

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. *Self-Efficacy*

A.1. Pengertian

Menurut Bandura (1986, 1995), prediksi mengenai hasil yang mungkin terjadi dari sebuah tingkah laku merupakan sumber penting dari motivasi. Akankah saya sukses atau gagal? Akankah saya disukai atau ditertawakan? Prediksi ini dipengaruhi oleh *self-efficacy*, yakni kepercayaan yang dimiliki seseorang mengenai kompetensi atau efektivitasnya dalam area tertentu (Woolfolk, 2004). Menurut Bandura (1995), *self-efficacy* merupakan kepercayaan seseorang mengenai kemampuannya untuk mengatur dan memutuskan tindakan tertentu yang dibutuhkan untuk memperoleh hasil tertentu. Secara umum *self-efficacy* adalah penilaian seseorang terhadap dirinya sendiri atau tingkat keyakinan mengenai seberapa besar kemampuannya dalam mengerjakan suatu tugas tertentu untuk mencapai hasil tertentu (Woolfolk, 1993). Berdasarkan definisi-definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa *self-efficacy* merupakan tingkat keyakinan seseorang terhadap dirinya sendiri mengenai kemampuannya dalam mengerjakan tugas untuk mencapai hasil tertentu. Ada beberapa ciri dari *self-efficacy*, yaitu:

- berorientasi pada masa depan (Pajares, 1997)
- penilaian pada konteks spesifik mengenai kompetensi untuk menampilkan tugas tertentu (Pajares, 1997)
- fokus pada kemampuan kita untuk menyelesaikan tugas tertentu tanpa kebutuhan untuk dibandingkan dengan orang lain (Marsh, Walker & Debus, 1991, dalam Tschannen-Moran, 1998).

A.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Self-Efficacy*

Tinggi rendahnya *self-efficacy* seseorang dalam tiap tugas sangat bervariasi. Ini disebabkan adanya beberapa faktor yang berpengaruh dalam mempersepsikan kemampuan diri individu. Menurut Bandura (1986), tingkat *self-efficacy* seseorang dipengaruhi oleh:

- a. Sifat dari tugas yang dihadapi individu

Sifat tugas dalam hal ini meliputi tingkat kesulitan dan kompleksitas dari tugas yang dihadapi. Semakin sedikit jenis tugas yang dapat dikerjakan dan tingkat kesulitan tugas yang relatif mudah, maka makin besar kecenderungan individu untuk menilai rendah kemampuannya sehingga akan menurunkan *self-efficacy*-nya. Namun apabila seseorang tersebut mampu menyelesaikan berbagai macam tugas dengan tingkat kesulitan yang berbeda, maka individu akan menilai dirinya mempunyai kemampuan sehingga akan meningkatkan *self efficacy*-nya. Hasil penelitian Hackett (1990) menunjukkan bahwa pengalaman sukses menghasilkan peningkatan *self-efficacy* dan minat pada tugas sedangkan kegagalan tugas menghasilkan penurunan *self-efficacy* dan minat pada tugas.

- b. Insentif eksternal (*reward*) yang diterima individu dari orang lain. Semakin besar insentif atau *reward* yang diperoleh seseorang dalam penyelesaian tugas, maka semakin tinggi derajat *self-efficacy*-nya. Hal ini diperkuat oleh pernyataan Bandura (1986) yang menyatakan bahwa salah satu faktor yang dapat meningkatkan *self-efficacy* adalah *competence contingent insentif*, yaitu insentif atau *reward* yang diberikan oleh orang lain yang merefleksikan keberhasilan seseorang dalam menguasai atau melaksanakan tugas tertentu.
- c. Status atau peran individu dalam lingkungannya. Seseorang yang memiliki status yang lebih tinggi dalam lingkungannya atau kelompoknya akan mempunyai derajat kontrol yang lebih besar pula sehingga memiliki *self-efficacy* yang lebih tinggi.
- d. Informasi tentang kemampuan diri.

Informasi yang disampaikan orang lain secara langsung bahwa seseorang mempunyai kemampuan tinggi, dapat menambah keyakinan diri seseorang sehingga mereka akan mengerjakan suatu tugas dengan sebaik mungkin. Namun apabila seseorang mendapat informasi kemampuannya rendah maka akan menurunkan *self-efficacy* sehingga kinerja yang ditampilkan rendah.

Menurut Bandura (1986), informasi ini diperoleh melalui empat sumber :

1. *Enactive Attainment* (hasil yang dicapai secara nyata)

Hasil kerja yang ditampilkan seseorang dalam menyelesaikan suatu tugas merupakan sumber informasi yang paling berpengaruh karena didasarkan

pada pengalaman nyata dalam menguasai suatu tugas. Kesuksesan yang sering didapatkan akan meningkatkan kemampuan diri seseorang, sedangkan kegagalan yang sering dialami akan merendahkan persepsi seseorang mengenai kemampuannya.

