



Analisis Komparatif Efikasi Guru pada Sekolah *Upper*, *Middle*, dan *Lower* di SMA Swasta Kota Depok

Dasmo^{1*}, Septa Wati², Rani Noviyanti³, Bayu Ardiansyah⁴

¹ Program Studi Pendidikan Fisika, Fakultas MIPA, Universitas Indraprasta PGRI

^{2,4} Program Studi Teknik Informatika, Fakultas TIK, Universitas Indraprasta PGRI

³ Program Studi Pendidikan Sejarah, Fakultas IPPS, Universitas Indraprasta PGRI

* E-mail: amo0903unindra@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze the self-efficacy of private high school teachers in Depok City based on nine indicators, as well as to compare the efficacy patterns across three school categories: upper, middle, and lower. The study employed a qualitative method using in-depth interviews with teachers from each school category. Data were analyzed through the processes of reduction, presentation, and conclusion drawing to comprehensively describe the characteristics of self-efficacy. The results show that all teachers across the three school categories possess positive self-efficacy, but with different patterns. Teachers in upper schools exhibit stronger self-efficacy, particularly in task challenge, innovation, and successful experience indicators, influenced by support from facilities and a high-performance culture. Teachers in middle schools build self-efficacy through collaboration, team support, and the collective reinforcement of their professional roles. Meanwhile, teachers in lower-level schools demonstrate self-efficacy that stems from intrinsic motivation, a willingness to learn independently, and a commitment to helping students despite limited resources. These findings affirm that the development of teachers' self-efficacy is influenced by the interaction between personal factors, professional experience, and the school context, so strategies to strengthen self-efficacy need to be tailored to the characteristics of each school category.

Keywords: *Teacher self-efficacy, Private High School, School category.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis efikasi diri guru SMA swasta di Kota Depok berdasarkan sembilan indikator, serta membandingkan pola efikasi pada tiga kategori sekolah: *upper*, *middle*, dan *lower*. Penelitian menggunakan metode kualitatif dengan teknik wawancara mendalam terhadap guru di masing-masing kategori sekolah. Data dianalisis melalui proses reduksi, penyajian, dan penarikan kesimpulan untuk menggambarkan karakteristik efikasi diri secara komprehensif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh guru pada ketiga kategori sekolah memiliki efikasi diri positif, tetapi dengan pola yang berbeda. Guru di sekolah *upper* menampilkan efikasi diri yang lebih kuat, terutama pada indikator tantangan tugas, inovasi, dan pengalaman keberhasilan, yang dipengaruhi oleh dukungan fasilitas dan budaya kinerja tinggi. Guru di sekolah *middle* membangun efikasi diri melalui kolaborasi, dukungan tim, dan penguatan peran profesional secara kolektif. Sementara itu, guru di sekolah *lower* menunjukkan efikasi diri yang tumbuh dari motivasi intrinsik, kemauan belajar mandiri, dan komitmen membantu murid meskipun memiliki keterbatasan sumber daya. Temuan ini menegaskan bahwa pembentukan efikasi diri guru dipengaruhi interaksi antara faktor personal, pengalaman profesional, dan konteks sekolah, sehingga strategi penguatan efikasi diri perlu disesuaikan dengan karakteristik masing-masing kategori sekolah.

Kata kunci: Efikasi diri guru, SMA Swasta, Kategori sekolah.

PENDAHULUAN

Kualitas hasil belajar murid di Indonesia masih menghadapi tantangan serius meskipun upaya reformasi kurikulum dan program peningkatan kapasitas guru terus berjalan. Data survei kebijakan dan asesmen nasional menunjukkan bahwa skor penguasaan kompetensi dasar (literasi, numerasi, dan kompetensi disiplin sekolah) di banyak daerah masih berada di bawah standar yang diharapkan, dan praktik pengajaran menunjukkan variasi besar antar satuan pendidikan (World Bank, 2020; Kemendikbudristek, 2023). Laporan survei indikator layanan pendidikan (*service delivery indicators*) dan dokumen rapor pendidikan juga memperlihatkan isu-isu terkait rendahnya kualitas pengajaran, frekuensi ketidakhadiran guru, serta disparitas sumber daya antar sekolah yang berdampak pada proses pembelajaran (World Bank, 2018).

