

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

#### A. Kajian Pustaka

##### 1. Minat Profesi Guru

###### a. Definisi Minat

Pada dasarnya minat merupakan bentuk respon positif dari internal individu atas suatu relasi yang terjalin dengan luar individu. Respon positif ini berupa perasaan suka dan bahagia pada diri individu. Minat dimaknai sebagai perasaan suka disertai ketertarikan seseorang pada sebuah objek/aktivitas, tanpa ada yang menyuruh (Slameto, 2013: 180). Minat mendorong dan menggerakkan seseorang untuk melakukan dan memutuskan tindakan sesuai dengan keinginannya. Ini berakibat pada terpilihnya suatu objek ataupun kegiatan secara terus menerus. Hal ini karena minat membuat pelakunya merasa terpuaskan dan terpenuhi keinginannya. Rasa puas timbul karena seseorang memiliki kebebasan memilih (Hurlock, 2010: 114). Minat timbul berawal dari penginderaan seseorang pada suatu hal yang dikaitkan dengan pemahaman dan informasi yang dimiliki orang tersebut hingga terjadi kesesuaian dan muncul rasa tertarik. Ini relevan dengan pendapat Ahmadi (2009: 148), minat merupakan sikap jiwa seseorang termasuk ketiga fungsi jiwanya (kognisi, emosi, dan konasi) yang tertuju pada sesuatu, dan dalam hubungan itu unsur perasaan yang terkuat.

Jadi, minat disimpulkan sebagai sebuah kecenderungan hati, perasaan senang dan tertarik pada suatu hal hingga berujung keterlibatan dan partisipasi diri seseorang pada suatu aktivitas.

**b. Aspek – Aspek Minat**

Minat terbentuk dari elemen kognisi, emosi, dan konasi (Ahmadi, 2009: 148). Unsur kognisi menyangkut pengetahuan dan informasi atas suatu hal yang dimiliki seseorang.



Unsur emosi yang dimaksud adalah perasaan suka dan senang atas partisipasi pada suatu kegiatan. Kognisi profesi guru bermakna pengetahuan, pemahaman, dan informasi terkait profesi guru dan segala hal yang berkaitan dengannya. Emosi pada profesi guru menyangkut perasaan senang dan bahagia saat berkecimpung dalam kegiatan keguruan. Konasi profesi guru yaitu kemauan, kehendak dan hasrat pada profesi guru.

**c. Peranan Minat**

Minat memiliki peranan penting dalam penentuan pola pikir seseorang dalam bertindak termasuk dalam berkarir. Keputusan menjalani karir guru diawali adanya minat. Minat secara efektif membantu seseorang dalam mengambil keputusan (Susanto, 2016: 58-59).

**d. Profesi Guru**

**1) Profesi Guru**

Profesi guru merupakan suatu pekerjaan yang mewajibkan pelakunya memiliki keterampilan, keahlian, ketekunan, dan pengetahuan guna mencetak generasi cerdas dan berkualitas yang bermanfaat bagi masyarakat. Secara resmi, guru merupakan tenaga ahli yang aktivitas utamanya berhubungan erat mendidik, melatih, mengarahkan, memberi penilaian pada murid (UU Nomor 14 Tahun 2005). Penyebutan tersebut bermakna posisi guru hanya berhak dijabat dan diduduki oleh orang yang ahli di bidang pendidikan.

**2) Kompetensi Guru**

Kompetensi diartikan sebagai kemampuan yang perlu seorang individu miliki guna memenuhi kewajibannya secara bertanggung jawab. Secara resmi, kompetensi guru merupakan sekumpulan kognisi, skill, dan perbuatan yang wajib guru kuasai ketika menjalankan tugasnya (UU No 14 tahun 2005).

Adapun keberjalanan profesi ini bergantung pada empat kompetensi yaitu pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional.

Semua kompetensi ini diperoleh melalui program profesi guru (Taniredja, Sumedi, & Abduh, 2016: 72).

a) Kompetensi Pedagogik

Kompetensi ini berhubungan dengan kemampuan mengatur atau mengelola kelas selama proses belajar-mengajar berlangsung. Guru dituntut menguasai ilmu kependidikan, bidang ilmu yang diampunya, metode pembelajaran dan berbagai pendekatan pembelajaran. (Taniredja, dkk., 2016: 75).

b) Kompetensi Pribadi

Kompetensi berkaitan dengan kemampuan menjadi sosok teladan dan panutan yang memiliki pribadi yang berwibawa, mantap, dewasa dan berakhlak mulia sehingga layak ditiru oleh peserta didik (Permadi dan Arifin, 2013: 62).

c) Kompetensi Profesional

Kompetensi ini berkaitan guru mampu menguasai bahan pengajaran yang diperlukan dirinya dalam membimbing peserta didik sesuai standar kompetensi nasional (PP No 19 Tahun 2005).

d) Kompetensi Sosial

Kompetensi ini berkaitan dengan keterampilan berkomunikasi serta bersosialisasi dengan murid, teman kerja, maupun orang tua/wali murid.