2. *Vicarious Experiences* (pengalaman orang lain)

Pengamatan terhadap keberhasilan orang lain yang memiliki kemiripan dengan individu dalam mengerjakan suatu tugas tertentu akan meningkatkan keyakinan dalam mengerjakan tugas yang sama. *Self-efficacy* seseorang dapat meningkat melalui melakukan observasi terhadap orang lain dan meniru perilaku orang tersebut untuk kemudian membandingkan dengan dirinya.

3. *Verbal Persuasion* (persuasi verbal)

Persuasi verbal merupakan perkataan atau dukungan dari orang lain yang menyatakan bahwa ia memiliki kemampuan. Informasi mengenai kemampuan yang disampaikan secara verbal oleh orang lain yang berpengaruh biasanya digunakan untuk meyakinkan seseorang bahwa mereka cukup mampu dalam melakukan tugas.

4. *Physiological and emotional arousal* (kondisi dalam diri seseorang baik fisik maupun emosional)

Level of arousal dapat memberikan informasi mengenai tingkat *self-efficacy* tergantung pada bagaimana *arousal* tersebut diinterpretasi. Bagaimana seseorang menghadapi suatu tugas, apakah cemas atau khawatir (*self efficacy* rendah) atau tertarik (*self efficacy* tinggi) dapat memberikan informasi mengenai *self-efficacy* orang tersebut (Bandura, 1997; Pintrich & Schunk, 2002). Dalam menilai kemampuannya, seseorang dipengaruhi oleh informasi tentang keadaan fisiknya untuk menghadapi situasi tertentu dengan memperhatikan keadaan fisiologisnya.

A.3. Fungsi *Self-Efficacy*

Teori *self-efficacy* menyatakan bahwa persepsi mengenai kemampuan seseorang akan mempengaruhi pikiran, perasaan, motivasi, dan tindakannya. Bandura (1995) menjelaskan bahwa ketika perasaan *efficacy* telah terbentuk, maka akan sulit untuk berubah. Kepercayaan mengenai *self-efficacy* merupakan

penentu yang kuat dari tingkah laku. Terdapat beberapa fungsi dari *self-efficacy*, yaitu (Bandura, 1986):

- a. Untuk menentukan pemilihan tingkah laku. Orang cenderung akan melakukan tugas tertentu dimana ia merasa memiliki kemampuan yang baik untuk menyelesaikannya. Jika seseorang memiliki keyakinan diri yang besar bahwa ia mampu mengerjakan tugas tertentu, maka ia akan lebih memilih mengerjakan tugas tersebut daripada tugas yang lainnya. Ini menunjukkan bahwa *self-efficacy* juga menjadi pendorong timbulnya suatu tingkah laku.
- b. Sebagai penentu besarnya usaha dan daya tahan dalam mengatasi hambatan atau pengalaman aversif. Bandura (1986) mengatakan bahwa *self-efficacy* menentukan berapa lama individu dapat bertahan dalam mengatasi hambatan dan situasi yang kurang menyenangkan. *Self-efficacy* yang tinggi akan menurunkan kecemasan yang menghambat penyelesaian tugas, sehingga mempengaruhi daya tahan individu. Dalam belajar, orang dengan *self-efficacy* tinggi cenderung menunjukkan usaha yang lebih keras daripada orang-orang dengan tingkat *self-efficacy* yang rendah.
- c. Mempengaruhi pola pikir dan reaksi emosional. Beck (dalam Bandura, 1986) menyatakan bahwa *self-efficacy* mempengaruhi pola pikir dan reaksi emosional individu, baik dalam menghadapi situasi saat ini maupun dalam mengantisipasi situasi yang akan datang. Orang-orang dengan *self-efficacy* yang rendah selalu menganggap dirinya kurang mampu menangani situasi yang dihadapinya. Dalam mengantisipasi keadaan, mereka juga cenderung mempersepsikan masalah-masalah yang akan timbul jauh lebih berat daripada yang sesungguhnya. Collins (dalam Bandura, 1986) menyatakan bahwa *self-efficacy* yang dipersepsikan membentuk cara berpikir kausal seseorang. Dalam mencari pemecahan masalah yang rumit, individu dengan *self-efficacy* yang tinggi akan mempersepsikan dirinya sebagai orang yang berkompentensi tinggi. Ia akan merasa tertantang jika dihadapkan pada tugas-tugas dengan derajat kesulitan dan resiko yang tinggi. Sebaliknya, orang dengan *self-efficacy* yang rendah akan menganggap dirinya tidak kompeten dan menganggap kegagalan akibat dari ketidakmampuannya. Individu seperti ini lebih sering merasa

pesimis terhadap hasil yang akan diperoleh, mudah mengalami stres dan mudah putus asa.

- d. Sebagai peramal tingkah laku selanjutnya. Individu dengan *self-efficacy* tinggi memiliki minat dan keterlibatan yang tinggi dan lebih baik dengan lingkungannya. Demikian juga dalam menghadapi tugas, dimana keyakinan mereka juga tinggi. Mereka tidak mudah putus asa dan menyerah dalam mengatasi kesulitan dan mereka akan menampilkan usaha yang lebih keras lagi. Sebaliknya individu dengan *self-efficacy* yang rendah cenderung lebih pemalu dan kurang terlibat dalam tugas yang dihadapi. Selain itu mereka lebih banyak pasrah dalam menerima hasil dan situasi yang dihadapi daripada berusaha merubah keadaan.

