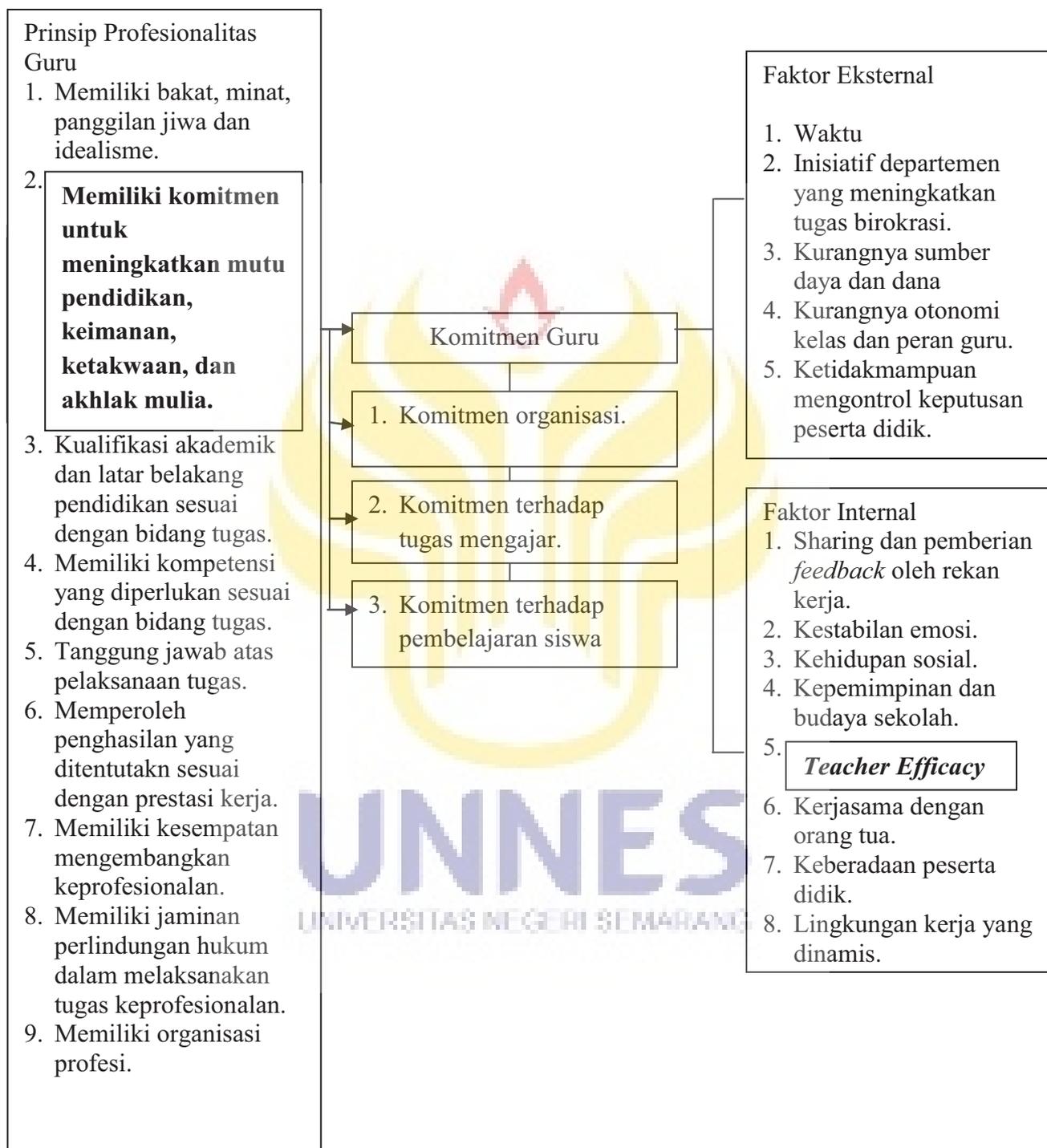
Keberadaan *teacher efficacy* berkaitan dengan komitmen yang dimiliki guru. Artinya individu yang mampu memaksimalkan *teacher efficacy* yang dimilikinya dapat menunjukkan karakteristik-karakteristik personal yang positif terkait komitmen guru seutuhnya yaitu mencakup ketiga bentuk komitmen diantaranya komitmen terhadap organisasi (sekolah), komitmen terhadap tugas mengajar, dan komitmen terhadap pembelajaran siswa.

