

BAB II

KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN

A. Kajian Teori

1. Persepsi Profesi Guru

a. Definisi Persepsi Profesi Guru

Menurut Wibowo (2013, hlm. 59) persepsi pada dasarnya adalah metode di mana kita dapat mengatur informasi dan memahami kesan-kesan di sekitar kita. Persepsi menurut sudut pandang Gitosudarmo, Indriyo & Sudita (2015, hlm. 16) adalah suatu metode mengamati, memilih, menyusun, dan menganalisis rangsangan lingkungan. Menurut Walgito dalam Amalia & Pramusinto (2020, hlm. 86) “Persepsi merupakan suatu proses pengorganisasian, penginterpretasian, terhadap stimulus yang diterima oleh organisme atau individu sehingga merupakan sesuatu yang berarti dan merupakan aktivitas yang terintegrasi, maka seluruh pribadi yang ada dalam diri individu ikut aktif berperan dalam persepsi itu”. Pendapat lain menurut Aini (2018, hlm. 84) mengemukakan bahwa “Persepsi adalah suatu proses dimana kita menafsirkan informasi yang terjadi di lingkungan”. Proses persepsi diawali dengan individu melihat suatu objek dilingkungannya, selanjutnya terjadi proses identifikasi terhadap objek tersebut, kemudian timbul suatu makna dari hasil identifikasi tersebut.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa, persepsi merupakan proses menafsirkan atau menginterpretasikan informasi dari lingkungan yang masuk melalui panca indera. Secara etimologi, istilah profesi berasal dari bahasa Inggris yakni "*profession*", kata itu berasal dari bahasa Latin "*profesus*" artinya mampu atau ahli dalam suatu bentuk pekerjaan. Sementara, secara terminologi, pengertian profesi merupakan suatu pekerjaan yang mempersyaratkan pendidikan tinggi bagi para pelakunya (Qothrunnada, 2022). Berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI Online)

“Profesi yaitu salah satu bidang pekerjaan yang dilandasi pendidikan keahlian (keterampilan, kejuruan, dan sebagainya) tertentu”. Pendapat lain menurut Peter Jarvis menyatakan bahwa profesi adalah bidang pekerjaan yang membutuhkan pelatihan intelektual dan pengetahuan khusus agar dapat menawarkan layanan ahli kepada orang lain dengan imbalan gaji yang ditetapkan. (Setiawan, 2021, hlm. 3).

Berdasarkan beberapa penjelasan diatas mengenai definisi profesi, peneliti menyimpulkan bahwa profesi merupakan suatu pekerjaan yang yang dituntut memiliki keterampilan atau keahlian tertentu dengan menempuh pendidikan terlebih dahulu.

Kata guru dalam bahasa Arab disebut *mu'allim* dan dalam bahasa Inggris disebut *teacher* memiliki arti sederhana yakni *A person whose occupation is teaching other* artinya guru ialah seseorang yang pekerjaannya mengajar orang lain (McLeod dalam Sjamsulbachri, 2020, hlm. 70). Berdasarkan UU RI No 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen pasal 1 “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”. Guru berperan penting dalam meningkatkan kualitas sumberdaya manusia. Tujuan pendidikan dapat tercapai secara optimal jika guru mampu melaksanakan tugasnya dengan baik.

Memperhatikan beberapa pendapat diatas, maka peneliti memberikan kesimpulan bahwa guru merupakan suatu pekerjaan yang bersedia membimbing dan mendidik untuk meningkatkan kualitas sumberdaya manusia agar terciptanya kecerdasan kehidupan bangsa.

Menurut Setiawan (2021, hlm. 5) mengemukakan bahwa profesi guru, merupakan pekerjaan unik yang membutuhkan keterampilan, bakat, kesabaran, dan pengetahuan untuk mendidik, mengajar, mengarahkan, melatih, dan mengevaluasi peserta didik untuk memastikan bahwa mereka memiliki sikap dan perilaku yang diharapkan. Usman dalam Setiawan (2021, hlm. 5) menyatakan

“Profesi guru adalah orang yang memiliki latar belakang pendidikan keguruan yang memadai”. Selain itu pendapat lain menurut Rugaiyah dalam Setiawan (2021, hlm. 6) “Profesi keguruan adalah pengkajian yang berkaitan dengan pekerjaan khusus yang membutuhkan keahlian, tanggung jawab dan kesejawatan dalam rangka memengaruhi anak untuk mencapai manusia dewasa yang selamat dan bahagia”.

Berdasarkan pemahaman tersebut dapat ditarik kesimpulan profesi guru merupakan suatu jabatan atau pekerjaan yang membutuhkan keahlian dan keterampilan khusus dalam mendidik, mengajar, membimbing, melatih, dan mengevaluasi peserta didik.

Pada dasarnya persepsi merupakan cara pandang, penilaian, seseorang terhadap suatu hal. Setiap orang memiliki persepsi yang berbeda-beda karena dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu. Seperti halnya persepsi seseorang terhadap suatu profesi. Profesi merupakan jabatan yang dituntut untuk memiliki keahlian atau keterampilan tertentu, tidak semua pekerjaan bisa disebut sebagai profesi. Salah satu profesi ialah guru atau tenaga pendidik. Profesi guru berperan penting dalam dunia pendidikan, aktivitas seorang guru erat hubungannya dengan kegiatan belajar mengajar di lembaga pendidikan. Jadi dalam hal ini yang dimaksud dengan persepsi terhadap profesi guru ialah proses penafsiran atau penginterpretasian informasi yang didapat seseorang dalam hal ini mahasiswa mengenai profesi guru bersumber dari kondisi kehidupan seorang guru.

b. Faktor-faktor yang Memengaruhi Persepsi Profesi Guru

Terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi persepsi seseorang. Menurut Ibrahim dalam Sukma et al., (2020, hlm. 112) mengatakan faktor yang dapat memengaruhi persepsi mahasiswa terhadap profesi guru adalah sebagai berikut:

- 1) Faktor Internal Individu, yaitu faktor yang memengaruhi persepsi terhadap profesi guru yang berasal dari dalam diri individu mahasiswa. Misalnya memiliki harapan dan keinginan tentang profesi guru, pengalaman tentang profesi guru, pengetahuan tentang

profesi guru, minat dan motivasi terhadap profesi guru dan lain sebagainya.