B. *Self-efficacy* Guru (*Teacher's Efficacy*)

B.1. Pengertian

Menurut Bandura (1977, 1995) *teacher-efficacy* adalah 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. Sementara itu, Guskey dan Passaro (1994) mendefinisikan *self-efficacy* guru sebagai kepercayaan atau keyakinan guru bahwa mereka mampu mempengaruhi pembelajaran siswa, meskipun siswa tersebut tidak termotivasi.

Berdasarkan dua pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa *self-efficacy* guru merupakan keyakinan yang dimiliki seorang guru mengenai kemampuan dirinya dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaannya untuk mempengaruhi performa seluruh siswa yang diajarnya. Teori Bandura (1986) menyatakan bahwa tinggi rendahnya *self-efficacy* guru sangat ditentukan pada awal pengajaran. Oleh karena itu, tahun pertama pengajaran menjadi sangat penting terhadap perkembangan jangka panjang dari *self-efficacy* guru. Pada masa ini, guru harus melakukan adaptasi dengan lingkungan mengajarnya yang baru. Ia harus menyesuaikan diri dengan beragam karakteristik siswa yang dihadapi, peraturan-peraturan sekolah, kurikulum yang berlaku di sekolah, dan sebagainya Menurut

beberapa penelitian sebelumnya hal ini dapat menjadikan *self-efficacy* seorang guru cenderung tidak stabil pada awal pengajaran (Hoy & Woolfolk, 1990).

B.2. Pengaruh *Self-Efficacy* Guru

Dalam dunia pendidikan, *self-efficacy* guru dapat memberikan pengaruh yang positif, baik kepada guru itu sendiri, maupun kepada para siswanya. Menurut Ormrod (2006) dalam bukunya yang berjudul *Educational Psychology*, ketika seorang guru memiliki *self-efficacy* yang tinggi, mereka akan mempengaruhi prestasi siswa dalam beberapa cara, yaitu guru memiliki keinginan lebih untuk mencoba ide dan strategi mengajar baru yang dapat memperbaiki proses belajar siswa (Guskey, 1988; Stein & Wang, 1988), guru memiliki ekspektasi lebih tinggi dan membuat sasaran yang lebih tinggi pada hasil belajar siswa, guru membuat usaha lebih saat mengajar dan bertahan dalam membantu proses belajar siswa (Bandura, 1997; Tschannen-Moran et al., 1998), mempengaruhi perilaku guru dalam membuat pilihan, mengeluarkan usaha dan pertahanan di bawah kondisi yang tidak menyenangkan, serta meningkatkan kemampuan untuk bekerja lebih lama dengan siswa yang butuh bantuan (Ashton & Webb, 1986; Gibson & Dembo, 1984). Melalui hal ini, dapat diketahui bahwa pada akhirnya *self-efficacy* yang dimiliki oleh seorang guru dapat mempengaruhi motivasi (Eggen & Kauchak, 2004; Midgley, Feldlaufer, & Eccles, 1989) dan prestasi siswa dalam belajar (Ashton & Webb, 1986; Moore & Esselman, 1992).

B.3. Dimensi-Dimensi *Self-Efficacy* Guru

Tschannen-Moran dan Woolfolk Hoy memulai pembuatan alat ukur *Teacher's Sense of Efficacy Scale* (Tschannen-Moran & Hoy, 2004). Alat ukur yang disusun oleh mereka berlandaskan pada teori *self-efficacy* yang dikemukakan oleh Bandura. Dalam pembuatannya, Tschannen-Moran dan Woolfolk Hoy lebih menekankan setiap pernyataan mengenai aktivitas-aktivitas yang dilakukan oleh para guru. Adapun menurut Tschannen-Moran dan Woolfolk Hoy terdapat tiga dimensi dari *self-efficacy* yang menyusun alat ukur *Teacher's Sense of Efficacy Scale*, yaitu:

1. Efficacy in Student Engagement

Dimensi ini mengacu pada keyakinan akan kemampuan diri dalam menangani hal-hal yang terkait dengan siswa, seperti memotivasi siswa dan membantu siswa memahami pelajaran.

2. *Efficacy in Instructional Strategies*

Dimensi ini merupakan dimensi yang terkait dengan penilaian terhadap keyakinan akan kemampuan diri untuk menyampaikan materi pelajaran dengan cara yang tepat, sehingga siswa dapat memahami materi tersebut. Menurut Lefrancois (2000), instruksi adalah penyusunan kejadian eksternal dalam situasi belajar untuk memfasilitasi proses belajar, ingatan, dan pemindahan (*transfer*) pengetahuan. Menurut Bacdayan (dalam Lefrancois, 2000), apabila pengajaran tidak diberikan secara individu, akan membuat sumber belajar menjadi tidak efektif dan tidak efisien. Metode pengajaran harus diseleksi dan dimofikasi sesuai dengan karakteristik siswa, arah dan tujuan pelajaran, serta hambatan-hambatan praktis yang mungkin terjadi. Terdapat dua jenis strategi pengajaran yaitu pendekatan terpusat pada guru (ceramah, diskusi, cerita, bertanya) dan pendekatan yang terpusat pada siswa (strategi belajar kelompok, *tutoring*, *peer teaching*). Kedua strategi (pendekatan) ini dapat digunakan untuk saling melengkapi.