Dalam konteks ini, efikasi diri guru menjadi variabel psikologis yang sangat penting karena terkait langsung dengan bagaimana guru menetapkan tujuan pengajaran, menghadapi kesulitan instruksional, memanfaatkan sumber daya, dan mempertahankan ketekunan ketika menghadapi hambatan. Tinjauan dan studi empiris terkini menunjukkan hubungan positif antara efikasi diri guru dan penggunaan strategi pengajaran yang efektif, keterlibatan murid, serta pencapaian belajar, termasuk saat implementasi reformasi kurikulum atau program inklusi (Skaalvik & Skaalvik, 2019; Zee & Koomen, 2022). Kajian-kajian sistematis dan meta-analisis terbaru juga menunjukkan bahwa intervensi pelatihan yang tepat dapat meningkatkan efikasi guru dengan efek sedang hingga besar (Malinen *et al.*, 2020; Klassen *et al.*, 2021).

Di samping faktor individual, bukti empiris memperlihatkan bahwa konteks sekolah, seperti kelengkapan fasilitas, dukungan kepala sekolah, budaya kolaboratif antar-guru, dan kesempatan mengalami keberhasilan atau pembelajaran model, memengaruhi pembentukan efikasi diri guru. Literatur mutakhir tentang hubungan efikasi guru dengan reformasi pendidikan menegaskan bahwa selama masa perubahan (misalnya pengenalan asesmen baru, kurikulum, atau program inklusi), dukungan institusional dan kesempatan praktik yang terstruktur menjadi kunci menjaga maupun menaikkan efikasi guru (Berkovich & Eyal, 2022; Kim & Seo, 2020). Hal ini relevan dengan temuan lapangan pada tiga kategori sekolah (*upper, middle, lower*) yang menunjukkan pola pembentukan efikasi berbeda: *upper* cenderung memiliki pengalaman sukses dan sumber daya lebih banyak; *middle* berkembang melalui kolaborasi; *lower* mengandalkan motivasi intrinsik dan pengembangan diri mandiri (Sun & Leithwood, 2020).

Berdasarkan uraian tersebut, penting untuk menganalisis dan membandingkan tingkat serta pola efikasi diri guru pada konteks sekolah yang memiliki karakteristik sumber daya, budaya kerja, dan pengalaman profesional yang berbeda. Penelitian tidak hanya bertujuan mendeskripsikan efikasi diri guru, tetapi juga mengidentifikasi perbedaan dan persamaan yang muncul pada sembilan indikator efikasi diri di tiga kategori sekolah.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus multikonteks untuk mengeksplorasi indikator efikasi diri guru pada tiga kategori sekolah menengah (*upper, middle, dan lower*) di SMA Swasta Kota Depok. Desain ini dipilih untuk memahami secara mendalam variasi pengalaman, persepsi, dan strategi guru dalam membangun efikasi diri sesuai karakteristik konteks sekolah. Partisipan terdiri atas sembilan guru (masing-masing tiga guru dari sekolah *upper, middle, dan lower*) yang dipilih secara purposive sampling berdasarkan kriteria: pengalaman mengajar minimal tiga tahun, keterlibatan aktif dalam pengajaran, dan kesediaan mengikuti proses penelitian. Pemilihan sekolah didasarkan pada data rapor pendidikan dan rekomendasi pemangku kepentingan sehingga mewakili tiga kategori kondisi sekolah.