- 2) Faktor Eksternal Individu, yaitu faktor yang memengaruhi persepsi terhadap profesi guru yang berasal dari luar diri individu. Misalnya berupa informasi yang diperolehnya mengenai profesi guru, kondisi profesi guru di lingkungan tempat tinggal, pengaruh perbandingan keadaan profesi guru ditempat lain, atau hal-hal baru yang familiar dengan profesi guru.

c. Indikator Persepsi Profesi Guru

Persepsi profesi guru merupakan pandangan dan penilaian terhadap profesi guru. Variabel persepsi guru diukur melalui respon dan tanggapan mahasiswa calon guru terhadap kondisi dan keadaan guru, hal itu sesuai dengan pendapat Ibrahim dalam Sukma et al., (2020, hlm. 112) penafsiran, penilaian, dan pandangan siswa tentang profesi guru yang dihasilkan dari kondisi dan keadaan kehidupan guru dikenal dengan persepsi profesi guru. “Kondisi dan keadaan kehidupan guru tersebut dapat dilihat dari pemenuhan hak-hak dan kewajiban guru” (Oktavia dalam Sukma et al., 2020, hlm. 112). Hak-hak dan kewajiban guru diatur dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional 2003 (UU RI No. 20 Tahun 2003) tentang pendidik dan tenaga kependidikan pasal 40 ayat 1 dan 2 adalah sebagai berikut:

- 1) Pendidik dan tenaga kependidikan berhak memperoleh:
 - a) Penghasilan dan jaminan kesejahteraan sosial yang pantas dan memadai;
 - b) Penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja;
 - c) Pembinaan karir sesuai dengan tuntutan dan perkembangan kualitas;
 - d) Perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas dan hak atas hasil kekayaan intelektual; dan
 - e) Kesempatan untuk menggunakan sarana, prasarana dan fasilitas pendidikan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas.
- 2) Pendidik dan tenaga kependidikan berkewajiban:

- a) Menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis dan dialogis.
- b) Mempunyai komitmen secara professional untuk meningkatkan mutu pendidikan; dan
- c) Memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga profesi dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya.

Sedangkan pendapat Ardyani & Latifah (2014, hlm. 235) bahwa dimensi dari persepsi profesi guru antara lain:

- 1) Persepsi mahasiswa tentang peran guru
- 2) Persepsi mahasiswa tentang kompetensi yang harus dimiliki guru
- 3) Persepsi mahasiswa tentang profesi guru dari sudut pandang masyarakat

Berdasarkan kedua pendapat diatas mengenai dimensi dan indikator yang digunakan untuk mengukur persepsi profesi guru. Maka, penelitian ini menggunakan indikator persepsi profesi guru menurut pendapat Ibrahim & Oktavia dalam Sukma et al., (2020, hlm. 112) meliputi bagaimana persepsi mahasiswa kependidikan terhadap hak-hak dan kewajiban guru yang diatur dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional 2003 (UU RI No. 20 Tahun 2003) tentang pendidik dan tenaga kependidikan pasal 40 ayat 1 dan 2.

2. Efikasi Diri

a. Definisi Efikasi Diri (*Self Efficacy*)

Menurut Yanti (2019, hlm. 127) menjelaskan bahwa efikasi diri atau *self-efficacy* adalah keyakinan bahwa seseorang dapat berhasil melaksanakan atau menyelesaikan tugas yang diberikan. Menurut Bandura dalam Zagoto (2019, hlm. 388) “Efikasi diri merujuk kepada keyakinan pada kemampuan untuk mengatur dan melakukan tindakan yang diperlukan untuk mengelola situasi yang akan dihadapi”.

Menurut Woolfolk dalam Amalia dan Framusinto (2020, hlm. 87) “*Self Efficacy* merupakan keyakinan seseorang tentang kompetensi yang dimilikinya di bidang tertentu”. “Efikasi diri berhubungan dengan pengendalian diri, ketahanan dalam menghadapi kegagalan, kinerja dan

upaya tugas dan pemecahan masalah yang efektif” (Cherian & Jacob, 2013, hlm. 80).

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan efikasi diri merupakan keyakinan individu akan kemampuannya sendiri dalam melaksanakan tugas tertentu.

b. Sumber Efikasi Diri

Sumber yang paling utama yang menyebabkan efikasi diri seseorang meningkat atau menurun menurut Bandura dalam Abdullah (2019, hlm. 94) diantaranya:

1) Pengalaman Performasi (*Mastery Experiences*)

Pengalaman performasi adalah prestasi yang pernah dicapai. Sebagai sumber, kinerja masa lalu menjadi pengubah efikasi diri yang paling kuat pengaruhnya. Pencapaian (masa lalu) yang baik akan meningkatkan ekspektasi efikasi, sedang kegagalan akan menurunkan efikasi. Ketika orang merasa mereka mencoba yang terbaik namun ternyata gagal, maka dapat menurunkan efikasi.

2) Pengalaman Vikarius (*Vicarious Experiences*)

Pengalam vikarius diperoleh melalui model sosial. Efikasi akan meningkat ketika seseorang melihat orang lain berhasil, tetapi akan jatuh ketika seseorang melihat mereka yang memiliki kemampuan yang sama dengan perjuangannya sendiri. Pengaruh vikarius sedikit, jika figur yang diamati berbeda dengan diri si pengamat.

3) Persuasi Sosial (*Social Persuasion*)

Efikasi diri juga dapat diperoleh, diperkuat atau dilemahkan melalui persuasi sosial. Sumber ini memiliki dampak yang kecil, tetapi dalam situasi yang tepat, persuasif orang lain dapat berdampak pada efikasi diri. Prasyarat ini mencakup kepercayaan pada pembicara persuasif dan realisme dari hal yang diyakinkan.