3. *Efficacy in Classroom Management*

Dimensi ini mengacu pada keyakinan akan kemampuan diri dalam menerapkan disiplin dalam kelas. *Classroom management* merupakan istilah yang tepat untuk beragam tindakan guru yang dilakukan untuk memfasilitasi proses pembelajaran di dalam kelas (Lefrancois, 2000). *Classroom management* terdiri dari tindakan menurut tata-tertib, rutinitas sehari-hari, pengaturan posisi duduk, dan jadwal pelajaran. Di dalam *classroom management*, guru dan siswa melakukan negosiasi serta komunikasi mengenai batasan-batasan tingkahlaku yang dapat diterima dan tidak dapat diterima. Mereka melakukan negosiasi dalam menentukan konsekuensi bagi siapa yang tidak taat. Guru yang sukses merupakan guru yang mampu menjalankan strategi *classroom management*, yaitu mereka yang memiliki rencana pengelolaan (Jack et al., 1996 dalam Lefrancois, 2000).

B.4. Cara Mengukur *Self-Efficacy* Guru

Menurut Woolfolk (2004), *self-efficacy* dapat diukur baik dengan menggunakan metode kualitatif, maupun kuantitatif. Selama 25 tahun terakhir, *self-efficacy* guru banyak diukur dengan menggunakan skala kuantitatif. Setiap pendekatan yang digunakan dapat memberikan informasi yang berbeda mengenai *self-efficacy*. Misalnya, pada penelitian yang mengukur *self-efficacy* dengan menggunakan kuesioner menemukan bahwa beberapa aspek dari *self-efficacy* meningkat selama masa pembelajaran, sedangkan dimensi-dimensi lain mengalami penurunan (Hoy & Woolfolk, 1990). Dengan mengukur *self-efficacy* menggunakan kuesioner, peneliti dapat memperoleh gambaran yang menyeluruh mengenai *self-efficacy* guru, meskipun hasil yang diperoleh kurang mendalam. Selain menggunakan kuesioner, *self-efficacy* guru dapat diukur dengan menggunakan metode wawancara. Metode kualitatif (wawancara) dapat digunakan untuk mengukur *self-efficacy* guru terutama ketika peneliti ingin mencari tahu secara mendalam faktor-faktor di dalam *self-efficacy*. Cara lain yang dapat digunakan untuk mengukur *self-efficacy* adalah melalui observasi. Melalui observasi, peneliti dapat mengetahui bagaimana perilaku para guru di sekolah. Dalam hal ini, peneliti harus terlebih dahulu membuat *behavioral checklist* mengenai perilaku-perilaku yang menunjukkan *self-efficacy* seseorang.

C. Guru

C.1 Pengertian

Tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan. Guru adalah seseorang yang memiliki pengetahuan, kemampuan/keyakinan dan orang yang biasanya membuat keputusan yang baik untuk dibagikan pada orang lain. Seorang guru harus mampu menciptakan iklim belajar yang positif, artinya mampu menumbuhkan hubungan sesama murid serta guru-murid yang saling membantu, saling terbuka, saling memenuhi kebutuhan, saling menerima orang

lain sebagaimana adanya baik kelebihan-kelebihannya maupun kekurangan-kekurangannya, saling menghargai, saling tanggap dan memberi kesempatan untuk mengembangkan dan mengaktualisasikan potensi-potensi yang mereka miliki (Sukiat, tanpa tahun).

Sergiovani dan Starrat (1993) menegaskan bahwa tugas pokok yang harus dicapai oleh guru adalah mengarahkan peserta didik menuju kondisi pembelajaran yang diinginkan. Oleh karena itu ada beberapa kewajiban yang perlu diperhatikan, yaitu:

1. Mengenali peserta didiknya dengan baik guna menciptakan kesempatan belajar yang akan menghantarkan mereka menuju kondisi pembelajaran yang diinginkan.
2. Memahami dengan baik topik bahasan yang harus disampaikan sehingga peserta didik mampu mengaitkannya dengan pelajaran yang lainnya.
3. Menemukan beragam ilustrasi, analogi, metafora, kisah-kisah, pengalaman-pengalaman, aktivitas-aktivitas belajar yang akan membantu peserta didik lebih memahami pelajaran yang mereka peroleh.
4. Mengembangkan strategi mengajar yang lebih luas, yang dapat digunakan pada berbagai situasi guna mengembangkan kondisi pembelajaran bagi peserta didiknya.
5. Mengarahkan pembelajaran tertentu yang terdiri dari pembelajaran sosial dan individual seperti contoh-contoh dan saran bagaimana sopan santun, menerima perbedaan, *self-esteem*, rasa tanggung jawab sosial terhadap kualitas hidup masyarakat dan sebagainya.