### 3) Hak dan Kewajiban Guru

a) Hak Guru

Hak merupakan segala sesuatu yang layak diterima seseorang setelah orang tersebut menunaikan kewajibannya. Dalam menjalankan tugasnya, seorang guru berhak mendapatkan hal berikut: i) jaminan penghasilan atau kesejahteraan yang cukup dan memadai. ii) dihargai atas kinerja. iii) bimbingan jenjang karir. iv) keamanan kerja dan HAKI. (v) peluang

*commit to user*

memanfaatkan fasilitas yang ada saat bertugas (UU No 20 Tahun 2003).

Selain itu, guru juga berhak : (1) secara bebas menilai dan meluluskan, memberi sanksi pada murid sesuai kaidah mendidik dan undang-undang; (2) secara bebas berkumpul dan tergabung atas asosiasi profesi. (3) ikut aktif menentukan aturan pendidikan (UU No 14 Tahun 2005).

**b) Kewajiban Guru**

Kewajiban guru erat kaitannya dengan definisi tugas seorang pendidik. Guru berkewajiban: mendidik, membimbing, mengajar, melatih, mengarahkan, memberi nilai pada murid (UU No 14 Tahun 2005). Agar dapat menjalankan tugasnya, guru harus memiliki kompetensi, memenuhi persyaratan akademik, bersertifikat guru dan mampu.

Terkait kualifikasi akademik, guru memperolehnya melalui program pendidikan sarjana dengan bukti ijazah. Sedangkan, terkait kompetensi guru diperoleh melalui program profesi selama dua semester dengan bukti sertifikat guru.

**4) Tanggung Jawab Guru**

Tanggung jawab guru meliputi : mewajibkan peserta didik belajar, membina pribadi peserta didik, ikut serta dalam suksesi pembangunan, ikut serta membina kurikulum, membimbing peserta didik, mendiagnosis kesulitan belajar, mengadakan penelitian dan pengabdian pada masyarakat, ikut serta meningkatkan profesionalitas guru (Hamalik, 2015: 127-133).

**e. Minat Profesi Guru**

Minat profesi guru merupakan sebuah kecenderungan hati, ketertarikan dan rasa senang pada diri seseorang terhadap profesi guru beserta kegiatan-kegiatan yang erat kaitannya dengan profesi tersebut.

## **f. Indikator Minat Profesi Guru**

Untuk mengukur seberapa besar minat seseorang terhadap suatu hal termasuk pekerjaan, maka perlu memerhatikan unsur-unsur pembentuknya yaitu kognisi suatu hal, emosi terhadap hal tersebut, dan konasi sebagai kelanjutannya (Ahmadi, 2009: 148). Indikator minat profesi guru meliputi:

1. Kognisi profesi guru : pengetahuan mengenai kompetensi guru, hak dan kewajiban guru, dan tanggung jawab guru.
2. Emosi terhadap profesi guru : perasaan senang dan bahagia saat terlibat dalam kegiatan keguruan.
3. Konasi profesi guru : adanya hasrat, kemauan, keinginan dan kehendak menjadi guru maupun berpartisipasi dalam aktivitas tersebut.

## **2. Efikasi Diri**

### **a. Definisi Efikasi Diri**

Efikasi diri pada alamiahnya sebuah penilaian individu pada potensi dirinya menyelesaikan sebuah tugas maupun tantangan tertentu dengan berhasil. Definisi ini relevan dengan ungkapan seorang ahli, “efikasi diri merupakan kepercayaan seseorang terhadap peluang sukses menyelesaikan suatu tugas yang spesifik” (Padmomartono & Windrawanto, 2016: 97). Sedangkan Robbin dan Judge (2013: 247) menjelaskan, efikasi diri merujuk pada keyakinan individu bahwa ia mampu melakukan tugas. Julike dan Endang (2012: 20) juga berpendapat, “efikasi diri ialah keyakinan tentang kemampuannya untuk melakukan suatu tindakan yang diharapkan, efikasi diri juga yang telah melatarbelakangi seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau mengontrol kondisi tertentu.” Terkait hal yang sama, Bandura juga berpendapat, “efikasi diri diartikan sebagai penilaian orang tentang kemampuannya untuk mengatur dan melaksanakan tindakan yang diperlukan guna mencapai jenis kinerja yang ditentukan” (Bilim, 2014: 655). Hal senada juga dijelaskan oleh Alwisol (2010: 287) bahwa efikasi



diri merupakan penilaian diri, apakah dapat melakukan tindakan atau tidak dapat mengerjakan sesuai dengan yang dipersyaratkan. Lebih lanjut, Griffin dan Moorhead (2014 : 247) berpendapat, efikasi diri seseorang merupakan sejauh mana seseorang percaya dapat mencapai tujuannya walaupun pernah gagal melakukannya di masa lampau.