4) Keadaan emosi dan fisik (*Physiological and Emotional States*)

Keadaan emosional yang menyertai suatu perilaku akan berdampak pada keefektifannya dalam bidang usaha tertentu. Stres,

kekhawatiran, dan emosi negatif kuat lainnya dapat menurunkan efikasi diri. Ketika dilakukan dalam jumlah sedang, peningkatan emosi dapat meningkatkan *self-efficacy*. Efikasi diri akan meningkat dengan kesejahteraan fisik.

c. Proses Efikasi Diri

Bandura dalam Abdullah (2019, hlm. 92) menguraikan bahwa ada 4 proses psikologis yang terjadi ketika efikasi diri memengaruhi fungsi manusia dan dilakukan untuk mewujudkan tujuan yang dianggap bernilai. Adapun keempat proses tersebut diantaranya:

1) Proses Kognitif

Efikasi diri berdampak pada proses kognitif. Dalam mencapai tujuan-tujuan tertentu, perilaku manusia di pengaruhi atau diatur oleh pemikiran. Pemikiran diri terkait kemampuan dan komitmen terhadap tujuan dapat memengaruhi penentuan tujuan seseorang. Seseorang dengan efikasi diri yang kuat akan merasa lebih bersemangat untuk mengejar tujuan yang benar-benar bermanfaat dan menunjukkan komitmen mereka terhadap tujuan tersebut. Ketika menghadapi keadaan yang menantang, kemunduran, atau kritik, mereka akan terus fokus pada pekerjaan karena mereka terus menciptakan skenario keberhasilan yang dapat meningkatkan kinerja mereka. Sebaliknya, seseorang dengan efikasi rendah tidak akan menyukai tujuan yang sulit. Mereka akan memikirkan skenario kegagalan dan bencana sehingga memperkeruh arah dan logika proses berpikir mereka.

2) Proses Motivasional

Efikasi diri merupakan faktor kunci dalam menentukan motivasi. Motivasi manusia sebagian besar dihasilkan oleh proses kognitif. Melalui pemikiran, seseorang mendorong dirinya sendiri dan memandu ekspektasi tindakannya. Mereka melakukan pencegahan terhadap kemungkinan hasil dari tindakan-tindakan prospektif. Mereka menentukan tujuan untuk diri mereka sendiri dan merencanakan serangkaian rencana usaha untuk meraih masa depan

yang cerah. Efikasi mendukung motivasi dalam beberapa cara, termasuk dengan membuat tujuan untuk diri mereka sendiri, memutuskan berapa banyak upaya yang harus dilakukan, dan mengembangkan ketekunan dalam menghadapi kemunduran dan kegagalan yang pada akhirnya memengaruhi pencapaian mereka.

3) Proses Afektif

Self-efficacy atau efikasi diri memengaruhi proses afektif, terutama kemampuan untuk memecahkan masalah, yang pada gilirannya memengaruhi perasaan stres dan depresi seseorang ketika dihadapkan pada skenario yang menantang atau berbahaya. Tingkat kecemasan secara signifikan dipengaruhi oleh efikasi diri seseorang dalam menghadapi stresor. Ancaman tidak akan mengganggu pikiran seseorang yang yakin akan kemampuannya untuk menaklukkannya, dan mereka akan memiliki keberanian untuk menghadapi tekanan dan ancaman. Di sisi lain, seseorang yang tidak yakin akan kemampuannya menangani bahaya akan merasa sangat khawatir. Mereka melebih-lebihkan bahaya dan mengkhawatirkan hal-hal yang sangat jarang terjadi meskipun mereka percaya bahwa banyak komponen lingkungan yang penuh dengan resiko. Mereka mengalami stres yang ekstrim sebagai akibat dari gaya berpikir ini, yang menggerogoti rasa *self-efficacy* mereka.

4) Proses Seleksi

Efikasi diri berdampak pada jenis aktivitas dan lingkungan yang dipilih seseorang. Seseorang dengan *self-efficacy* yang buruk mungkin sering menghindari dari tantangan yang mereka anggap di luar kemampuan mereka untuk ditangani. Di sisi lain, seseorang dengan efikasi diri yang tinggi akan siap untuk mengambil tugas dalam situasi sulit yang mereka putuskan untuk dilakukan karena mereka yakin dapat menanganinya. Keputusan untuk terlibat dalam perilaku atau aktivitas tertentu akan memengaruhi keputusan dalam memilih lingkungan sosial yang mungkin berdampak pada pertumbuhan pribadi seseorang. Untuk lebih menentukan *self-*

efficacy, lingkungan sosial juga akan terus memengaruhi kompetensi, nilai, dan minat tersebut.

d. Indikator Efikasi Diri

Bandura dalam Rustanto (2017, hlm. 4) mengungkapkan bahwa “Perbedaan *Self-Efficacy* pada setiap individu terletak pada tiga komponen, yaitu *magnitude*, *strength* dan *generality*”. Masing-masing mempunyai peran implikasi penting pada perilaku. Untuk mengukur variabel efikasi diri dapat menggunakan ketiga komponen tersebut. Adapun penjelasan mengenai ketiga komponen dalam efikasi diri menurut Bandura dalam Sutradawanti (2018, hlm. 31) diantaranya yaitu:

1) *Magnitude* (tingkatan), yaitu berkaitan dengan kesulitan tugas.

Perbedaan individu dalam *self-efficacy* dapat diidentifikasi dalam tugas-tugas yang mudah, sedang, atau tinggi jika tugas-tugas tersebut diberikan kepada orang-orang sesuai dengan tingkat kesulitannya. Orang akan bertindak dengan cara yang mereka rasa mampu untuk bertindak dan menyelesaikan aktivitas yang dianggap berada di luar jangkauan kemampuan mereka.

2) *Generality* (keluasan), yaitu berhubungan dengan luas bidang tugas atau tingkah laku dimana individu merasa yakin dengan kemampuannya. Sementara beberapa pengalaman menimbulkan keyakinan yang berlaku untuk berbagai kegiatan, pengalaman tertentu menghasilkan peningkatan penguasaan harapan dalam bidang tugas atau perilaku tertentu.

3) *Strength* (kekuatan), yaitu berkaitan dengan tingkat kekuatan atau kemantapan seseorang terhadap keyakinannya. Berbeda dengan seseorang dengan efikasi diri yang kuat, yang gigih dalam meningkatkan upayanya bahkan ketika menghadapi peristiwa yang melemahkan dirinya, seseorang dengan efikasi diri yang lebih rendah mudah terombang-ambing oleh pengalaman yang melemahkannya.