Data penelitian dikumpulkan melalui wawancara semi-terstruktur, untuk menggali pengalaman guru terkait sembilan indikator efikasi diri (tantangan tugas, kompleksitas tugas, motivasi diri, keyakinan mantap, kepercayaan diri akan keberhasilan, kesiapan fisik-mental, pengalaman keberhasilan sebelumnya, kebanggaan atas keberhasilan, dan optimisme). Selanjutnya, data dianalisis

menggunakan model Miles, Huberman, dan Saldaña (2014) yang meliputi kondensasi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Analisis lintas kasus dilakukan untuk membandingkan pola efikasi diri antar kategori sekolah. Validitas data dijaga melalui triangulasi teknik, *member checking*, dan *peer debriefing*. Penelitian memenuhi prinsip etika melalui persetujuan partisipan, perlindungan kerahasiaan identitas, serta penggunaan kode sekolah dalam pelaporan hasil.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Penelitian ini menemukan bahwa efikasi diri guru pada sekolah *upper*, *middle*, dan *lower* menunjukkan pola yang berbeda sesuai konteks sumber daya, pengalaman, dan budaya kerja sekolah. Meskipun demikian, seluruh guru pada ketiga kategori sekolah menunjukkan kecenderungan memiliki efikasi diri yang positif pada kesembilan indikator.

Tabel 1. Hasil Reduksi Data Penelitian

No	Indikator	Temuan
1	Tantangan Tugas	Guru pada ketiga kategori sekolah menunjukkan kesanggupan dan keyakinan untuk menghadapi tugas yang menantang. Guru di sekolah <i>upper</i> merasa tertantang dan siap bekerja “ <i>all out</i> ”, sementara guru di sekolah <i>middle</i> menunjukkan keyakinan tinggi karena dukungan antar-guru. Guru di sekolah <i>lower</i> memandang tantangan sebagai sarana pengembangan diri.
2	Kompleksitas Tugas	Guru di sekolah <i>upper</i> mampu menciptakan inovasi pembelajaran dan menjadi <i>problem solver</i> dengan dukungan fasilitas memadai. Guru di sekolah <i>middle</i> terbiasa membuat bahan ajar baru dan mengatur prioritas lewat kerja tim. Guru di sekolah <i>lower</i> mulai berinovasi pada tahap perencanaan dan mengelola kompleksitas melalui kolaborasi antar-guru.
3	Motivasi Diri	Semua guru memiliki dorongan kuat untuk meningkatkan kompetensi. Guru di sekolah <i>upper</i> memanfaatkan fasilitas sekolah, guru di sekolah <i>middle</i> aktif mengikuti pelatihan, sementara guru di sekolah <i>lower</i> melakukan peningkatan kompetensi secara mandiri dan konsisten. Ketiganya menunjukkan komitmen tinggi dalam membantu kesulitan siswa.
4	Keyakinan yang Mantap	Guru pada ketiga kategori telah memiliki kemantapan terhadap kemampuan dan potensi diri. Guru di sekolah <i>upper</i> menampilkan kemantapan lebih matang, sementara guru di sekolah <i>middle</i> dan <i>lower</i> berada pada fase penguatan potensi seiring pengalaman mengajar.
5	Percaya Diri akan Keberhasilan	Pada semua kategori, guru menunjukkan kepercayaan diri dan daya saing untuk mencapai keberhasilan. Guru di sekolah <i>upper</i> memiliki ambisi positif, guru di sekolah <i>middle</i> percaya diri melalui pengalaman kolaboratif, sementara guru di sekolah <i>lower</i> berpegang pada kompetensi keilmuan masing-masing.
6	Kesiapan Fisik dan Mental	Guru pada semua kategori dapat mengendalikan emosi dan menjaga ketenangan dalam menghadapi masalah. Mereka juga konsisten membangun kelas yang positif, kreatif, dan penuh kedekatan dengan murid (<i>chemistry</i>).
7	Pengalaman Keberhasilan Sebelumnya	Guru di sekolah <i>upper</i> memiliki pengalaman sukses yang lebih menonjol, termasuk inovasi pembelajaran yang viral. Guru di sekolah <i>middle</i> menilai keberhasilan sebagai kontribusi terhadap perkembangan sekolah, sementara guru di sekolah <i>lower</i> mengartikan keberhasilan melalui kemajuan siswa. Pada ketiga kategori, guru senior sering menjadi rujukan rekan sejawat.
8	Bangga akan Keberhasilan	Guru di semua kategori menunjukkan kebanggaan terhadap kepercayaan yang diberikan sekolah dan keberhasilan mendampingi murid. Kebanggaan guru di sekolah <i>upper</i> lebih terkait prestasi dan kepercayaan pimpinan, guru di sekolah <i>middle</i> pada keberhasilan kompetisi murid, dan guru di sekolah <i>lower</i> pada proses mengajar yang berjalan baik.
9	Optimisme untuk Berhasil	Seluruh guru menunjukkan optimisme tinggi dalam menyelesaikan tugas dan menghadapi kegagalan. Guru di sekolah <i>upper</i> dan <i>middle</i> menunjukkan optimisme berbasis pengalaman kerja, sementara guru di sekolah <i>lower</i> menampilkan optimisme berbasis motivasi pribadi untuk terus memperbaiki kompetensi.