Dari berbagai pendapat di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa efikasi diri merupakan keyakinan seorang individu pada kemampuan dirinya untuk menyelesaikan tugas/pekerjaan, mencapai tujuan/ target yang telah ditentukan, menerima tantangan yang diberikan dan melakukan pengaturan diri melalui tindakan efektif mencapai keberhasilan dan kesuksesan.

Efikasi diri diperlukan di berbagai hal salah satu diantaranya efikasi diri dalam belajar dan memilih karir/pekerjaan. Individu mahasiswa yang berefikasi diri pada profesi guru, akan menunjukkan kemampuan melakukan pengaturan dan pengendalian diri guna menyelesaikan tugas dan kewajiban terkait program keguruan dengan berhasil atau memenuhi tindakan yang dipersyaratkan.

Dengan demikian, efikasi diri mempunyai pengaruh kuat terhadap perilaku seseorang termasuk dalam melakukan pekerjaan. Terkait hal ini, Padmomartono & Windrawanto berpendapat, “efikasi diri yang rendah ditandai dengan rasa cemas, tertekan/depresi, dan tidak berdaya saat dihadapkan pada tugas atau pekerjaan. Sementara, efikasi diri yang tinggi ditandai dengan rasa percaya diri, bergairah, berpikir positif, penuh semangat dan sedikit sekali sikap ragu-ragu” (2016: 99). Efikasi diri yang tinggi dalam berprofesi guru ditandai dengan kesanggupan berkomunikasi dengan baik di depan peserta didik baik saat di dalam kelas maupun di luar kelas, kesanggupan membuat rancangan dan pengelolaan pembelajaran secara rutin dan relevan, dan kesanggupan menyampaikan materi pembelajaran dengan penuh semangat, bergairah, dan tampil percaya diri. Sedangkan, efikasi diri yang rendah dalam berprofesi guru ditandai dengan tidak mampu berkomunikasi dengan baik di depan peserta didik, tidak mampu membuat rancangan dan pengelolaan pembelajaran secara rutin dan

relevan, serta tidak yakin mampu menyampaikan materi pembelajaran dengan semangat, penuh gairah, dan tampil percaya diri.

#### **b. Sumber – Sumber Efikasi Diri**

Efikasi diri muncul dalam diri seseorang dapat diidentifikasi dari empat sumber. Terkait hal ini Bandura berpendapat, “efikasi diri dibentuk dari empat sumber : pengalaman aktif, pengalaman perwakilan, persuasi verbal, dan interpretasi kondisi fisiologis” (Ismayilova & Klassen, 2019: 56).

##### **1) Pencapaian prestasi (*enactive experience*)**

Sumber ini juga disebut sebagai pengalaman langsung yang dialami individu di masa lampau dan menjadi sumber informasi efikasi diri yang paling kuat dan berpengaruh. Tugas keguruan yang mampu dicapai dan diselesaikan oleh seorang mahasiswa dengan baik dan berhasil akan membentuk efikasi diri pada dirinya. Apabila hal ini terjadi berulang pada tugas yang sama maka efikasi diri akan meningkat. Sebagaimana disampaikan Bandura, “penyelesaian tugas khusus yang berhasil dengan baik dan mengalami pengulangan mampu menumbuhkan efikasi diri. Sementara, pengulangan ketidakberhasilan dapat mematikan efikasi diri” (Ismayilova & Klassen, 2019: 66). Namun, beberapa kesulitan dan kegagalan yang dialami individu juga diperlukan dalam rangka membentuk individu yang kuat dan mengajarkan manusia bahwa kesuksesan membutuhkan usaha, sehingga individu yang berkeyakinan akan sukses mendorongnya untuk bangkit dan berusaha mewujudkan (Rini & William, 2016: 143).

##### **2) Pengalaman perwakilan (*vicarious experience*)**

Mengindera kesuksesan maupun ketidaksuksesan orang lain dalam menjalani karir guru berpengaruh pada keyakinan individu terkait kemampuan yang dimilikinya. Hal ini sebagaimana pendapat Wulandari bahwa mengamati perilaku dan pengalaman orang lain juga merupakan bagian dari proses belajar individu (Rini & William, 2016: 143).