Individu dengan efikasi diri yang tinggi cenderung optimis, dalam suasana hati yang baik, mampu meningkatkan kecepatan

pemrosesan informasi mereka, dan mereka percaya bahwa kegagalan belum tentu buruk karena hal itu memacu mereka untuk mencoba lebih banyak. Efikasi diri yang rendah menyebabkan orang menjadi pesimis, meningkatkan risiko menjadi marah, lebih cepat merasa bersalah, dan memperbesar kesalahannya. (Bandura dalam Sutradawanti, 2018, hlm. 32).

3. Minat Menjadi Guru

a. Definisi Minat

Menurut Hurlock dalam Arsita & Nugroho (2018, hlm. 6) mengatakan “Minat sebagai sumber motivasi yang akan mengarahkan seseorang pada apa yang akan mereka lakukan bila diberi kebebasan untuk memilihnya”. Menurut Syah dalam Ardyani (2014, hlm. 233) Sederhananya, minat adalah kecenderungan dan hasrat yang kuat terhadap apa pun. Pendapat lain juga dikemukakan oleh Winkel dalam Setiaji (2015, hlm. 200) mengemukakan bahwa “Minat merupakan kecenderungan yang menetap dalam subjek untuk merasa tertarik pada bidang atau hal tertentu dan merasa senang berkecimpung dalam bidang itu”.

Berdasarkan beberapa penjelasan tersebut dapat disimpulkan minat merupakan rasa suka dan ketertarikan seseorang dalam suatu hal tanpa adanya paksaan dari orang lain. Minat dapat memengaruhi manusia dalam hubungan antarpribadi, kinerja akademik/ tempat kerja, dan kegiatan dalam aktivitas sehari-hari.

b. Minat Menjadi Guru

Seseorang yang tertarik dengan profesi guru akan lebih memilih, mengharapkan, dan ingin bekerja sebagai seorang guru profesional, dibandingkan dengan seseorang yang tidak tertarik yang secara aktif akan memilih untuk tidak menyukai menjadi seorang guru. (Widyastono, 2013, hlm. 226). Minat menjadi guru adalah ketertarikan individu terhadap profesi guru yang ditunjukkan dengan adanya rasa senang dan perhatian yang lebih terhadap profesi guru (Sofa, 2019, hlm. 20). Kebutuhan untuk belajar lebih banyak tentang atau membiasakan

diri dengan profesi guru seringkali merupakan langkah pertama dalam minat siswa untuk menjadi seorang guru. Hal ini diikuti dengan kegemaran dan ketertarikan pada profesi guru, yang pada akhirnya akan menimbulkan keinginan atau kebutuhan untuk menjadi seorang guru.

c. Faktor-faktor Minat Menjadi Guru

Minat tidak timbul secara tiba-tiba, menurut Crow & Crow dalam Ichwani (2018, hlm. 18) menyebutkan faktor-faktor yang memengaruhi minat adalah sebagai berikut:

1) Faktor Internal

Faktor-faktor yang termasuk dalam faktor intern yang dapat memengaruhi minat antara lain:

a) *The Factor Of Inner Urgers*

Faktor ini adalah faktor dorongan dari dalam tentang minat individual untuk memenuhi fisik atau jasmaniah. Faktor ini menumbuhkan minat seseorang apabila ada dorongan dari dalam dirinya sendiri bukan dorongan dari orang lain.

b) *Emotional factor*

Suatu aktivitas yang dilaksanakan oleh individu yang dapat dicapai dengan sukses akan menyebabkan perasaan yang menyenangkan dan dapat memperbesar minat dalam hal tersebut. Sebaliknya, kegagalan dapat menimbulkan perasaan kecewa dan tidak puas, yang pada akhirnya dapat menyebabkan minat menurun atau hilang. Jika sesuatu yang individu lakukan berhasil, aspek emosional ini akan memengaruhi minat, dan jika keberhasilannya menginspirasi seseorang untuk menekuni bidang tersebut. Namun, kegagalan biasanya menghasilkan kekecewaan, yang seiring waktu dapat mengurangi atau bahkan menghapus minat sama sekali.

2) Faktor Eksternal

Faktor yang termasuk dalam faktor ekstern yaitu *The Factor Of Social Motive* atau motif dalam lingkungan hubungan sosial. Lingkungan hidup merupakan tempat individual hidup secara

bersama teman-temannya. Pergaulan dapat menyebabkan minat seseorang meluas jika mereka kebetulan berbagi tujuan atau minat yang sama pada sesuatu dengan orang lain di lingkungan sosialnya, ini akan meningkatkan minat mereka.

Minat untuk menjadi seorang guru juga dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Wildan & Ivada (2016, hlm. 23) faktor-faktor yang dapat memengaruhi minat seseorang menjadi guru antara lain:

- 1) Motivasi intrinsik dan ekstrinsik
- 2) Lingkungan keluarga dan belajar
- 3) Persepsi kesejahteraan guru
- 4) Pemahaman tentang profesi guru
- 5) Persepsi citra positif profesi guru
- 6) Latar belakang pendidikan.

Ardyani & Latifah (2014, hlm. 235) menunjukkan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi minat mahasiswa menjadi guru antara lain:

- 1) Persepsi mahasiswa tentang profesi guru
- 2) Kesejahteraan guru
- 3) Prestasi belajar
- 4) Pengalaman PPL
- 5) Teman bergaul
- 6) Lingkungan keluarga
- 7) Kepribadian.

Astarini & Mahmud (2015, hlm. 480) yang memengaruhi minat menjadi guru antara lain:

- 1) *Self efficacy*
- 2) Prestise profesi guru
- 3) Status ekonomi orang tua

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa faktor yang dapat memengaruhi minat menjadi guru meliputi faktor internal dan eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang berasal dari dalam individu seperti motivasi, kepribadian, efikasi diri dan lain

sebagainya. Dan faktor eksternal yaitu faktor yang berasal dari luar individu seperti lingkungan, teman bergaul dan lain sebagainya.

d. Indikator Minat Menjadi Guru

Menurut Abd. Rachman Abror dalam Ichwani (2018, hlm. 17) minat mengandung unsur-unsur antara lain: kognisi (menenal), asumsi (perasaan), dan konasi (kehendak). Dengan demikian maka minat menjadi guru dapat diukur dengan indikator sebagai berikut:

1) Kognisi (menenal)

Minat mengandung unsur kognisi, artinya muncul dari pengetahuan dan informasi tentang hal yang dimaksud. Minat yang tinggi akan dihasilkan dari memperoleh banyak ilmu yang bermanfaat, begitu pula sebaliknya.

