

BAB II

TINJAUAN TEORITIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Kesiapan menjadi Guru

Menurut Slameto (2018:113), yang menyatakan bahwa kesiapan (*readiness*) adalah keseluruhan kondisi seseorang yang membuatnya siap untuk memberi respon/jawaban di dalam cara tertentu terhadap situasi tertentu. Penyesuaian kondisi pada suatu saat akan berpengaruh pada atau kecenderungan untuk memberi respons. Pendapat lain disampaikan Menurut Thorndike dalam Slameto (2018: 114) kesiapan adalah “prasyarat untuk belajar berikutnya, ini menurut belajar asosiatif, sedangkan menurut Bruner perkembangan anak tidak menjadi hal, yang penting adalah peranan guru dalam mengajar.”(Rizki, 2018). Kemudian dikemukakan oleh Dalyono (2019:52) yang menyatakan bahwa kesiapan adalah kemampuan yang cukup baik fisik, mental maupun perlengkapan belajar. Kesiapan fisik berarti memiliki tenaga cukup dan kesehatan yang baik, sementara kesiapan mental, memiliki minat dan motivasi yang cukup untuk melakukan kegiatan belajar (Sriwahyuni, 2021).

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2015 tentang Guru dan Dosen menerangkan bahwa 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. Mulyasa (2019:5), menyebutkan bahwa guru merupakan komponen paling menentukan dalam sistem pendidikan secara keseluruhan yang harus mendapat perhatian sentral, pertama dan utama (Supervisi & Susilaningrum, n.d.). Hamalik (2018:39) menyatakan bahwa guru akan mampu melaksanakan tanggung jawabnya apabila dia memiliki kompetensi yang diperlukan. Seorang guru dapat dikatakan siap dalam melaksanakan tanggung jawabnya apabila memiliki kompetensi yang diwajibkan dalam profesi guru (Memperoleh et al., 2019).

Dari pendapat beberapa ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kesiapan

menjadi guru adalah suatu kondisi dimana seseorang merasa siap baik fisik maupun mental untuk berprofesi sebagai guru, serta memiliki kompetensi yang dipersyaratkan sehingga memenuhi segala tugas dan kewajiban sebagai guru. Semakin dalam kompetensi yang dimiliki, maka akan lebih siap menjadi guru.

2.1.1.2 Aspek-aspek Kesiapan

Seseorang mempunyai kesiapan kerja dengan berbagai kondisi. Keberhasilan seseorang dalam kesiapan kerjanya dapat dilihat dari aspek kesiapan kerja. Brady (2019) mengemukakan pendapat mengenai aspek-aspek dari kesiapan kerja sebagai berikut :

1. *Responsibility* (bertanggung jawab), pekerja yang bertanggung jawab datang tepat waktu dan bekerja sampai waktu selesai. Bertanggung jawab pada peralatan dan perlengkapan, memenuhi standar kualitas kerja, dapat mengontrol waktu dengan baik, dan menjaga kerahasiaan kebijakan organisasi.
2. *Flexibility* (keluwesan), pekerja yang fleksibel atau luwes adalah pekerja yang mampu beradaptasi dengan perubahan dan tututan di tempat kerja. Individu yang dapat menerima banyak perubahan dalam lingkungan pekerjaan, baik yang diprediksi maupun yang tidak diprediksi. Selain itu individu dituntut untuk dapat lebih aktif dan siap untuk beradaptasi dengan perubahan pada jadwal kerja, tugas-tugas dan jam kerja.
3. *Skills* (keterampilan), individu yang siap bekerja dapat menyadari akan kemampuan dan keterampilan yang mana yang akan mereka bawa pada situsai kerja yang baru. Individu mampu mengidentifikasi kemampuan mereka dan merasa mampu untuk melakukan suatu pekerjaan. Pada saat yang sama juga bersedia untuk memperoleh keterampilan baru sebagai tuntutan pekerjaan dan berpartisipasi dalam pelatihan karyawan dan program pendidikan berkelanjutan.
4. *Communication* (komunikasi), individu yang siap bekerja memiliki kemampuan komunikasi yang memungkinkan mereka untuk berkomunikasi interpersonal di tempat kerja. Mampu menerima perintah dan tahu bagaimana cara meminta bantuan dan menerima puji dan kritikan.

5. *Self-view* (pandangan diri), pandangan diri berhubungan dengan intrapersonal individu, proses tentang keyakinan atas diri sendiri dan pekerjaan. Individu yang siap bekerja menyadari kemampuan diri yang dimiliki, penerimaan, keyakinan dan rasa percaya diri.
6. *Healthy and safety* (kesehatan dan keamanan diri), individu yang siap bekerja siap menjaga kebersihan diri dan melakukan perawatan.