*commit to user*



Pengalaman orang lain memberikan gambaran secara langsung terkait kemampuan seseorang menghadapi dan menyelesaikan permasalahan atau hambatan program keguruan guna menunjukkan kekuatan efikasi diri. Calon guru yang merasa gagal mencapai cita-cita profesi guru biasanya telah mengamati suatu kegagalan yang sama dari orang lain. Sebaliknya, calon guru yang merasa mampu berhasil mencapai profesi guru umumnya telah mengamati keberhasilan orang lain juga. Semua ini terjadi karena seseorang memandang dirinya dan orang lain mempunyai kemampuan yang sama. Ini berarti bahwa kemampuan orang lain menjadi modeling sosial dalam bertindak (Rini & William, 2016: 143).

3) Persuasi verbal (*verbal persuasion*)

Seseorang yang menerima persuasi positif dari orang lain mengenai kemampuan dirinya dalam menyelesaikan tugas keguruan yang sulit, akan mendorong munculnya keyakinan dalam diri orang tersebut untuk bertahan dan melakukan tindakan yang efektif guna sukses menjadi guru. Terkait hal ini, Bandura berpendapat, “keyakinan pada kemampuan diri juga dipengaruhi oleh persuasi verbal yang diterima seseorang” (Ismayilova dan Klassen, 2019: 56)

4) Kondisi fisiologis dan emosional (*interpretation of physiological states*)

Kondisi fisik dan perasaan yang dialami diri individu berpengaruh pada efikasi dirinya. Calon guru dengan tubuh kuat dan berstamina, dan kondisi jiwa yang baik, dapat menambah efikasi diri. Sebaliknya, individu calon guru dengan tubuh yang lemah dan tidak berstamina serta suasana hati bergejolak yang dipenuhi kecemasan dan ketakutan, akan menurunkan efikasi diri orang tersebut dalam menyelesaikan tugas-tugas keguruan.

**c. Aspek-Aspek Efikasi Diri**

Efikasi diri pada diri seseorang berlaku di beberapa dimensi. Mengenai hal ini, Bandura menyatakan (Lunenburg, 2011: 23):

1) Tingkat kesulitan tugas (*Magnitude*)

Pemberian tugas-tugas keguruan kepada calon guru dengan tingkat kesulitan tertentu, maka orang tersebut akan menerima dan menyelesaikannya sesuai dengan kadar kemampuannya saja. Tugas-tugas yang dirasa di luar batas kemampuannya maka akan dihindari.

2) Keberagaman bidang tugas (*Generality*)

Menguasai bidang tugas keguruan membentuk keyakinan pada diri calon guru. Efikasi diri seseorang mungkin terbatas hanya pada satu bidang saja. Akan tetapi, orang lain mungkin yakin mampu menguasai berbagai bidang tugas. Untuk itu, pengukuran efikasi diri profesi guru dilihat dari 4 kompetensi : kompetensi pedagogik, kompetensi sosial, kompetensi kepribadian, dan kompetensi profesional (Taniredja, Sumedi, & Abduh, 2016: 72).

3) Ketahanan/ kekuatan terhadap suatu tugas (*Strength*)

Ini berkaitan dengan kekuatan, kemantapan dan ketahanan calon guru dalam upaya penyelesaian tugas yang berkeyakinan mantap/tinggi akan berusaha dengan gigih dalam menyelesaikan tugas keguruan yang dihadapinya. Sementara, calon guru yang berkeyakinan rendah akan menurunkan tingkat usahanya dalam mencapai tugasnya.

#### d. Tolak Ukur Efikasi Diri

Indikator efikasi diri (Ghufron & Risnawati, 2014: 80) antara lain sebagai berikut :

- a) Sifat tugas yang dihadapi. Tugas keguruan yang dinilai sulit dan baru ditemui oleh mahasiswa maka akan cenderung dihindari dan hal itu menunjukkan ketidakmampuan dirinya. Sedangkan tugas yang dinilai mudah dan pernah dilakukannya maka akan segera diterima dan dilaksanakan. Ini karena mahasiswa merasa mampu dan yakin dapat melakukannya dengan baik.
- b) Status individu dalam lingkungan. Individu mahasiswa yang mendapat perhatian dan respon dalam penyampaian informasi *commit to user* maupun tugas di depan kelas, menunjukkan individu tersebut

diterima dan dianggap memiliki kemampuan oleh mahasiswa lain. Sedangkan mahasiswa yang diacuhkan dan tidak direspon saat penyampaian informasi maupun tugas di depan kelas, menunjukkan mahasiswa tersebut dinilai tidak memiliki kemampuan untuk merespon balik tanggapan audiens.

- c) Insentif eksternal yaitu dorongan dari orang lain agar individu berhasil dalam melaksanakan tugas. Dorongan tersebut dapat berupa hadiah, pujian, penghargaan, dan pengakuan.
- d) Informasi mengenai kemampuan diri sendiri. Penilaian positif maupun pengakuan dari orang lain atas kemampuan diri mahasiswa tampil di depan umum, menyelesaikan berbagai tugas keguruan, akan menumbuhkan keyakinan individu mahasiswa terkait kemampuannya.