C.2. Peran Guru

Dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya, guru berperan sebagai (Henson & Eller, 1999) :

1. Manajer

Dalam perannya sebagai manajer, tugas utama seorang guru adalah mendorong produktivitas dari proses pembelajaran dan perilaku siswa. Ciri-ciri yang biasanya ditampilkan oleh peran guru sebagai manajer adalah mengatur, mengarahkan serta penuh perencanaan.

2. Mediator

Dalam perannya sebagai mediator, guru bertugas dalam memaksimalkan kualitas sosial dan interaksi dengan lingkungan. Sebagai mediator, guru harus senantiasa berinteraksi dengan para siswa, yaitu berkomunikasi dalam tingkatan yang setara, penuh kehangatan dan perhatian.

3. Fasilitator

Dalam menjalankan perannya sebagai fasilitator, tugas utama guru adalah mengenali dan menyesuaikan pada perbedaan yang ada di antara siswa. Guru diharapkan menggunakan kemampuannya untuk membantu siswa secara individu dalam memenuhi kebutuhan proses pembelajarannya.

C.3. Tahapan Perkembangan Karir

Tahap perkembangan karir seseorang dapat dilihat berdasarkan usia maupun lama bekerja. Dessler (1997) melihat tahap perkembangan karir seseorang berdasarkan usianya, yaitu :

1. Tahap pertumbuhan (*growth stage*) : 0 – 14 tahun
2. Tahap eksplorasi (*exploration stage*) : 15 – 24 tahun
3. Tahap perkembangan (*establishment*): 25 – 45 tahun
4. Tahap pemeliharaan (*maintenance*) : 45 – 65 tahun
5. Tahap penurunan (*decline*) : >65 tahun

Selain berdasarkan usia, Morrom & McElroy (dalam Alinina, 2002) membagi tahap perkembangan karir seseorang berdasarkan lama bekerjanya, yaitu :

1. Tahap perkembangan (*establishment*) : < 2 tahun
2. Tahap lanjutan (*advancement stage*) : 2 – 10 tahun
3. Tahap pemeliharaan (*maintenance stage*) : > 10 tahun

D. SMA

D.1. SMA 'Plus'

Pendidikan menengah umum adalah pendidikan pada jenjang pendidikan menengah yang mengutamakan perluasan pengetahuan dan peningkatan keterampilan siswa. Pendidikan menengah umum mengutamakan penyiapan siswa untuk melanjutkan pendidikan pada jenjang pendidikan tinggi. Sementara itu, SMA 'Plus' adalah SMA Negeri dan Swasta yang dipersiapkan oleh Dinas

Pendidikan Menengah dan Tinggi Propinsi DKI Jakarta. SMA 'Plus' dipersiapkan untuk dapat dikembangkan menjadi SMA Standar Nasional/Internasional, SMA Plus Standar Nasional, SMA Plus Tingkat Propinsi, SMA 'Plus' Tingkat Kotamadya, SMA Plus Pendamping Tingkat Kotamadya. SMA ini diharapkan memiliki ciri-ciri 'plus' yaitu:

1. memiliki sejumlah siswa dengan bakat-bakat khusus, serta memiliki kemampuan dan kecerdasan yang tinggi
2. memiliki tenaga guru profesional yang handal
3. melaksanakan kurikulum yang diperkaya, kurikulum internasional
4. memiliki sarana dan prasarana yang memadai

Sarana dan prasarana yang dibutuhkan SMA 'Plus' diharapkan memiliki, antara lain:

- a) Ruang belajar yang cukup memadai
 - b) Laboratorium Fisika, Kimia, Biologi dan Bahasa, serta ruang komputer yang lengkap dengan seluruh peralatannya.
 - c) Perpustakaan yang memiliki minimal 5000 judul dengan ruang yang cukup memadai untuk belajar sendiri.
 - d) Ruang atau lapangan olahraga yang dapat meningkatkan kebugaran jasmani dan prestasi.
 - e) Media belajar yang cukup lengkap.
 - f) Ruang kesenian dan seperangkat alat-alat kesenian.
 - g) Asrama siswa dan perumahan guru/pegawai.
 - h) Sarana belajar dan lingkungan memadai.
 - i) Buku pelajaran: 1 siswa 1 buku
 - j) Waktu belajar hanya 1 *shift*.
 - k) Satu kelas terdiri antara 36-40 siswa.
 - l) Setiap kelas dilengkapi dengan proyektor yang harus digunakan dalam setiap kegiatan belajar mengajar.
5. Memiliki sumber dana mandiri yang jelas dan pasti. Dengan memperhatikan kebutuhan dan kegiatan di SMA 'Plus', akan dibutuhkan "*unit cost*" yang tinggi.

