BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan pilar utama dalam pembangunan sumber daya manusia dan dalam sistem pendidikan guru merupakan komponen utama dalam sistem pendidikan yang berperan langsung dalam menentukan kualitas proses dan hasil pembelajaran. *United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization* (UNESCO) sebagai organisasi internasional yang bergerak di bidang pendidikan, ilmu pengetahuan, dan kebudayaan menegaskan bahwa guru merupakan komponen esensial yang tidak dapat tergantikan oleh teknologi karena fungsi pedagogis dan relasionalnya bersifat manusiawi dan kontekstual. Namun demikian, dalam beberapa tahun terakhir profesi guru menghadapi tantangan serius yang berkaitan dengan meningkatnya beban kerja, tekanan administratif, serta dinamika perubahan kurikulum yang cepat. Data UNESCO menunjukkan bahwa tingkat pengunduran diri guru secara global hampir dua kali lipat, dari 4,62% pada tahun 2015 menjadi lebih dari 9% pada tahun 2022. Sebanyak 58% kekurangan guru secara global disebabkan oleh guru yang meninggalkan profesi, bukan sekadar kekurangan calon guru (UNESCO, 2023).

Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), yaitu organisasi internasional yang berfokus pada kerja sama ekonomi dan pengembangan kebijakan publik di berbagai negara, menyatakan bahwa fenomena *teacher attrition* masih menjadi tantangan di berbagai negara. Rata-rata sekitar 6,5% guru di negara OECD meninggalkan profesi setiap tahun, dan kondisi kerja seperti tingginya stres, beban kerja, serta rendahnya motivasi profesional berkontribusi terhadap meningkatnya niat guru untuk keluar dari profesi (OECD, 2022).

Fenomena ini juga mulai terlihat dalam konteks Indonesia, di mana profesi guru menghadapi tantangan berupa tuntutan administratif yang tinggi, keterbatasan sarana pembelajaran, serta ekspektasi masyarakat terhadap kualitas pendidikan. Ketua Umum Pengurus Besar PGRI Unifah Rosyidi mengungkapkan bahwa hanya 11% anak muda yang tertarik menjadi guru di Indonesia. Yang lebih menyedihkan lagi, bahwa angka 11% itu pun tidak sepenuhnya didasari oleh *passion* atau panggilan jiwa menjadi guru. Kondisi

tersebut menunjukkan bahwa aspek psikologis guru, khususnya motivasi mengajar, menjadi faktor krusial yang perlu mendapatkan perhatian dalam upaya peningkatan mutu pendidikan (Rosyidi, 2023).

Fenomena ini juga didukung dari sebuah wawancara dengan salah seorang guru TK yang sudah berpengalaman hampir 15 tahun. Dalam sebuah wawancara guru tersebut menjelaskan bahwa selama menjadi guru, kebanyakan anak-anak muridnya menangis untuk pindah ke kelas yang di ajarinya. Hal ini terjadi karena ketidakaktifan salah seorang guru di kelas seperti sering absen, kurang berkomunikasi dengan anak murid ketika mengajar, dan lebih sering menggunakan metode mengajar yang sama berulang kali sehingga membuat anak-anak menjadi bosan dan tidak mau belajar. Ratmilia dan Sukirno (2019) menyatakan bahwa ketidakhadiran guru disekolah, kurangnya perhatian pada tugas mengajar, ketidakprofesionalan, dan ketidaksiapan guru dalam mengajar merupakan akibat dari rendahnya motivasi yang dimiliki guru untuk melakukan tugas mengajarnya.

Motivasi sendiri berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau penggerakkan. Menurut Wahjosumidjo (1987; 177) motivasi adalah dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang untuk berperilaku dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Djaman, 2021). Dalam konteks pendidikan, motivasi mengajar menurut Reni Wiranti (2021) adalah dorongan yang berasal baik dari dalam ataupun dari luar diri seorang guru ketika menjalankan tugas mengajar dalam upaya memberikan ilmu pengetahuan dan keahlian dalam berpikir selama proses kegiatan belajar.

Penelitian dalam lima tahun terakhir menunjukkan bahwa motivasi mengajar berkorelasi positif dengan efektivitas pembelajaran, kepuasan kerja, serta kesejahteraan psikologis guru (Abós et al., 2018). Guru yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih gigih dalam menghadapi tantangan kelas, lebih terbuka terhadap inovasi pembelajaran, serta lebih adaptif terhadap perubahan kebijakan pendidikan. Sebaliknya, rendahnya motivasi mengajar dapat berdampak pada penurunan kualitas pengajaran, kurangnya inovasi metode pembelajaran, serta berkurangnya keterlibatan guru dalam pengembangan profesional.