### **3. Motivasi**

#### **a. Definisi Motivasi**

Motivasi sebenarnya merupakan upaya yang ditujukan agar individu bergerak atau melakukan suatu usaha. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2017), motivasi adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang, sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu, atau motivasi adalah usaha-usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau kelompok orang tertentu tergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendakinya atau mendapat kepuasan dengan perbuatannya. Motivasi berkaitan dengan 3 hal yakni kebutuhan, dorongan, dan tujuan. Mengenai hal ini, Hamalik berpendapat, “manusia berperilaku dimotivasi oleh kuatnya mental, perasaan, proses berpikir, kebutuhan akan sesuatu dan relasi” (2015: 84). Hal yang sama juga diutarakan Robbins & Judge (2013: 96) bahwa motivasi kerja merupakan kesediaan individu untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan untuk memenuhi kebutuhan individu. Motivasi berkaitan dengan tujuan.

Sebagaimana pendapat Hamalik (2015: 158), motivasi membuat individu kembali berenergi dan semangat menggapai tujuan”. Motivasi juga perlu digunakan dalam dunia kerja. Seperti diungkapkan Hasibuan (2014: 221), motivasi menggairahkan pekerja, mampu membuatnya bersikap efektif, bersinergi, dan terpadu guna menggapai pemuasan diri. Hal senada juga dijelaskan Miftahun & Sugiyanto (2010: 124) bahwa motivasi kerja adalah suatu usaha yang dapat menimbulkan suatu perilaku, mengarahkan perilaku, dan memelihara atau mempertahankan perilaku yang sesuai dengan lingkungan kerja dalam organisasi.

Dari berbagai pendapat para tokoh, disimpulkan bahwa motivasi merupakan upaya mendorong seseorang agar tergerak berusaha, ingin bertindak, tergerak melakukan perilaku efektif demi mencapai target/tujuan yang telah ditentukan.

#### **b. Teori Herzberg “Dua Faktor Motivasi”**

Di dunia kerja, seseorang hingga akhirnya tergerak menjalankan tugasnya dipengaruhi banyak hal. Terkait hal ini, Herzberg berpendapat, “dua faktor menjadi penyebab seseorang melaksanakan pekerjaannya” (Hasibuan, 2014: 228). Dua faktor tersebut yaitu:

##### **a) Faktor motivasi (*motivational factors*)**

Faktor motivasi bersifat intrinsik. Sebab, faktor ini menyangkut kebutuhan psikologis yang mendorong seorang individu menyelesaikan pekerjaannya. Faktor ini disebut sebagai kepuasan yang meliputi kebutuhan akan prestasi, pengakuan, objek pekerjaan, tanggung jawab dan pengembangan potensi diri.

##### **b) Faktor Kesehatan (*Hygiene Factors/ Maintenance Factors*)**

*Hygiene Factors* yang dimaksud Herzberg (Hasibuan, 2014: 228) yaitu faktor yang bersifat ekstrinsik. Faktor ini berasal dari lingkungan tempat kerja seseorang. Faktor ini pada dasarnya merupakan kebutuhan fisiologis yang berlangsung terus-menerus yang meliputi : gaji, situasi kerja, kebijakan maupun aturan organisasi, relasi antarpersonal, dan kualitas supervisi.

Menurut Robbins (2013: 170), “Apabila faktor kesehatan ini dinilai berkurang bahkan dihilangkan, maka akan menimbulkan ketidakpuasan para guru, tingkat kehadiran menurun dan pergantian guru tidak dapat dihindari”. Maka dari itu, faktor kesehatan ini harus diperhatikan pimpinan lembaga agar semangat dan kinerja para pekerja terjaga dan dapat ditingkatkan.

### c. Macam – Macam Motivasi

Mengenai motivasi menjalani profesi guru, beberapa peneliti berpendapat, “motivasi berkarir guru dibedakan menjadi tiga alasan yaitu intrinsik, altruistik, dan ekstrinsik” (Bakar et al., 2014: 156).

- 1) Motivasi intrinsik : jenis ini tampak pada diri seseorang tanpa paksaan pihak luar (El Khuluqo, 2017: 113). Terkait profesi guru, motivasi ini cenderung pada menyukai praktik mengajar, berdiskusi dengan peserta didik, membimbing, mengarahkan dan memberikan penilaian..
- 2) Motivasi ekstrinsik : jenis ini berhubungan dengan manfaat profesi guru, seperti mendapat gaji, kondisi lingkungan kerja yang nyaman, waktu kerja fleksibel dan lain sebagainya.
- 3) Motivasi altruistik : motivasi yang erat kaitannya dengan menyalurkan perasaan tanggung jawab kepada masyarakat mengenai perkembangan generasi muda.