2.1.1.3 Syarat Menjadi Guru

Menurut Marintis Yamin menyatakan bahwa syarat guru profesional yaitu:

1. Memiliki kemampuan dalam mendidik
2. Mempunyai keahlian yang terintegrasi
3. Sehat jasmani dan rohani
4. Mempunyai kemampuan dalam mengajar
5. Mempunyai pengalaman dan pengetahuan yang luas (Hidayati, 2022)

Menurut Mulyasa (2019:21), menyatakan bahwa berdasarkan Undang-Undang Guru dan Dosen Nomor 14 Tahun 2005 yang menyatakan bahwa profesi guru dan dosen merupakan bidang pekerjaan khusus yang dilaksanakan berdasarkan prinsip sebagai berikut:

1. Memiliki bakat, minat, panggilan jiwa, dan idealisme;
2. Memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketaqwaan, dan akhlak mulia;
3. Memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugas;
4. Memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas;
5. Memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan;
6. Memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai perestasi kerja;
7. Memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan belajar sepanjang hayat;
8. Memiliki jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas keprofesionalan; dan
9. Memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugas keprofesionalan guru.

2.1.1.4 Indikator Kesiapan Menjadi Guru

Menurut Slameto (2018:113), yang menyatakan bahwa kesiapan (*readiness*) adalah keseluruhan kondisi seseorang yang membuatnya siap untuk memberi respon/jawaban di dalam cara tertentu terhadap situasi tertentu. Kondisi mencakup setidak-tidaknya aspek yaitu: (1) Kondisi fisik, mental dan emosional; (2) Kebutuhan atau motif tujuan; (3) Keterampilan, pengetahuan dan pengertian lain yang telah dipelajari. Sedangkan menurut Murtiningsih (2015) kesiapan menjadi guru adalah mahasiswa dilihat dari kompetensi yang dimilikinya sebagai seorang pendidik (Ratu, 2017).

Kesiapan menjadi guru dapat diukur melalui:

1. Aspek Kognitif

Aspek kognitif meliputi kemampuan guru dalam penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, pengetahuan tentang kependidikan yang menunjang kegiatan pembelajaran yang dilaksanakan. Aspek ini berkaitan erat dengan kompetensi dasar guru yaitu kompetensi profesional.

2. Aspek Afektif

Aspek afektif meliputi sikap kerja, minat, memiliki kemampuan kepribadian yang mantap, berakhhlak mulia, arif dan berwibawa serta menjadi teladan peserta didik, termasuk kemampuan guru dalam berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien dengan orang lain terutama peserta didik. Aspek ini berkaitan erat dengan kompetensi dasar guru yaitu kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial.

3. Aspek Psikomotor

Aspek psikomotor meliputi keterampilan mahasiswa sebagai calon guru dalam menjalankan tugas dan kewajibannya mengelola program pembelajaran yang di dalamnya mencakup kemampuan untuk mengelaborasi kemampuan peserta didik, merencanakan program pembelajaran, melaksanakan program pembelajaran, dan mengevaluasi program pembelajaran. Aspek ini berkaitan erat dengan kompetensi dasar guru yaitu kompetensi pedagogik.

Berdasarkan uraian di atas, indikator diambil dari pendapat Slameto (2018:113) yaitu kondisi fisik, keterampilan, pengetahuan, sedangkan pendapat

dari Murtiningsih (2014) yaitu aspek kognitif, aspek afektif, dan aspek psikomotorik. Sehingga indikator untuk mengukur kesiapan menjadi guru menurut (Slameto, 2018) dan (Murtiningsih, 2015) adalah:

1. Kondisi fisik
2. Aspek Kognitif (Pengetahuan)
3. Aspek Afektif (Sosial)
4. Aspek Psikomotorik (Keterampilan)

Alasan memilih indikator tersebut, pertama kondisi fisik karena untuk menjadi guru harus memenuhi persyaratan yaitu memiliki yang benar-benar meyakinkan seperti penampilan diri yang menunjukkan wibawa seorang guru, memiliki kondisi badan yang sehat, tenaga yang cukup untuk menunjang sebagai guru. Kemudian Alasan memilih indikator aspek kognitif (pengetahuan), aspek afektif (sosial) dan aspek psikomotorik (keterampilan) karena menurut Hamalik (2018:39) menyatakan bahwa guru akan mampu melaksanakan tanggung jawabnya apabila dia memiliki kompetensi yang diperlukan. Kompetensi yang dimaksud ialah kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial (Ratu, 2017).