2) Asumsi (perasaan)

Minat mengandung unsur emosi karena perasaan senang dialami ketika seseorang memperoleh pengetahuan atau terlibat dalam suatu kegiatan. Seseorang yang memiliki pengetahuan atau pengalaman dalam bidang pengajaran akan tertarik dan terlibat dalam berbagai masalah yang berkaitan dengan pengajaran

3) Konasi (kehendak)

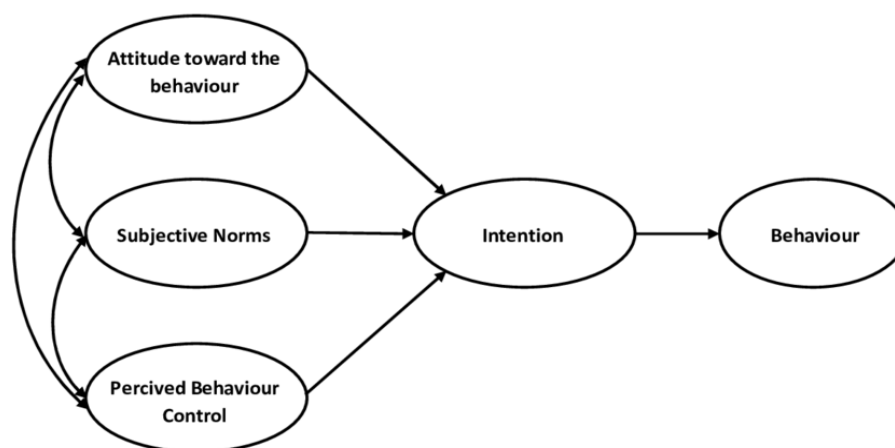
Konasi merupakan kelanjutan dari kognisi dan emosi yang berupa kehendak dan keinginan seseorang terhadap bidang atau hal yang diamatinya. Kemudian, kemauan ini dilakukan, memungkinkan mereka untuk mendapatkan informasi tentang item yang diamati. Dengan kata lain, dalam situasi ini, orang tersebut memilih menjadi guru secara sukarela dan tanpa tekanan.

4. Keterkaitan Antara Persepsi Profesi Guru, Efikasi Diri, dan Minat Menjadi Guru

Icek Ajzen menciptakan teori perilaku terencana. Teori ini merupakan pengembangan dari teori tindakan beralasan (*the theory of reasoned action*), menurut Ajzen dalam Rahmawati (2016, hlm. 18) mengungkapkan bahwa teori ini merupakan pengembangan lebih lanjut dari *theory of reasoned action* (teori tindakan beralasan). Menurut teori

tindakan beralasan, keinginan seseorang untuk terlibat dalam perilaku tertentu atau menahan diri untuk tidak terlibat di dalamnya menentukan perilaku mereka. Sikap dan norma subyektif merupakan dua faktor yang mempengaruhi keinginan tersebut. Lalu teori tersebut mengalami pengembangan menjadi *theory of planned behavior*. Ajzen memasukkan variabel untuk kontrol perilaku persepsian (*perceived behavioral control*) dalam teori ini. Berdasarkan sumber daya yang tersedia, orang merasa bahwa akan mudah atau sulit untuk melakukan perilaku tertentu. Ini dikenal sebagai kontrol perilaku persepsian. (Ajzen dalam Mahyarni 2013, hlm. 17).

Berikut ini adalah model *theory of planned behavior*, yang menggambarkan hubungan antara sikap, norma subyektif, kontrol perilaku persepsian, dan minat perilaku yang dikemukakan Ajzen dalam Rahmawati (2016, hlm. 19):



Gambar 2.1 Model Theory of planned behavior

Berdasarkan model di atas, dapat diketahui bahwa faktor-faktor yang memengaruhi minat menurut *theory of planned behavior* antara lain:

a. Sikap terhadap perilaku (*Attitude toward the behavior*)

Menurut Ajzen dalam Mahyarni (2013, hlm. 17) mengemukakan bahwa “Sikap terhadap perilaku ini ditentukan oleh keyakinan yang diperoleh mengenai konsekuensi dari suatu perilaku atau disebut juga *behavioral beliefs*. *Belief* berkaitan dengan penilaian-penilaian subjektif seseorang terhadap dunia sekitarnya, pemahaman

mengenai diri dan lingkungannya. *Attitude toward the behavior* yang diungkapkan Ajzen dalam Rahmawati (2016, hlm. 19) meliputi “Sejauh mana seseorang memiliki evaluasi atau penilaian menguntungkan atau tidak menguntungkan dari perilaku yang bersangkutan”. Sikap (*attitude*) didefinisikan sebagai jumlah dari afeksi (perasaan) yang dirasakan seseorang untuk menerima atau menolak suatu objek atau perilaku. Suatu proses yang menempatkan seseorang pada skala evaluatif dua kutub (misalnya, baik atau buruk, setuju atau menolak, dll.) dapat digunakan untuk mengevaluasi sikap.

Seperti contoh jika seseorang diberikan pilihan untuk memilih karir setelah lulus, misalnya menjadi guru atau tidak, dan orang itu tertarik untuk melakukannya dan berpikir bahwa mengajar adalah profesi yang menguntungkan atau menjanjikan, maka emosi itu adalah contohnya. dari perasaan positif. Namun, jika seseorang tidak mau percaya bahwa mengajar adalah pekerjaan yang menguntungkan atau menjanjikan, maka perasaan itu adalah contoh dari perasaan negatif.

b. Pengaruh sosial atau norma subyektif (*Subjective norm*)

Ajzen dalam Rahmawati (2016, hlm. 20) mendefinisikan “*Subjective norm* adalah tekanan sosial yang memengaruhi seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu atau tidak. Niat untuk melakukan atau menahan diri dari melakukan aktivitas yang diteliti akan dipengaruhi oleh persepsi atau pandangan seseorang terhadap keyakinan orang lain. Jika, misalnya, anggota keluarga seseorang bekerja sebagai guru, hal ini dapat mempengaruhi atau memotivasi orang tersebut untuk mengejar karir mengajar.

c. Kontrol perilaku persepsian (*Perceived behavior control*)