### d. Fungsi Motivasi

Fungsi motivasi berkaitan dengan definisinya yaitu menggerakkan calon guru berbuat sesuatu guna meraih cita-cita profesi guru. Mengenai hal ini, Sardiman berpendapat, “motivasi berfungsi tiga hal antara lain menstimulus seseorang bertindak, penentu tergapainya arah tindakan, memilih tindakan yang efektif untuk mencapai tujuan” (2014: 85).

### e. Indikator Motivasi

Berikut ini beberapa indikasi individu yang terstimulus melakukan suatu usaha menjadi guru (Uno, 2014: 10) :

*commit to user*



- 1) Adanya hasrat dan keinginan berhasil menjadi guru : Individu mahasiswa memiliki harapan yang kuat dalam jiwanya menjadi guru.
- 2) Adanya harapan dan cita – cita profesi guru di masa depan: individu mahasiswa memiliki tujuan berkarir guru di masa mendatang.
- 3) Adanya dorongan kebutuhan menjadi guru : kebutuhan manusia secara umum berkaitan dengan kebutuhan primer, sekunder dan tersier. Faktor ini yang harus dimiliki individu mahasiswa sehingga dirinya terdorong memenuhinya melalui berkarir guru.
- 4) Adanya penghargaan dan penghormatan atas diri menjadi guru : individu mahasiswa memiliki pemahaman bahwa dengan menjadi guru dirinya akan merasa berharga dan merasa dihormati.

#### **4. Teman Sebaya**

##### **a. Definisi Teman Sebaya**

Menurut Santrock, “teman sebaya adalah individu-individu yang tingkat usia dan kematangannya kurang lebih sama” (2011: 268). Teman sebaya merupakan lingkungan kedua bagi seorang mahasiswa untuk bersosialisasi dan berinteraksi dengan mahasiswa lain selain lingkungan keluarga. Agustina & Afriana (2018: 269) menjelaskan bahwa lingkungan teman sebaya merupakan interaksi kelompok kedua setelah keluarga, dimana setiap individu akan berbagi cerita, pengalaman, serta tempat memperoleh informasi bersama kelompok sebayanya dan terkadang lingkungan ini juga menentukan jati dirinya dan memutuskan suatu tindakan yang akan dilakukan. Lingkungan ini memiliki anggota dengan kesamaan dalam hal usia, status sosial, hobi dan pemikiran (Slavin, 2011: 114). Lingkungan teman sebaya juga ditemukan di kalangan mahasiswa. Intensitas pertemuan dan interaksinya pun memiliki porsi terbesar. Interaksi terkait profesi guru yang terjadi di lingkungan teman sebaya mampu memengaruhi individu calon guru. Mengenai hal ini, Hurlock (2010: 213). berpendapat, “teman sebaya memengaruhi seseorang dalam hal tema bicara, ketertarikan, performa, sikap serta tingkah laku”. Apabila teman sebaya



lebih membicarakan pada suatu pekerjaan/ profesi guru, maka teman yang lain juga akan berminat pada pekerjaan tersebut, karena mereka menganggap bahwa karir yang diminati oleh teman sebayanya juga akan diminati dirinya sendiri (Sari, 2018: 162). Kelompok pergaulan di kalangan mahasiswa memiliki peran vital saat beraktivitas, minat serta pencapaian kinerja (Ahmadi, 2009: 197).

Dari pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa teman sebaya ialah lingkungan yang terdiri dari individu-individu yang memiliki kesamaan usia, hobi, status sosial, dan pemikiran dimana didalamnya terdapat interaksi yang memungkinkan terjadi tindakan saling memengaruhi perilaku, sikap dan keputusan berkarir.

#### **b. Fungsi Teman Sebaya**

Fungsi teman sebaya berkaitan dengan definisi yang melekat padanya. Teman sebaya memberikan kesempatan bagi mahasiswa untuk berinteraksi dengan orang lain, mengontrol perilaku sosial, mengembangkan keterampilan dan minat sesuai usianya, dan bertukar informasi, pemikiran dan masalah (Yusuf, 2010: 60). Selain itu, teman sebaya dapat menjadi sarana mengenal gambaran diri melalui proses perbandingan diri dengan orang lain terkait kemampuan mereka (Yudrik, 2011: 194-195).

Teman sebaya sebagai tempat bergantung pada kondisi krisis atau kebingungan. Dukungan sosial ini sangat membantu individu mahasiswa terutama dari keluarga yang kurang memberikan rasa kasih sayang atau sarat hukuman (Ormrod, 2008: 109-110). Selain itu, teman sebaya dapat dijadikan tempat belajar bagi individu calon guru dalam rangka penyesuaian karakter-karakter seorang guru suatu wilayah.