6. Dalam susunan Pembinaan ada unsur Pemerintah Daerah dan bantuan dana dari APBD.

Tujuan dari didirikannya SMA 'Plus' adalah:

2. Menghimpun peserta didik yang memiliki bakat khusus, kemampuan dan kecerdasan tinggi untuk dapat dikembangkan secara optimal. Diharapkan banyak sekolah yang mempunyai siswa dengan kecerdasan dan kemampuan yang luar biasa, yang dapat membangun daerah pada masa yang akan datang.
3. SMA 'Plus' diproyeksikan untuk dapat dijadikan pusat keunggulan (*agent of excellence*), sehingga dapat memberikan persaingan yang sehat dan motivasi bagi SMA lain di wilayahnya.
4. Keberhasilan dalam setiap lomba tingkat regional, nasional dan internasional. Dengan terhimpunnya siswa berbakat khusus, diharapkan setiap SMA 'Plus' ikut serta dalam setiap pertandingan atau perlombaan. Kegiatan karya ilmiah remaja ditumbuhkembangkan sehingga siswa terbiasa dan terlatih dalam penelitian.
5. Memiliki keterampilan berbahasa Inggris. Untuk memiliki keterampilan berbahasa Inggris tidak mudah, mengingat alokasi waktu pelajaran bahasa Inggris di SMA kurang banyak/cukup, tetapi sangat diperlukan dalam era globalisasi. Oleh sebab itu diusahakan membuat kelompok-kelompok siswa yang setiap hari berbahasa Inggris khususnya dalam kegiatan ekstrakurikuler.
6. Sekolah mampu menciptakan 7 K (ketertiban, keamanan, kebersihan, keindahan, kekeluargaan, kerindangan dan kesehatan). Suasana 7 K adalah suasana yang sangat memadai untuk SMA 'Plus'. Untuk mencapai 7 K, RAPBS harus dapat mendukung, serta melibatkan siswa yang disertai Program Kerja.

SMA 'Plus' dinyatakan berhasil, apabila menunjukkan hasil sebagai berikut:

1. Kelulusan SMA 'Plus' memiliki rata-rata NEM 7,00 atau lebih untuk setiap jurusan (program).

Diharapkan dengan memperoleh bibit yang baik dan pembinaan yang profesional dapat mengangkat semua SMA 'Plus' di papan atas ditambah dengan SMA Negeri (non plus) yang berprestasi.

2. Memiliki tingkat keberhasilan yang tinggi untuk masuk ke perguruan tinggi negeri ternama.

SMA 'Plus' harus memiliki kelebihan dalam pengelolaan sekolah khususnya dalam pengembangan dan pengayaan kegiatan belajar mengajar. Untuk itu diperlukan organisasi pengelolaan yang dapat mendukung dan melaksanakan kegiatan belajar mengajar dengan program pengayaan.

Pengelolaan kegiatan ekstrakurikuler yang menunjang siswa berbakat khusus (seni, bahasa, olahraga, ilmu pengetahuan dan teknologi) harus dapat dikembangkan dengan baik. Oleh karena itu kepala sekolah harus benar-benar dapat menyusun RAPBS secermat mungkin. Sampai saat ini bantuan yang diperoleh bersumber dari orangtua siswa. Hal ini akan menimbulkan keresahan, apabila kepala sekolah tidak berhati-hati. Kemungkinan sumber lain harus digali, misalnya mencari orang tua asuh bagi siswa yang kurang mampu, mencari donatur tetap atau dana pemerintah daerah.

SMA 'Plus' diharapkan mampu menghasilkan siswa yang memiliki:

1. Keimanan dan ketaqwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa.
2. Nasionalisme dan patriotisme yang tinggi dengan berkepribadian Pancasila
3. Wawasan Iptek yang mendalam dan berdaya saing global.
4. Motivasi dan komitmen yang tinggi untuk mencapai prestasi dan keunggulan.
5. Kepekaan sosial dan kepemimpinan
6. Disiplin yang tinggi
7. Kondisi fisik yang prima
8. Gemar membaca dan meneliti
9. Kemampuan berbahasa yang baik dan benar
10. Kemampuan berbahasa Inggris yang baik dan lancar.

D.2. SMA 'Plus' di DKI Jakarta

Kanwil menetapkan lima kategori dari SMA 'Plus' yang terdapat di DKI Jakarta, yaitu:

1. SMA Plus Standar Nasional/Internasional		
SMAN 13	SMAN 68	SMA Bina Bangsa
SMAN 8	SMA Gandhi Ancol	SMA Lab School Rawamangun

SMAN 70	SMA Al-Azhar 1	SMA Jubille
SMAN 78	SMA Ipeka Puri	
SMAN 81	SMA Kristen 1	
SMAN 21	SMA Sang Timur	

2. SMA Plus Standar Nasional

SMAN 28	SMAN 71	SMA Bhakti Mulya 400
SMAN 3	SMAN 61	SMA Ipeka Tomang
SMAN 34	SMA Al-Azhar Kelapa Gading	SMA Kanisius
SMAN 112	SMA Ipeka Sunter	SMA Santa Ursula
SMAN 35	SMA Al-Izhar	

3. SMA Plus Standar Propinsi

SMAN 6	SMAN 77	SMAN 99
SMAN 47	SMAN 39	SMA Panghudi Luhur
SMAN 2	SMAN 48	SMA Santa Theresia
SMAN 65	SMAN 12	
SMAN 33	SMAN 14	
SMAN 1	SMAN 54	