Ajzen dalam Rahmawati (2016, hlm. 20) mendefinisikan “*Perceived behavior control* adalah kemudahan atau kesulitan yang dirasakan dalam melakukan perilaku yang mencerminkan pengalaman masa lalu, hambatan, dan antisipasi hambatan tersebut.” Keyakinan individu tentang tersedianya sumber daya berupa peralatan, kesesuaian, kompetensi, dan peluang (kekuatan kepercayaan kontrol) yang

mendukung atau menghambat perilaku yang akan diprediksi serta pentingnya peran yang dimainkan oleh sumber daya tersebut (kekuatan faktor kontrol) dalam menyebabkan perilaku ini digunakan untuk menentukan kontrol yang dirasakan (Ajzen dalam Mahyarni 2013, hlm. 18). Misalnya, keinginan seseorang untuk menjadi guru dapat meningkat jika merasa yakin dengan kemampuan yang diperolehnya melalui pendidikan yang diselenggarakan oleh LPTK dengan sarana dan program pendidikan yang telah ditetapkan.

Persepsi mahasiswa tentang profesi guru merupakan variabel yang diduga memengaruhi minat mahasiswa menjadi guru. Hal itu sesuai dengan teori perilaku terencana (*theory of planned behavior*) yang dikembangkan oleh Ajzen 1991 yang sudah dijelaskan diatas, pada intinya dalam teori tersebut terdapat tiga hal yang memengaruhi keinginan atau minat seseorang, diantaranya yaitu sikap terhadap perilaku, *subjective norm* atau norma subyektif dan kontrol perilaku persepsian. Dalam dimensi sikap terhadap perilaku diungkapkan bahwa seseorang akan melakukan suatu hal berdasarkan pandangan/penilaian terlebih dahulu apakah baik/buruk, menguntungkan/tidak dll. Hal tersebut mencerminkan bahwa persepsi atau pandangan seseorang terhadap sesuatu akan memengaruhi minat untuk melakukan atau tidak melakukan perilaku yang sedang dipertimbangkan.

Teori yang menjelaskan bahwa adanya keterkaitan antara efikasi diri dengan minat ialah teori karir kognitif sosial (*Social cognitive career theory*). Teori ini dikembangkan oleh Robert W. Prapaskah, Steven D. Brown, dan Gail Hackett pada tahun 1994, *Social Kognitive Career Theory* didasarkan pada teori kognitif sosial umum yang dikembangkan oleh Albert Bandura, yang telah diperluas untuk mencakup studi tentang banyak aspek fungsi psikososial, termasuk prestasi akademik, pilihan gaya hidup sehat, dan pengembangan organisasi, merupakan dasar dari teori karir kognitif sosial. Sebuah teori yang relatif baru yang disebut *Social Cognitive Career Theory* (SCCT) berusaha menjelaskan tiga aspek pengembangan karir yang saling

berhubungan: bagaimana minat akademik dan profesional yang mendasarinya berkembang; bagaimana keputusan pendidikan dan karier dipilih; dan bagaimana kesuksesan akademik dan karir dicapai. Teori ini menggabungkan berbagai konsep misalnya, minat, kemampuan, nilai-nilai, faktor lingkungan yang muncul dalam teori karir awal dan telah ditemukan memengaruhi pengembangan karir. Tiga variabel yang saling terkait yaitu keyakinan efikasi diri, harapan hasil, dan tujuan berfungsi sebagai blok pembangun dasar *Social Kognitive Career Theory*.

Efikasi diri mengacu pada keyakinan pribadi seseorang tentangnya atau kemampuan dirinya untuk melakukan perilaku atau program tindakan tertentu. Tidak seperti kepercayaan diri harga diri secara global, keyakinan *self-efficacy* relatif dinamis (dapat diubah) dan spesifik untuk domain aktivitas tertentu (Betz & Hackett dalam Zola et al., 2022, hlm. 24-25). Setiap orang memiliki *self-efficacy* yang berbeda mengenai perilaku yang diperlukan dalam domain pekerjaan yang berbeda. Sebagai contoh, satu orang mungkin merasa sangat percaya diri untuk dapat menyelesaikan tugas untuk berhasil dalam bidang ilmiah tetapi merasa jauh lebih tidak percaya diri tentang kemampuannya dalam bidang sosial.

Social Kognitive Career Theory merupakan pendekatan baru untuk memahami bagaimana orang mengembangkan minat, membuat keputusan, dan mengalami berbagai tingkat keberhasilan dalam upaya pendidikan dan pekerjaan. Menurut teori ini, efikasi diri menyebabkan pilihan minat seseorang dipengaruhi oleh keyakinan akan kemampuan diri sendiri. Hal itu sesuai dengan pendapat Sheu et al., dalam Zola et al., (2022, hlm. 25) yang menyatakan bahwa SCCT membuat asumsi bahwa orang lebih cenderung tertarik, memutuskan untuk mengejar, dan tampil lebih baik dalam aktivitas di mana mereka memiliki keyakinan *self-efficacy* yang kuat selama mereka juga memiliki kemampuan dan dukungan lingkungan yang dibutuhkan untuk mengejar aktivitas ini. Jadi jika seseorang memiliki keyakinan yang

tinggi atas kemampuan dirinya dalam melaksanakan segala tugas dan peran seorang guru maka seseorang tersebut akan tertarik atau berminat untuk berprofesi menjadi guru, namun sebaliknya jika seseorang memiliki keyakinan yang rendah atas kemampuan dirinya dalam melaksanakan segala tugas dan peran guru dalam dunia pendidikan maka seseorang tersebut tingkat minat untuk menjadi seorang guru akan rendah.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu Yang Relevan