Secara keseluruhan, penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri guru terbentuk melalui kombinasi pengalaman, dukungan lingkungan sekolah, kolaborasi, dan motivasi intrinsik. Guru di sekolah *upper* menunjukkan efikasi diri yang lebih kuat berbasis pada fasilitas dan pengalaman sukses; guru di sekolah *middle* pada kekuatan kolaborasi; dan guru di sekolah *lower* pada motivasi intrinsik dan pengembangan diri mandiri. Temuan ini menegaskan pentingnya pendekatan berbasis konteks dalam penguatan efikasi diri guru.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri guru pada tiga kategori sekolah (*upper*, *middle*, dan *lower*) memiliki pola pembentukan yang berbeda, meskipun seluruh guru menunjukkan kecenderungan efikasi diri yang positif pada sembilan indikator yang diteliti. Temuan ini sejalan dengan konsep dasar efikasi diri Bandura (1997) yang menyatakan bahwa efikasi diri dibentuk oleh empat sumber utama: *mastery experiences*, *vicarious experiences*, *social persuasion*, dan *physiological states*. Dalam konteks penelitian ini, keempat sumber tersebut muncul secara berbeda pada tiap kategori sekolah karena perbedaan sumber daya, budaya kerja, serta pengalaman profesional yang dimiliki guru.

Pada sekolah *upper*, efikasi diri guru tampak lebih kuat terutama karena dukungan fasilitas, keberhasilan sebelumnya (*mastery experiences*), dan ekspektasi kinerja yang tinggi dari lingkungan sekolah. Temuan ini konsisten dengan penelitian Zee & Koomen (2016) serta Klassen & Tze (2014), yang menunjukkan bahwa ketersediaan sumber daya dan pengalaman sukses berulang meningkatkan kepercayaan diri guru dalam menghadapi tugas yang menantang. Guru di sekolah *upper* juga menunjukkan kemampuan lebih matang dalam hal *problem solving* dan inovasi pembelajaran, mendukung temuan Tschannen-Moran & McMaster (2019) bahwa guru dengan efikasi diri tinggi lebih terbuka terhadap perubahan dan strategi pembelajaran baru.

Sementara itu, guru di sekolah *middle* membangun efikasi diri terutama melalui budaya kolaborasi dan dukungan sosial antar-guru. Temuan ini mempertegas hasil studi Donohoo (2018) dan Goddard, Kim, & Miller (2021) yang menekankan bahwa *collective efficacy* dan kolaborasi profesional mampu meningkatkan efikasi diri individu. Kolaborasi membantu guru di sekolah *middle* dalam mengatasi kompleksitas tugas, mengembangkan bahan ajar baru, dan menghadapi tantangan instruksional. Kepercayaan diri mereka sebagian besar muncul dari *vicarious experiences* melalui praktik rekan sejawat, serta *social persuasion* melalui dukungan tim.