#### **c. Indikator Teman Sebaya**

Sari (2018: 162) menyebutkan bahwa indikator teman sebaya yaitu

- a) Interaksi yang dilakukan di lingkungan kampus. Pertemuan mahasiswa yang dilakukan di kampus yang sangat memungkinkan terjadi interaksi antarpersonal disisipkan topik pembahasan profesi guru secara intens.

- b) Keterlibatan individu dalam berinteraksi. Aktif memberikan tanggapan, pemikiran, pandangan, dan berbagi informasi dalam forum diskusi terkait profesi guru.
- c) Dukungan dari teman sebaya : dorongan teman berupa nasehat, informasi, bantuan pemikiran, maupun perhatian.

## **B. Kerangka Berpikir**

Penelitian ini mengupas “Pengaruh Efikasi Diri, Motivasi, dan Teman Sebaya Terhadap Minat Profesi Guru pada Mahasiswa FKIP Program Saintek dan Non-Saintek Angkatan 2018”. Berdasarkan paparan kajian pustaka disusunlah kerangka berpikir di bawah ini:

### **1. Pengaruh Efikasi Diri terhadap Minat Profesi Guru**

Guru merupakan profesi mulia yang menuntut pelakunya menguasai tugas dan tanggung jawab besar yaitu membentuk satu generasi cerdas yang berbudi pekerti luhur dan mempunyai skill berguna atas diri pribadi, masyarakat, dan negara melalui proses pendidikan. Hal ini berarti keberadaan sosok guru menjadi suatu hal yang vital. Untuk itu, harus ada upaya preventif dengan memastikan adanya minat diantara generasi muda untuk menjadi guru agar ketersediaan guru senantiasa terjamin. Upaya ini diawali dari pemberian informasi dan wawasan yang cukup terkait profesi guru, berikut suka-duka hingga generasi muda merasa tertarik, senang dan bangga saat ikut serta dalam kegiatan keguruan.

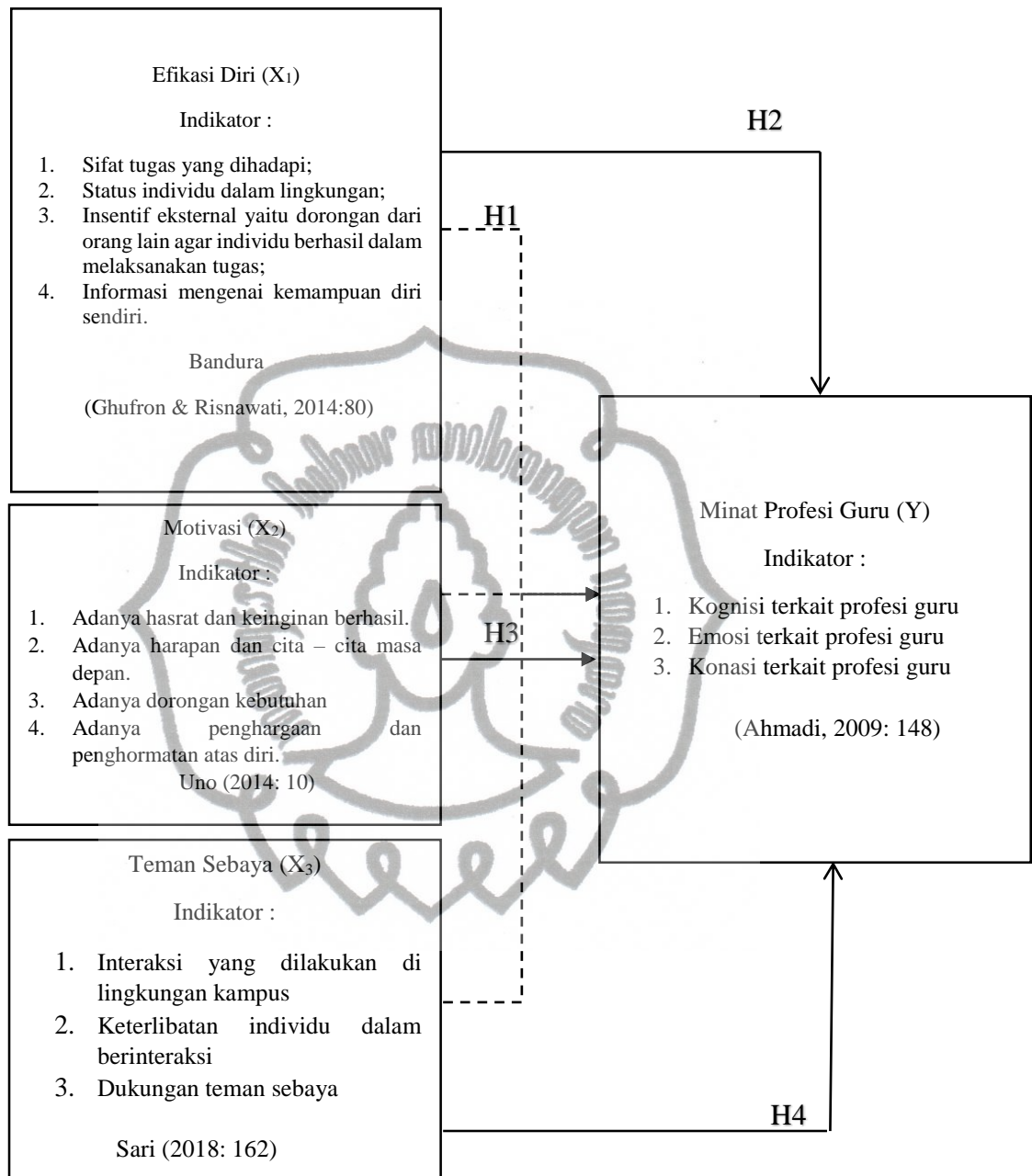
Berdasarkan pada faktor-faktor yang memengaruhi minat seseorang terhadap sesuatu termasuk minat terhadap profesi guru, efikasi diri diyakini memiliki andil didalamnya. Adanya keyakinan yang tinggi terhadap kemampuan diri untuk melakukan tugas keguruan dengan berhasil mampu meningkatkan minat pada diri seseorang. Faktor ini telah diteliti oleh Setiaji pada mahasiswa Pendidikan Ekonomi di Semarang dan diperoleh bahwa faktor efikasi diri mempunyai keterkaitan pada minat profesi guru.