No	Nama Penulis, Tahun & Judul penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan & perbedaan dengan penulis	
			Persamaan	Perbedaan
1	Ita Astarini dan Amir Mahmud (2015). Pengaruh <i>Self Efficacy</i> , Prestise Profesi Guru dan Status Sosial Ekonomi Orang Tua Terhadap Minat Menjadi Guru Akuntansi Pada Mahasiswa Pendidikan Akuntansi 2011 FE UNNES (Jurnal)	Secara simultan dan parsial menunjukkan ada pengaruh antara <i>self efficacy</i> , prestise profesi guru, dan status sosial ekonomi orang tua terhadap minat mahasiswa menjadi guru akuntansi pada mahasiswa pendidikan akuntansi angkatan 2011 FE UNNES.	Memiliki kesamaan variabel bebas <i>self efficacy</i> atau efikasi diri dan variabel terikat minat menjadi guru	Memiliki perbedaan variabel bebas pada penelitian ini menambahkan prestise profesi guru dan status sosial ekonomi orang serta perbedaan lokasi dan waktu penelitian.
2	Alfiyyah, Elin, dan Priyono (2020). Pengaruh	Persepsi mahasiswa terhadap profesi guru berpengaruh positif terhadap minat	Memiliki kesamaan variabel bebas persepsi profesi	Memiliki perbedaan variabel bebas dimana pada

	Persepsi Profesi Guru Terhadap Minat Menjadi Guru Pada Mahasiswa Pendidikan Ekonomi Universitas Indraprasta PGRI (Jurnal)	menjadi guru pada mahasiswa pendidikan ekonomi Universitas Indraprasta PGRI	guru dan variabel terikat minat menjadi guru	penelitian yang akan dilakukan menambahkan variabel efikasi diri serta perbedaan lokasi dan waktu penelitian.
3	Nisrina dan Hengky (2020). Pengaruh Persepsi, Efikasi Diri Dan Lingkungan Keluarga Terhadap Minat Menjadi Guru (Jurnal)	Adanya pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara persepsi, efikasi diri dan lingkungan keluarga terhadap minat menjadi guru pada mahasiswa pendidikan administrasi perkantoran 2015 Universitas Negeri Semarang	Memiliki kesamaan variabel bebas persepsi, efikasi diri dan variabel terikat minat menjadi guru	Memiliki perbedaan variabel bebas, pada penelitian ini menambahkan lingkungan keluarga serta perbedaan lokasi dan waktu penelitian.
4	Eka Nur Aini (2018). Pengaruh Efikasi Diri dan Persepsi Terhadap Minat Menjadi Guru Ekonomi Pada Mahasiswa Program Studi	Efikasi diri dan persepsi berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat menjadi guru ekonomi pada mahasiswa Program Studi Pendidikan Ekonomi 2015	Memiliki kesamaan variabel bebas efikasi diri, persepsi dan variabel terikat minat menjadi guru	Perbedaan lokasi dan waktu penelitian.

	Pendidikan Ekonomi 2015 UNESA (Jurnal)	UNESA		
5	Sita, Lilik, dan Udik (2020) Minat Menjadi Guru: Persepsi Profesi Guru, Pengenalan Lapangan Persekolahan (PLP) dan Efikasi Diri (Jurnal)	Secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara persepsi profesi guru, Pengenalan Lapangan Persekolahan (PLP) dan efikasi diri terhadap minat menjadi guru pada mahasiswa Prodi Pendidikan Ekonomi Universitas Kanjuruhan Malang angkatan 2016 dan 2017	Memiliki kesamaan variabel bebas persepsi profesi guru, efikasi diri dan variabel terikat minat menjadi guru	Memiliki perbedaan variabel bebas, pada penelitian ini menambahkan pengenalan lapangan persekolahan (PLP) serta perbedaan lokasi dan waktu penelitian

C. Kerangka Pemikiran

Minat merupakan rasa suka dan ketertarikan seseorang dalam suatu hal tanpa adanya paksaan dari orang lain. Dengan adanya minat seseorang akan berusaha untuk melakukan suatu hal dengan rasa senang dan sungguh-sungguh. Seperti halnya minat menjadi guru. minat menjadi guru artinya seseorang tersebut memiliki rasa ketertarikan untuk berprofesi menjadi guru. Pada dasarnya mahasiswa yang kuliah di bidang kependidikan dicetak untuk menjadi seorang guru, namun pada kenyataannya tidak semua mahasiswa yang berkuliah di bidang pendidikan memiliki minat untuk menjadi seorang guru, termasuk mahasiswa prodi pendidikan ekonomi Universitas Pasundan menunjukkan tingkat minat menjadi guru masih cukup rendah, tidak sepenuhnya berminat untuk menjadi guru. Hal itu dapat dipengaruhi oleh

beberapa faktor, dalam penelitian ini menggunakan faktor persepsi profesi guru dan efikasi diri.

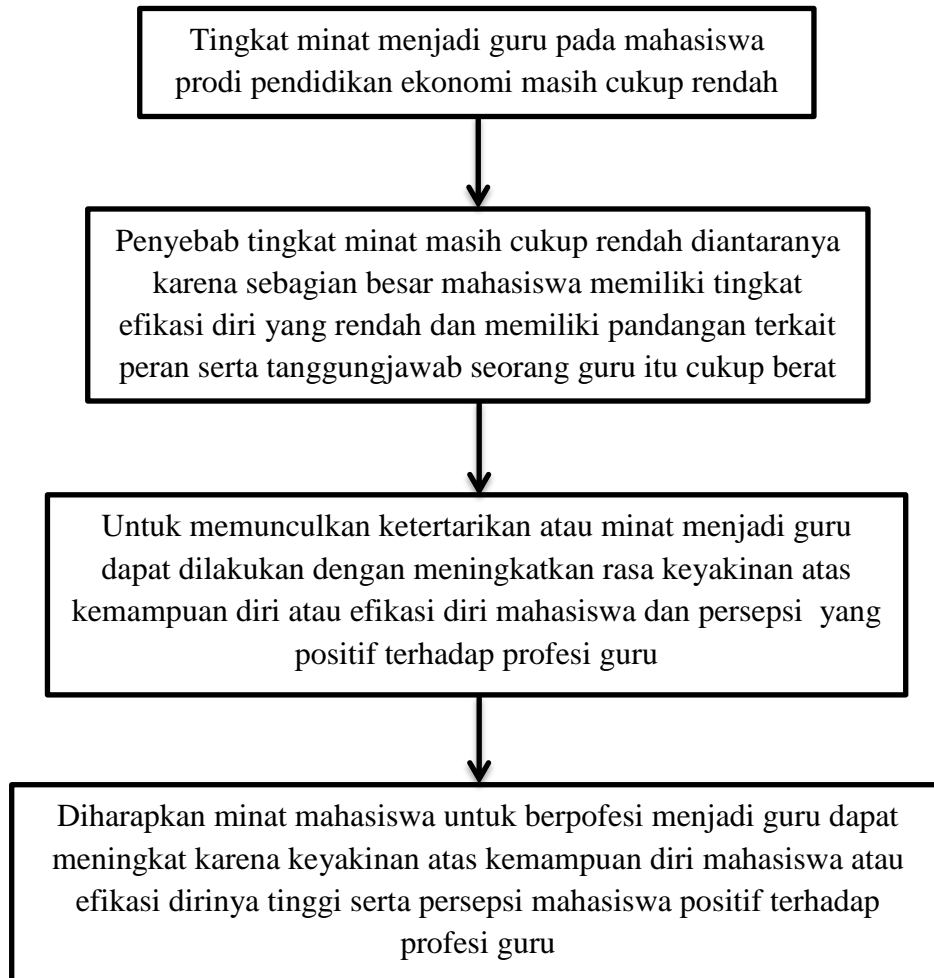
Persepsi terhadap profesi guru ialah proses penafsiran atau penginterpretasian informasi yang didapat seseorang dalam hal ini mahasiswa mengenai profesi guru. Setiap individu mahasiswa berbeda-beda dalam menerima faktor-faktor rangsangan. Ada mahasiswa yang menerima rangsangan lengkap mengenai profesi guru, namun ada pula mahasiswa yang menerimanya tidak lengkap. Kadar tersebut akan memengaruhi persepsi individu mahasiswa terhadap profesi guru. Jika faktor persepsi yang diterima semakin lengkap dan faktor tersebut merupakan hal-hal yang baik mengenai profesi guru, maka persepsi mahasiswa terhadap profesi guru pun akan berbanding lurus. Dengan persepsi yang positif, maka minat mahasiswa untuk menjadi guru juga akan semakin tinggi. Begitupun sebaliknya.