Dalam konteks Kelompok Kerja Guru (KKG), motivasi mengajar memiliki peran strategis. Menurut Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (2016) Kelompok Kerja Guru (KKG) adalah wadah kegiatan profesional bagi guru

SD/MI/SDLB di tingkat kecamatan yang terdiri dari sejumlah guru dari beberapa sekolah yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan profesionalitas guru melalui berbagai kegiatan bersama. Apabila motivasi mengajar rendah, maka fungsi KKG sebagai sarana pengembangan profesional tidak akan berjalan optimal. Oleh karena itu, memahami faktor-faktor psikologis yang memengaruhi motivasi mengajar dalam konteks KKG menjadi penting untuk dikaji secara ilmiah.

Salah satu faktor psikologis yang secara teoretis memiliki hubungan erat dengan motivasi adalah *self-efficacy. Self-efficacy* merujuk pada keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk mengorganisasi dan melaksanakan tindakan yang diperlukan guna mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks pendidikan, *teacher-efficacy* lebih dikenal dengan istilah *teacher self-efficacy,* yaitu 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 (Metanfanuan, 2023). Penelitian mutakhir menunjukkan bahwa *self-efficacy* berperan sebagai mekanisme kognitif yang memengaruhi cara guru memandang tantangan, mengelola stres, serta mempertahankan komitmen profesional (E. M. Skaalvik & Skaalvik, 2019).

Guru dengan tingkat self-efficacy tinggi cenderung memiliki pandangan positif terhadap kemampuannya dalam mengatasi kesulitan pembelajaran, sehingga lebih termotivasi untuk berinovasi dan bertahan dalam tekanan kerja. Sebaliknya, guru dengan *self-efficacy* rendah cenderung lebih mudah mengalami keraguan diri, menghindari tantangan, serta menunjukkan motivasi mengajar yang menurun (Lauermann & Berger, 2021). Dengan demikian, secara konseptual *self-efficacy* dapat dipahami sebagai prediktor penting dalam pembentukan motivasi profesional guru.

Meskipun hubungan antara *self-efficacy* dan motivasi telah banyak diteliti, terdapat beberapa celah penelitian yang masih terbuka. Sebagian besar penelitian terdahulu dilakukan pada jenjang pendidikan menengah atau di wilayah perkotaan besar, miisalnya, penelitian pada guru SMP di Jakarta menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara *teacher efficacy* dengan motivasi mengajar (Dianti F., P., Roswiyani, 2023).

Sementara kajian pada guru sekolah dasar di tingkat kecamatan masih terbatas, terutama di Kota Gorontalo khususnya di Kecamatan Tibawa. Selain itu, banyak penelitian sebelumnya menggunakan pendekatan korelasional tanpa menguji secara eksplisit pengaruh *self-efficacy* terhadap motivasi mengajar melalui analisis regresi. Di sisi lain, konteks Kelompok Kerja Guru sebagai komunitas profesional di tingkat kecamatan belum banyak dijadikan fokus penelitian empiris.

Dalam konteks KKG Kecamatan Tibawa, guru-guru berasal dari latar belakang pengalaman, kondisi sekolah, serta sumber daya yang beragam. Variasi tersebut berpotensi memengaruhi tingkat *self-efficacy* dan motivasi mengajar masing-masing guru. Namun hingga saat ini belum terdapat penelitian empiris yang secara khusus mengkaji pengaruh self-efficacy terhadap motivasi mengajar pada anggota KKG di Kecamatan Tibawa. Ketiadaan data empiris lokal ini menyulitkan perumusan kebijakan pengembangan profesional yang berbasis kebutuhan psikologis guru di wilayah tersebut.

Urgensi penelitian ini terletak pada pentingnya menjaga dan meningkatkan motivasi mengajar guru sebagai salah satu determinan kualitas pendidikan dasar. Motivasi guru yang tinggi tidak hanya berdampak pada peningkatan kualitas pembelajaran, tetapi juga pada stabilitas emosional dan komitmen profesional jangka panjang. Dengan mengidentifikasi *self-efficacy* sebagai faktor yang berpengaruh terhadap motivasi mengajar, penelitian ini diharapkan dapat memberikan dasar ilmiah bagi program penguatan kompetensi psikologis guru melalui kegiatan KKG maupun pelatihan profesional.