Berman dan McLaughlin (dalam Trentham, dkk, 1985: 344) menganggap *teacher efficacy* sebagai salah satu faktor penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan, akademik siswa dan keyakinan diri. Komitmen guru mengalami perubahan dan pengurangan ketika guru merasa tidak sukses, dimana guru merasa *teacher efficacy* yang dimilikinya rendah. Kwok-wai (2006: 114-115) menyatakan bahwa apabila guru tidak berkomitmen untuk profesi guru, guru akan meninggalkan pekerjaan dan penurunan komitmen guru dapat disebabkan karena munculnya perasaan gagal dan perasaan tidak mampu untuk mempengaruhi siswa belajar atau anggota masyarakat lainnya. Apabila *teacher efficacy* yang dimiliki guru rendah berpengaruh terhadap penurunan komitmen guru (Joffres dan Haughey, 2001: 1).

Pergerakan naik dan turunnya komitmen guru terlihat dari pengertian guru akan pengalaman negatif mereka. Komitmen menurun dalam fungsi atribusi kausal guru dari penerimaan akan kegagalan ketika guru mengatribusikan ketidakmampuan mereka untuk memengaruhi pembelajaran siswa (Joffres dan Haughey, 2001: 20).

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat digambarkan kerangka berfikir sebagai berikut:

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir



## 2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian diatas, peneliti mengajukan dua hipotesis yang terbagi menjadi hipotesis mayor dan hipotesis minor. Adapun uraian hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis mayor: Ada hubungan antara *teacher efficacy* dengan komitmen guru.
2. Hipotesis minor:
  1. Ada hubungan antara *teacher efficacy* dengan komitmen organisasi.
  2. Ada hubungan antara *teacher efficacy* dengan komitmen terhadap tugas mengajar.
  3. Ada hubungan antara *teacher efficacy* dengan komitmen terhadap pembelajaran siswa.

## BAB 5

### PENUTUP

#### 5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan. Peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan penelitian yang telah peneliti lakukan dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *teacher efficacy* dengan komitmen pada guru sekolah dasar negeri di Semarang Tengah.
2. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan bahwa ada hubungan yang signifikan antara *teacher efficacy* dengan komitmen terhadap organisasi pada guru sekolah dasar negeri di Semarang Tengah.
3. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan bahwa ada hubungan yang signifikan antara *teacher efficacy* dengan komitmen terhadap tugas mengajar pada guru sekolah dasar negeri di Semarang Tengah.
4. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan bahwa ada hubungan yang signifikan antara *teacher efficacy* dengan komitmen terhadap pembelajaran siswa pada guru sekolah dasar negeri di Semarang Tengah. Artinya guru yang mampu mengembangkan *teacher*

*efficacy* dalam dirinya, maka guru dapat mendedikasikan diri untuk pembelajaran siswa, terlibat dalam menangani kesulitan belajar yang dialami siswa, dan memiliki kepedulian terhadap pencapaian prestasi belajar siswa.

5. Gambaran umum *teacher efficacy* pada guru sekolah dasar negeri di Semarang Tengah tergolong dalam kategori yang tinggi, dengan melihat persentase sebesar 78,65% responden berada dalam kategori tinggi dan yang berada pada kategori sedang sebesar 21,35%. Sedangkan tidak ada responden yang berada pada kategori rendah.
6. Gambaran umum komitmen guru pada guru sekolah dasar negeri di Semarang Tengah tergolong dalam kategori yang tinggi, dengan melihat persentase sebesar 80,90% responden berada dalam kategori tinggi dan 19,10% responden berada dalam kategori sedang. Sedangkan tidak ada responden yang berada pada kategori rendah.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian di atas peneliti mengajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi guru sekolah dasar negeri

Bagi guru sekolah dasar negeri diharapkan dapat mempertahankan *teacher efficacy* sebagai salah satu pendekatan psikologi dalam diri masing-masing guru sehingga dapat terjaganya komitmen guru diantaranya komitmen terhadap organisasi dimana guru dapat memberikan dedikasi dan loyalitas terhadap sekolahan, komitmen terhadap tugas mengajar dimana guru dapat

tetap bertanggung jawab terhadap tugas selain mengajar dan komitmen terhadap pembelajaran siswa dimana guru turut serta dalam menangani kesulitan belajar siswa.