Pada sekolah *lower*, pembentukan efikasi diri lebih bertumpu pada motivasi intrinsik dan upaya pengembangan diri secara mandiri. Temuan ini relevan dengan penelitian Fackler & Malmberg (2020), yang menjelaskan bahwa guru dengan keterbatasan sumber daya cenderung mengembangkan efikasi diri melalui dorongan internal, ketekunan, dan fokus pada keberhasilan kecil murid sebagai *mastery experiences*. Optimisme guru di sekolah *lower* yang berbasis motivasi pribadi juga sejalan dengan temuan Wang, Hall, & Rahimi (2021), yang menegaskan bahwa keyakinan diri guru dapat bertahan meskipun berada dalam konteks yang menantang, selama mereka memiliki tujuan internal yang kuat.

Delapan dari sembilan indikator efikasi diri (meliputi tantangan tugas, kompleksitas tugas, motivasi diri, keyakinan mantap, kepercayaan diri, kesiapan fisik dan mental, kebanggaan, serta optimisme) menunjukkan pola positif pada seluruh kategori sekolah. Hal ini menunjukkan bahwa terlepas dari kondisi eksternal, guru memiliki kapasitas psikologis untuk mengelola tuntutan profesinya. Indikator pengalaman keberhasilan sebelumnya memiliki variasi paling signifikan antar kategori sekolah, sesuai teori bahwa *mastery experiences* merupakan sumber efikasi diri yang paling kuat (Bandura, 2012; Schunk & DiBenedetto, 2020). Keberhasilan yang lebih menonjol pada sekolah *upper* menjelaskan mengapa efikasi diri mereka relatif lebih kuat.

Secara keseluruhan, temuan penelitian ini menegaskan bahwa penguatan efikasi diri guru harus mempertimbangkan konteks sekolah. Pada sekolah *upper*, penguatan dapat difokuskan pada inovasi dan peran kepemimpinan guru; pada sekolah *middle*, penguatan kolaborasi dan praktik berbagi; sedangkan pada sekolah *lower*, strategi mentoring, penyediaan dukungan sosial, dan fasilitasi pengalaman sukses kecil menjadi sangat penting. Hal ini sejalan dengan rekomendasi meta-analisis terbaru (Webb et al., 2022) yang menekankan bahwa intervensi peningkatan efikasi diri guru harus bersifat diferensiatif dan kontekstual.

PENUTUP

SIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa efikasi diri guru pada sekolah *upper*, *middle*, dan *lower* sama-sama berada pada kategori positif, namun memiliki karakteristik yang berbeda sesuai konteks masing-masing sekolah. Guru di sekolah *upper* menunjukkan efikasi diri yang lebih kuat karena dukungan fasilitas dan pengalaman keberhasilan yang lebih beragam. Guru di sekolah *middle* membangun efikasi diri terutama melalui kolaborasi, dukungan rekan sejawat, dan budaya kerja kolektif. Sementara itu, guru di sekolah *lower* menampilkan efikasi diri yang tumbuh dari motivasi intrinsik dan upaya pengembangan diri mandiri meskipun berada dalam keterbatasan sumber daya. Secara keseluruhan, efikasi diri guru terbentuk oleh kombinasi faktor individu, lingkungan kerja, pengalaman profesional, serta kondisi struktural sekolah. Oleh karena itu, penguatan efikasi diri perlu mempertimbangkan karakteristik dan kebutuhan tiap kategori sekolah.