Adapun novelty penelitian ini terletak pada fokusnya pada anggota KKG tingkat kecamatan sebagai populasi spesifik, penggunaan pendekatan regresi untuk menguji pengaruh *self-efficacy* terhadap motivasi mengajar, serta penyediaan data empiris lokal di Kecamatan Tibawa yang sebelumnya belum tersedia. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memperkaya literatur psikologi pendidikan, tetapi juga memberikan kontribusi kontekstual yang relevan bagi pengembangan profesional guru di tingkat daerah.

Berdasarkan penjelasan tersebut, penelitian mengenai pengaruh *self-efficacy* guru terhadap motivasi mengajar pada anggota KKG Kecamatan Tibawa menjadi penting untuk dilakukan guna memperoleh gambaran empiris yang

komprehensif serta memberikan dasar ilmiah bagi penguatan kapasitas psikologis guru dalam meningkatkan kualitas pendidikan dasar.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Guru memegang peran sentral dalam menentukan kualitas pembelajaran dan keberhasilan peserta didik. Namun demikian, dalam praktiknya guru juga bisa menghadapi berbagai tantangan profesional yang dapat memengaruhi kondisi psikologis dan motivasi mengajarnya. Tuntutan administratif yang tinggi, dinamika perubahan kebijakan pendidikan, serta keberagaman karakteristik siswa menuntut guru untuk memiliki kesiapan psikologis yang kuat.
2. Dalam konteks Kelompok Kerja Guru (KKG) Kecamatan Tibawa, guru-guru berasal dari latar belakang pengalaman dan kondisi sekolah yang beragam. Variasi tersebut berpotensi memengaruhi keyakinan guru terhadap kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas profesional.
3. *Self-efficacy* sebagai keyakinan terhadap kemampuan diri diduga memiliki peran penting dalam membentuk motivasi mengajar guru. Meskipun secara teoretis *self-efficacy* berkaitan dengan motivasi profesional, masih belum terdapat penelitian empiris yang secara khusus menguji pengaruh *self-efficacy* terhadap motivasi mengajar pada anggota KKG Kecamatan Tibawa. Ketiadaan data empiris lokal ini menunjukkan adanya kebutuhan untuk mengkaji hubungan kedua variabel tersebut secara sistematis dan ilmiah.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka pembatasan masalah dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya mengkaji dua variabel, yaitu *teacher self-efficacy* sebagai variabel independen (X) dan motivasi mengajar sebgai variabel dependen (Y).
2. Subjek dalam penelitian ini dibatasi pada guru TK/SD yang tergabung sebagai anggota kelompok kerja guru (KKG) Kecamatan Tibawa.
3. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi untuk menguji pengaruh *self efficacy* terhadap motivasi mengajar.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat *self-efficacy* guru pada anggota Kelompok Kerja Guru (KKG) Kecamatan Tibawa?
2. Bagaimana tingkat motivasi mengajar guru pada anggota Kelompok Kerja Guru (KKG) Kecamatan Tibawa?
3. Apakah terdapat pengaruh *self-efficacy* guru terhadap motivasi mengajar pada anggota Kelompok Kerja Guru (KKG) Kecamatan Tibawa?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan penelitian dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui tingkat *teacher self-efficacy* dan motivasi mengajar guru pada anggota Kelompok Kerja Guru (KKG) Kecamatan Tibawa.
2. Untuk mengetahui tingkat motivasi mengajar guru pada anggota Kelompok Kerja Guru (KKG) Kecamatan Tibawa.
3. Untuk mengetahui apakah *teacher self-efficacy* berpengaruh terhadap motivasi mengajar pada anggota Kelompok Kerja Guru (KKG) Kecamatan Tibawa

1.6 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah diuraikan, maka manfaat penelitian dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

   Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi dan dapat memperkaya kajian dalam bidang psikologi pendidikan, khususnya terkait peran *teacher self-efficacy* sebagai faktor yang memengaruhi motivasi mengajar guru.

2. Manfaat Praktis

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi guru dan pengelola KKG Kecamatan Tibawa dalam memahami pentingnya penguatan *self-efficacy* sebagai upaya meningkatkan motivasi mengajar. Bagi pihak sekolah dan dinas pendidikan, hasil penelitian ini dapat menjadi dasar pertimbangan dalam merancang program pelatihan atau pengembangan profesional yang berfokus pada penguatan aspek

psikologis guru. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat mendukung peningkatan kualitas pembelajaran di tingkat sekolah dasar.