4. SMA Plus Standar Kotamadya

SMAN 75	SMAN 57	SMA Seruni Don Bosco
SMAN 52	SMAN 85	SMA Regina Pacis
SMAN 110	SMAN 101	SMA Kristen 4
SMAN 82	SMAN 4	SMA Kristen 3
SMAN 55	SMAN 30	SMA Don Bosco II
SMAN 42	SMAN 25	SMA PB Sudirman
SMAN 16	SMAN 89	SMA Kristen 7
SMAN 84	SMAN 91	
SMAN 95	SMAN 53	
SMAN 23	SMAN 102	

5. SMA Plus Pendamping Kotamadya		
SMAN 40	SMAN 26	SMAN 27
SMAN 45	SMAN 79	
SMAN 92	SMAN 7	

E. Perbedaan *Self-Efficacy* Antara Guru SMA 'Plus' dan Guru SMA non 'Plus'

Self-efficacy adalah tingkat keyakinan seseorang terhadap dirinya sendiri mengenai kemampuannya dalam mengerjakan tugas untuk mencapai hasil tertentu. Dalam dunia pendidikan, yang dimaksud dengan *self-efficacy* guru yaitu kepercayaan yang dimiliki seorang guru mengenai keyakinan dirinya dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaannya untuk mempengaruhi performa seluruh siswa yang diajarnya. Menurut Gibson dan Dembo (1991), *self-efficacy* guru dipengaruhi oleh lingkungan dimana mereka mengajar. Bandura juga menjelaskan bahwa terdapat 4 faktor yang berperan dalam menentukan tingkat *self-efficacy* seseorang, yaitu sifat dari tugas yang dihadapi, insentif eksternal (*reward*) yang diterima individu dari orang lain, status atau peran individu di lingkungan, serta informasi mengenai kemampuan diri yang dapat diperoleh melalui *enactive attainment*, *vicarious model*, *verbal persuasion*, *psychological and emotional arousal* (Bandura, 1986). Keempat faktor ini dapat membentuk lingkungan yang berbeda. Di Indonesia, lingkungan sekolah yang berbeda salah satunya dapat dilihat pada SMA 'Plus' dan SMA lainnya (SMA Non 'Plus'). Perbedaan antara kedua jenis SMA ini terletak pada ciri serta tujuan yang dirancang secara khusus oleh pemerintah untuk SMA 'Plus' dan tidak untuk SMA Non 'Plus'. Dengan adanya ciri serta tujuan yang berbeda ini mungkin akan menimbulkan perbedaan lingkungan mengajar dan diasumsikan dapat berdampak pada perbedaan tingkat *self-efficacy* para guru yang mengajar di kedua jenis sekolah tersebut.

Salah satu perbedaan yang dihadapi guru SMA 'Plus' dan SMA Non 'Plus' dapat terlihat dari karakteristik siswa yang mereka ajar. SMA 'Plus' secara khusus dirancang untuk memiliki ciri 'Plus', yaitu siswa berbakat, dengan tingkat kecerdasan yang tinggi. Hal ini membuat sebagian besar peserta didik di SMA

'Plus' memiliki kemampuan yang tinggi. Lain halnya dengan SMA Non 'Plus' yang tidak secara khusus dirancang untuk memiliki ciri 'Plus' ini. Terdapat kemungkinan siswa di SMA non 'Plus' memiliki kemampuan yang berbeda dengan siswa SMA 'Plus'. Kemampuan siswa dapat berpengaruh pada sifat tugas yang dihadapi oleh para guru. Menurut Woolfolk (2004), memiliki siswa dengan kemampuan yang tinggi dapat membuat tugas para guru yang mengajar mereka menjadi tidak mudah. Para guru harus selalu menyesuaikan strategi pembelajaran dengan kemampuan siswanya. Guru juga harus mengenali setiap bakat dari peserta didiknya untuk menciptakan kesempatan belajar sesuai dengan tingkat kemampuan mereka (Sergiovani & Starrat, 1993). Adanya karakteristik siswa (seperti kemampuan belajar, prestasi akademik, dll) yang berbeda antara SMA 'Plus' dan SMA non 'Plus' diasumsikan dapat menimbulkan perbedaan *self-efficacy* guru pada kedua sekolah tersebut.

Perbedaan lainnya antara SMA 'Plus' dan SMA non 'Plus' terletak pada sarana dan prasarana yang tersedia untuk para guru. Pada Pedoman Pengelolaan SMA 'Plus', tertulis bahwa diharapkan SMA 'Plus' memiliki sarana dan prasarana memadai, seperti laboratorium, media belajar yang lengkap, proyektor dalam setiap kelas, perumahan guru atau pegawai dan sebagainya. Sarana dan prasarana yang diharapkan terdapat pada SMA 'Plus' ini dapat mendukung kegiatan belajar mengajar yang dilakukan oleh guru dan siswa. Dengan adanya sarana dan prasarana yang lengkap, akan lebih mudah bagi para guru untuk mencari bahan ajar dan perlengkapan yang dibutuhkan dalam mengajar. Hal ini dapat membuat tugas mengajar guru menjadi lebih ringan. Selain itu, insentif berupa *training* atau pelatihan dan seminar yang dapat diikuti dengan mudah oleh guru SMA 'Plus' juga menjadi ciri yang berbeda antara guru SMA 'Plus' dengan guru SMA Non 'Plus'. Perbedaan insentif yang diterima oleh para guru ini kemungkinan dapat berdampak pada perbedaan tingkat *self-efficacy* mereka.