Efikasi diri merupakan keyakinan seseorang terhadap kemampuannya dalam melaksanakan suatu tugas/pekerjaan. Efikasi diri diduga dapat memengaruhi seseorang dalam memilih dan mengambil tindakan yang diinginkan begitupun dengan rasa tertarik atau minat dalam menentukan memilih pekerjaan. Dalam hal ini jika mahasiswa memiliki tingkat efikasi diri yang tinggi maka dapat meningkatkan minat mahasiswa untuk menjadi guru dan sebaliknya, jika mahasiswa memiliki tingkat efikasi diri yang rendah maka minat mahasiswa untuk menjadi guru juga rendah. Mahasiswa dapat dikatakan siap untuk menjadi guru jika memiliki keyakinan atas kemampuan dirinya dalam menghadapi segala situasi dan melaksanakan tugas serta peran guru dalam dunia pendidikan.

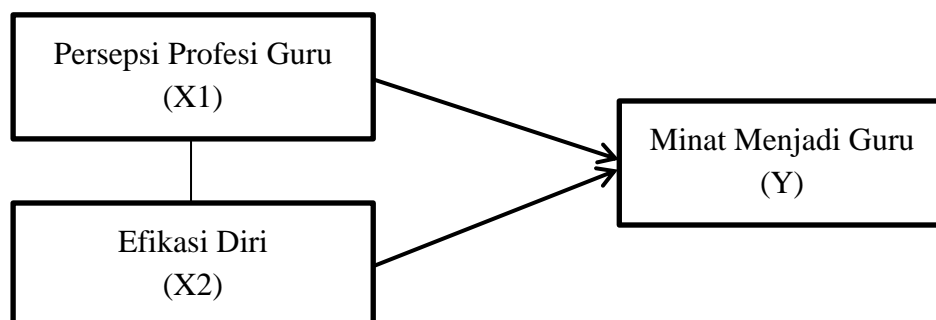
Oleh karena itu dengan tingginya rasa keyakinan atas kemampuan diri atau efikasi diri mahasiswa untuk menjadi seorang guru serta persepsi mahasiswa yang positif terhadap profesi guru diharapkan dapat meningkatkan minat mahasiswa program studi pendidikan ekonomi untuk menjadi seorang guru.

Konsep dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh persepsi profesi guru dan efikasi diri terhadap minat menjadi guru

pada mahasiswa Pendidikan Ekonomi Universitas Pasundan Bandung. Dengan demikian peneliti merumuskan kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 2. 2 Kerangka Pemikiran



Gambar 2. 3 Paradigma Penelitian

Keterangan:

X1 : Persepsi Profesi Guru

X2 : Efikasi Diri

Y : Minat Menjadi Guru

—————> : Persepsi profesi guru dan efikasi diri menunjukkan adanya pengaruh terhadap minat mahasiswa menjadi guru

D. Asumsi dan Hipotesis Penelitian

1. Asumsi Penelitian

Berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI *Online*) “Asumsi adalah dugaan yang diterima sebagai dasar atau landasan berpikir karena dianggap benar”. Pendapat lain dikutip dari detik.com Mukhtazar menjelaskan dalam bukunya yang berjudul *Prosedur Penelitian Pendidikan*, bahwa asumsi adalah dugaan sementara yang belum terbukti akurat, oleh karena itu membutuhkan bukti langsung. Saat memperkirakan peristiwa tertentu yang belum terjadi, asumsi juga bisa dilihat sebagai suatu gambaran (Aurellia, 2022). Asumsi dalam penelitian ini yaitu persepsi mahasiswa terhadap profesi guru dan efikasi diri dapat memengaruhi minat mahasiswa untuk menjadi seorang guru.

2. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan penelitian telah dinyatakan sebagai jawaban teoritis dalam bentuk kalimat tanya (Sugiyono, 2013, hlm. 64). Hipotesis dalam penelitian ini dinyatakan dalam hipotesis alternatif (H_a). Hipotesis alternatif menunjukkan adanya pengaruh antara variabel X dengan Y. Berdasarkan landasan teori dan kerangka berfikir yang telah dijelaskan diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H_{a1} : Terdapat pengaruh persepsi profesi guru terhadap minat menjadi guru pada mahasiswa program studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Pasundan

H_{a2} : Terdapat pengaruh efikasi diri terhadap minat menjadi guru pada mahasiswa program studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Pasundan.

Ha₃: Terdapat pengaruh persepsi profesi guru dan efikasi diri terhadap minat menjadi guru pada mahasiswa program studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Pasundan.