2. Bagi sekolah atau instansi pendidikan

Bagi sekolah atau instansi pendidikan diharapkan dapat memberikan kesempatan pada setiap guru untuk mendiskusikan suatu permasalahan secara terbuka, memberikan kesempatan untuk turut berpartisipasi dalam pengambilan keputusan serta memberikan keleluasaan, kebebasan dan memberikan wewenang lebih besar kepada setiap guru di dalam pelaksanaan pekerjaannya, dan tidak membebankan tugas administrasi yang terlalu banyak sehingga mempengaruhi kinerja guru dalam mengajar.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang hendak melakukan penelitian serupa diharapkan mampu mengungkapkan perbedaan *teacher efficacy* dan komitmen guru pada guru tetap (PNS) dan guru tidak tetap (Non PNS). Selain itu dirasa penting juga untuk memperhatikan variabel-variabel lain terkait dengan faktor-faktor personal seperti usia, lama mengajar, jenis kelamin dan tingkat pendidikan responden.

## DAFTAR PUSTAKA

- Andersen, L. B. 2011. *Teacher diversity: Do male and female teachers have different self-efficacy and job satisfaction?* Tulisan dipresentasikan pada konferensi zepa yang ke-33, Bucharest.
- Ashton, P. 1984. Teacher Efficacy: A Motivational Paradigm for Effective Teacher Education. *Journal of Teacher Education*. Amerika: SAGE.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik, Edisi. Revisi*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Azwar, S. 2012a. *Reliabilitas dan Validitas (edisi IV)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- \_\_\_\_\_ 2012b. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- \_\_\_\_\_ 2013. *Penyusunan Skala Psikologi (edisi II)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bandura, Albert. 1993. *Perceived Self-Efficacy in Cognitive Development and Functioning*. Amerika: Stanford University.
- Burket, M.C. 2011. Relationships among teachers' personality, leadership style, and efficacy of classroom management. *Disertasi*. The University of Southern Mississippi. Mississippi.
- Caprara, G., Barbaranelli, dkk. 2006. Teachers' self-efficacy beliefs as determinants of job satisfaction and students' academic achievement: a study at the school level. *Journal of school psychology*. Vol. 44 No. 473-490. Elsevier: Rome Italy.
- Coladarci, Theodore. 1992. Teachers' Sense of Efficacy and Commitment to Teaching. *Journal of Experimental Education*. Vol. 60, No 4. Summer: Heldref Publications.
- Crosswell, L. dan Elliot, B. 2003. *Committed Teachers, Passionate Teachers: the dimension of passion associated with teacher commitment and engagement*. Performing Research. Flaxton: Post Pressed.
- Danneta, V. 2002. What Factors Influence A Teacher's Commitment to Student Learning. *Journal of leadership and Policy in School*. Toronto: Routledge.
- Day, C., Elliot, B., dan Alison, K. 2005. *Reform, Standards and Teacher Identity: Challenge of sustaining commitment*. Australia: Elsevier.

- Fives, H., dan Buehl, M. 2009. Examining the factor structure of the teachers "sense of efficacy scale". *Journal of Experimental Education*. Vol 78 No. 1 118-134. doi:10.1080/00220970903224461.
- Hariri, Ridwan. 2010. *Dampak Sertifikasi Terhadap Kinerja Guru Di Jawa Barat*. Bandung: Lembaga Penelitian UPI dapat diakses di <http://www.penelitian.lppm.upi.edu>.
- Hoy, Anita Woolfolk. 2000. *Changes in Teacher Efficacy During the Early Years of Teaching*. New Orleans, LA: Rhonda Spero.
- Jaros, Stephen. 2007. *Meyer and Allen Model Organizational Commitment: Measurement Issues*. USA: The Icfai University Press.
- Joffres, Christine, & Haughey, M. 2001. *Elementary teachers' commitment declines: Antecedents, processes, and outcomes*. The Qualitative Report, On line serial.
- Kelm, J., & McIntosh, K. 2012. Effects Of School Wide Positive Behavior Support on Teacher Self-efficacy. *Journal Psychology University British Columbia*. Vol. 49(2) .Columbia: Wiley Periodical.
- Kushman, J. 1992. *The Organizational Dynamics of Teacher Workplace Commitment: A Study of Urban Elementary and Middle School*. Vol. 28, No. 1 5-24. North dakota: SAGE.
- Kwok-wai, C. 2006. *In service teachers' motives and commitment in teaching*. Hong Kong: Hong Kong Teachers' Centre.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh*. Yogyakarta: Andi Copyright.
- Moran, Megan Tschannen dan Hoy, Anita Woolfolk. 2001. Teacher efficacy: capturing an elusive construct. *Journal teaching and teacher education* 17, 783-805. Columbus: Pergamon.
- \_\_\_\_\_. 2007. The differential antecedents of self efficacy beliefs of novice and experienced teachers. *Journal teaching and teacher education* 23, 944-956. Ohio USA: Elsevier.
- Moran, Megan Tschannen, Hoy, Anita W. dan Hoy, Wayne K.. 1998. Teacher Efficacy: Its Meaning and Measure. *Jurnal Ohio State University educational research*, Vol. 68, No. 2, pp. 202-248.
- Purwanto, E. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Semarang: Fakultas Ilmu pendidikan, Universitas Negeri Semarang.