Perbedaan lainnya antara guru SMA 'Plus' dengan SMA non 'Plus' terletak pada status yang mereka miliki. Mereka yang mengajar di SMA kategori 'Plus' akan menyandang status sebagai guru SMA 'Plus', begitu pula sebaliknya. SMA 'Plus' dikenal sebagai SMA yang memiliki reputasi baik di mata masyarakat. Oleh karena itu, guru yang mengajar di SMA 'Plus' akan memiliki status yang

berbeda dengan guru yang mengajar di SMA Non 'Plus'. Selain itu, tingkat pendidikan juga merupakan bagian dari status seseorang. Pada SMA 'Plus', diharapkan sebagian gurunya telah menempuh jenjang pendidikan S2 (Pedoman Pengelolaan SMA 'Plus', 2004). Hal ini berbeda dengan SMA Non 'Plus' dimana tidak terdapat karakteristik khusus mengenai tingkat pendidikan terakhir guru, kecuali telah memperoleh sertifikasi pendidik (UU No 2003). Menurut Bandura (1986), salah satu hal yang berperan terhadap perkembangan *self-efficacy* adalah status atau peran individu dalam lingkungannya (Bandura, 1986). Seseorang yang memiliki status yang lebih tinggi dalam lingkungannya atau kelompoknya akan mempunyai derajat kontrol yang lebih besar pula sehingga memiliki *self-efficacy* yang lebih tinggi (Bandura, 1986). Berdasarkan hal ini diasumsikan bahwa perbedaan status yang dimiliki antara guru SMA 'Plus' dan guru SMA Non 'Plus' kemungkinan dapat berdampak pada perbedaan *self-efficacy* mereka.

Keberhasilan siswa dalam setiap lomba yang diikuti merupakan salah satu hasil nyata yang dicapai oleh para guru dan siswa dalam kegiatan belajar mengajar. Hasil nyata yang dicapai seseorang menurut Bandura (1986) dapat memberikan informasi mengenai kemampuan diri yang berdampak pada perkembangan *self-efficacy*nya. Semakin sering seseorang berhasil dalam melaksanakan tugasnya, maka *self-efficacy* yang mereka miliki akan semakin meningkat (Bandura, 1986). Berbeda dengan SMA Non 'Plus', pada SMA 'Plus', keberhasilan siswa dalam setiap perlombaan menjadi salah satu tujuan yang dirancang secara khusus oleh pemerintah. Adanya tujuan khusus ini dapat menjadi faktor yang membedakan SMA 'Plus' dan SMA Non 'Plus' yang mungkin dapat berperan dalam perkembangan *self-efficacy* guru di kedua sekolah tersebut. Pendapat ini diperkuat oleh Woolfolk (2004) yang menyatakan bahwa kemenangan yang diperoleh para siswa dalam kompetisi menjadi hasil nyata yang dicapai oleh para guru bersama anak didiknya yang dapat berpengaruh terhadap *self-efficacy* guru.

Selain melalui hasil yang dicapai secara nyata, informasi mengenai kemampuan diri dapat diperoleh melalui persuasi verbal, misalnya dalam bentuk evaluasi. Evaluasi ini juga membedakan SMA 'Plus' dan SMA non 'Plus'. Pada Pedoman Pengelolaan SMA 'Plus' tertulis bahwa evaluasi dilakukan sebanyak 5

kali dalam satu semester terhadap para guru oleh pihak sekolah. Sementara pada SMA Non 'Plus', frekuensi evaluasi guru tidak diatur secara khusus oleh pemerintah. Perbedaan jumlah evaluasi yang dilakukan terhadap guru SMA 'Plus' dan guru SMA Non 'Plus' dapat berdampak pada banyaknya informasi mengenai kemampuan diri yang diterima oleh para guru. Hal ini diasumsikan dapat berperan dalam perkembangan *self-efficacy* guru yang mengajar di kedua sekolah tersebut.

Berdasarkan uraian di atas dapat diketahui bahwa lingkungan mengajar, seperti ciri dan tujuan sekolah dapat berperan dalam perkembangan *self-efficacy* seorang guru. Perbedaan lingkungan mengajar ini dapat terlihat antara SMA 'Plus' dengan SMA Non 'Plus'. Oleh karena itu penelitian ini melihat perbedaan tingkat *self-efficacy* pada guru yang berada di dua lingkungan mengajar berbeda, yaitu guru SMA 'Plus' dengan guru SMA Non 'Plus'.