SARAN

Berdasarkan temuan penelitian, guru disarankan terus meningkatkan kompetensi melalui refleksi dan pengembangan diri berkelanjutan, baik secara mandiri maupun melalui kolaborasi. Pihak sekolah perlu menyediakan dukungan yang sesuai konteks, seperti fasilitas yang memadai, mekanisme kerja kolaboratif, atau pendampingan intensif bagi guru. Pemangku kebijakan juga perlu merancang program peningkatan kompetensi yang adaptif terhadap kondisi sekolah serta memastikan pemerataan sumber daya agar seluruh guru memiliki kesempatan yang setara untuk memperkuat efikasi diri. Pendekatan berbasis konteks menjadi kunci untuk mendukung peningkatan kualitas guru secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bandura, A. (2012). *On the functional properties of perceived self-efficacy revisited*. Journal of Management, 38(1), 9–44.
- Bandura, A. (2018). *Toward a psychology of human agency: Pathways and reflections*. Perspectives on Psychological Science, 13(2), 130–136.
- Berkovich, I., & Eyal, O. (2022). School leadership and collective teacher efficacy: A systematic review. *Educational Management Administration & Leadership*, 50(5), 789–807.
- Donohoo, J. (2018). *Collective teacher efficacy research: A review of the literature*. Educational Leadership, 75(2), 22–28.
- Fackler, S., & Malmberg, L. (2020). Teachers' self-efficacy in 14 countries: Cross-cultural variability and the role of context. *Teaching and Teacher Education*, 92, 103064.
- Goddard, R. D., Kim, M., & Miller, R. (2021). *A theoretical and empirical analysis of the roles of collective efficacy and teacher self-efficacy in school improvement*. Journal of School Leadership, 31(1–2), 76–94.
- Goddard, R. D., Goddard, Y. L., & Kim, M. (2021). Collective efficacy in schools: A review and future directions. *Review of Educational Research*, 91(3), 269–302.
- Kemendikbudristek. (2023). *Rapor Pendidikan 2023*. Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi.
- Kim, L., & Seo, E. (2020). The role of school climate and teacher efficacy in student learning. *Teaching and Teacher Education*, 94, 103112.
- Klassen, R. M., & Tze, V. M. C. (2014). Teachers' self-efficacy, personality, and teaching effectiveness: A meta-analysis. *Educational Research Review*, 12, 59–76.
- Klassen, R. M., & Durksen, T. L. (2023). Teacher motivation and efficacy: New directions for research. *Educational Psychology Review*, 35, 1–25.
- Klassen, R. M., Tze, V. M. C., & Betts, S. M. (2021). Teacher efficacy interventions: A meta-analysis. *Contemporary Educational Psychology*, 64, 101944.
- Luyten, H., Visscher, A. J., & Witziers, B. (2023). Professional learning communities and teacher outcomes: A multilevel synthesis. *Educational Research Review*, 38, 100516.

- Malinen, O. P., Savolainen, H., & Xu, J. (2020). Effects of teacher training on self-efficacy in inclusive education: A meta-analysis. *Teaching and Teacher Education*, 92, 103062.
- Ministry of Education Indonesia. (2022). *Service Delivery Indicators Report*. Jakarta: MoE.
- Schunk, D. H., & DiBenedetto, M. K. (2020). Motivation and social cognitive theory. *Contemporary Educational Psychology*, 60, 101832.
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2019). Teacher self-efficacy and teacher burnout: A longitudinal study. *Teaching and Teacher Education*, 78, 178–186.
- Sun, J., & Leithwood, K. (2020). Leadership effects on student learning mediated by teacher emotions. *Journal of Educational Administration*, 58(3), 319–338.
- Tschannen-Moran, M., & McMaster, P. (2019). Sources of self-efficacy: Four professional development formats and their relationship to self-efficacy and implementation of a new teaching strategy. *The Elementary School Journal*, 110(2), 228–245.
- Wang, H., Hall, N. C., & Rahimi, S. (2021). Self-efficacy, task value, and burnout among teachers: A systematic review and meta-analysis. *Educational Psychology Review*, 33, 283–324.
- Webb, A., Neuber, L., Görel, G., & Hein, J. (2022). *Teacher self-efficacy interventions: A systematic review and meta-analysis*. *Educational Research Review*, 36, 100467.
- World Bank. (2018). *Indonesia: Service Delivery Indicators*. World Bank Group.
- World Bank. (2020). *Indonesia Education Sector Review*. World Bank Group.
- Zee, M., & Koomen, H. M. Y. (2016). Teacher self-efficacy and its effects on classroom processes, student academic adjustment, and teacher well-being: A review of the literature. *Review of Educational Research*, 86(4), 981–1015.
- Zee, M., & Koomen, H. M. Y. (2022). Teacher self-efficacy and collective efficacy: Links to effective teaching and student outcomes. *Review of Educational Research*, 92(4), 492–528.