- Puspita, A. 2012. *1840 Guru Jateng Tak Lulus UKA*. Semarang 20 April 2015, 05:33WIB diunduh di <http://www.suaramerdeka.com/Guru-Jateng-Tak-Lulus-UKA-2012>.
- Puspitasari, Dita.A., dan Handayani, Muryantinah M. 2014. Hubungan Tingkat Self-Efficacy Guru dengan Tingkat Burnout pada Guru Sekolah Inklusif di Surabaya. *Jurnal Psikologi Pendidikan dan Perkembangan Vol.3 No. 1*. Surabaya: Fakultas Psikologi Universitas Airlangga.
- Rohani, A. 2010. *Pengelola Pengajaran (Sebuah Pengantar Menuju Guru Profesional)*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Rosenholtz dan Simpson. 1990. Workplace Conditions and The Rise and Fall of Teachers' Commitment. *Journal sociologi of education. Vol. 63, No. 4 241-257*. Amerika: American Sociological Association.
- Rosyidah dan Ratnasari. Analisis Hubungan Faktor Pembentuk Efikasi Mengajar Guru Sekolah Dasar (SD) di Kabupaten Jember. *Jurnal Statistika Institusi Teknologi Sepuluh Nopember*. Surabaya: tidak diterbitkan.
- Schrum L. 2013. *Teknologi Pendidikan bagi Para Pemimpin Sekolah*. Jakarta: PT. Indeks.
- Semiawan Conny. 2008. *Belajar dan Pembelajaran Prasekolah dan Sekolah Dasar*. Jakarta: PT. Indeks.
- Solomon, Bernard. 2007. *The Relationships Among Middle Level Leadership, Teacher Commitment, Teacher Collective Efficacy, And Student Achievement Review Of Related Literature*. Article.
- Subagyo, A. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Self Efficacy terhadap Komitmen Organisasional Dosen Politeknik Negeri Semarang. *Jurnal Orbith Vol. 10 74-81*. Semarang: Politeknik Negeri Semarang.
- Suhardan, D. 2010. *Supervisi Profesional (Layanan dalam Meningkatkan Mutu Pengajaran di Era Otonomi Daerah)*. Bandung: Alfabeta.
- Sujanto, B. 2007. *Guru Indonesia dan Perubahan Kurikulum Mengorek Kegelisahan Guru*. Jakarta: Sagung Seto.
- Suyanto. 2012. *UN, UKA, dan Kualitas Guru*. Diakses pada Kamis 16 April 2015 pukul 11.50 WIB dapat diunduh dalam [www.dikdas.kemdiknas.go.id/KualitasGuru.pdf](http://www.dikdas.kemdiknas.go.id/KualitasGuru.pdf).
- Slavin, R. 2008. *Psikologi Pendidikan: Teori dan Praktik Edisi Kedelapan, Jilid 1*. Jakarta: PT Indeks.
- \_\_\_\_\_. 2009. *Psikologi Pendidikan: Teori dan Praktik Edisi Kedelapan, Jilid 2*. Jakarta: PT Indeks.

Syaifurahman dan Ujiati T. 2013. *Manajemen dalam Pembelajaran*. Jakarta: PT Indeks.

Trentham, L., Silvern, S. Dan Brogdon, R. 1985. Teacher efficacy and teacher competency ratings. *Journal psychology in the school*. Vol 22. Auburn University.