## **2. Pengaruh Motivasi terhadap Minat Profesi Guru**

Selain dipengaruhi faktor efikasi diri, minat profesi guru juga dapat dipengaruhi oleh adanya motivasi. Seseorang akhirnya bergerak dan melakukan aktivitas mendidik, membimbing, dan mengajar sebagai bagian dari tugas seorang guru dirangsang oleh motivasi baik motivasi intrinsik, ekstrinsik maupun altruistik. Ini sesuai hasil riset Chong & Low pada mahasiswa keguruan di Singapura bahwa alasan mahasiswa memilih dan menjalani program keguruan dipengaruhi 3 kategori motivasi yaitu motivasi intrinsik, altruistik dan ekstrinsik. Selain itu, Bakar, et al. (2014: 155) memverifikasi motivasi jenis altruistik-instrinsik mempunyai keterkaitan pada minat profesi guru.

## **3. Pengaruh Teman Sebaya terhadap Minat Profesi Guru**

Seseorang tertarik dan terdorong pada sesuatu dapat dipengaruhi oleh orang-orang terdekatnya. Pada kalangan mahasiswa, minat mereka pada profesi guru juga dipengaruhi teman sebayanya. Pengaruh keberadaan teman sebaya dapat diindera dari tema bicara, ketertarikan, performa, sikap serta tingkat laku yang mengarah pada segala hal yang erat kaitannya dengan profesi guru. Faktor ini telah dilakukan penelitian oleh Balyer & Ozcan pada mahasiswa keguruan di Turki dan ditemukan bahwa teman sebaya berpengaruh pada terpilihnya profesi guru sebagai karir sebesar 23,5%. Sementara itu, penelitian yang dilakukan oleh Sari pada Mahasiswa Pendidikan Ekonomi di Surabaya dan ditemukan bahwa teman sebaya berpengaruh dominan terhadap minat menjadi guru baik secara simultan maupun parsial.



Gambar 2.1 Skema Kerangka Berpikir

### C. Hipotesis

Atas paparan kajian pustaka dan kerangka berpikir, hipotesis diformulasikan di bawah ini:

- H1 : Secara simultan efikasi diri, motivasi, dan teman sebaya berpengaruh positif terhadap minat profesi guru pada mahasiswa FKIP Program Saintek dan Non-Saintek tingkat 2018.
- H2 : Secara parsial efikasi diri berpengaruh positif terhadap minat profesi guru pada mahasiswa FKIP Program Saintek dan Non-Saintek tingkat 2018.
- H3 : Secara parsial motivasi berpengaruh positif terhadap minat profesi guru pada mahasiswa FKIP Program Saintek dan Non-Saintek tingkat 2018.
- H4 : Secara parsial teman sebaya berpengaruh positif terhadap minat profesi guru pada mahasiswa FKIP Program Saintek dan Non-Saintek tingkat 2018.