Aspek kognitif sama halnya dengan kompetensi profesional dimana seorang guru harus memiliki kemampuan dalam penguasaan materi pembelajaran yang luas dan mendalam. Aspek afektif sama halnya dengan kompetensi kepribadian kompetensi sosial dimana seorang guru harus memiliki kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia, selain itu guru harus memiliki kemampuan untuk berkomunikasi dan bergaul dengan warga sekolah. Aspek Psikomotorik sama halnya dengan kompetensi pedagogik dimana seorang guru harus memiliki kemampuan pemahaman terhadap peserta didik, mampu melakukan perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan mengelaborasi kemampuan peserta didik. Sedangkan alasan tidak memilih indikator mental karena sudah termasuk dalam kondisi fisik, indikator emosional karena sudah digunakan untuk indikator minat.

2.1.1.5 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kesiapan

Slameto (2018:113), yang menyatakan bahwa kesiapan (*readiness*) adalah keseluruhan kondisi seseorang yang membuatnya siap untuk memberi respon/jawaban di dalam cara tertentu terhadap situasi tertentu. Kondisi mencakup setidak-tidaknya aspek yaitu: (1) Kondisi fisik, mental dan emosional; (2) Kebutuhan atau motif tujuan; (3) Keterampilan, pengetahuan dan pengertian yang lain yang telah dipelajari. Ketiga aspek tersebut (yang dimiliki seseorang) akan mempengaruhinya dan memenuhi/berbuat sesuatu atau jadi kencenderungan untuk berbuat sesuatu.

Dalyono (2017:166) mengemukakan bahwa *readiness* atau kesiapan dapat dibentuk oleh faktor-faktor sebagai berikut: (1) Perlengkapan dan pertumbuhan fisiologis, ini menyangkut pertumbuhan terhadap kelengkapan pribadi seperti tubuh pada umumnya, alat-alat indra, dan kapasitas intelektual; (2) Motivasi, yang menyangkut kebutuhan, minat, serta tujuan-tujuan individu untuk mempertahankan serta mengembangkan diri. Motivasi berhubungan dengan sistem kebutuhan dalam diri manusia serta tekanan-tekanan lingkungan.

Mulyasa (2017:20) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan mengajar adalah: (1) Faktor-faktor yang bersumber dari dalam diri manusia yaitu minat, bakat, intelektual, kemandirian, kreatifitas, penguasaan ilmu pengetahuan dan motivasi; (2) Faktor-faktor yang berasal dari luar manusia yaitu informasi yang diperoleh, lingkungan tempat tinggal, sarana dan prasarana belajar, pengalaman praktik lapangan dan latar belakang mahasiswa. (Kurniasari & Rahmawati, 2016)

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kesiapan menjadi guru dipengaruhi oleh faktor yang berasal dari dalam dan luar diri individu. Minat merupakan faktor penting dalam kesiapan mahasiswa menjadi guru, dengan adanya minat akan timbul rasa keinginan atau rasa tertarik untuk menekuni dan menjalani profesi sebagai guru. Selain faktor minat, faktor keterampilan mengajar bagi mahasiswa untuk mengetahui dan mengenal langsung kegiatan belajar mengajar di sekolah guna membentuk kesiapan mahasiswa menjadi guru. Sedangkan faktor *Self efficacy* dapat menggambarkan keyakinan pada diri sendiri atas kemampuan yang

dimiliki.

2.1.2 Keterampilan Mengajar

2.1.2.1 Pengertian Keterampilan Mengajar

Keterampilan mengajar menurut Kyriacuo adalah kegiatan yang koheren oleh guru (Karami et al., 2018) dengan pengajaran yang spesifik dan prosedur yang dapat digunakan guru di ruang kelasnya.

Keterampilan mengajar guru merupakan kompetensi pedagogik guru (Mulyasa, 2019) yang merupakan keterampilan yang harus dikuasai guru (Uno, 2015) seperti kemampuan atau kecakapan guru dalam membimbing aktivitas belajar (Hasibuan & Moedjiono, 2015).

Keterampilan mengajar adalah salah satu aspek penting yang mencerminkan kemampuan seorang guru sebagai tenaga profesional (Kusnadi, 2018: 34). Hal ini melibatkan kemampuan guru dalam memberikan pengajaran kepada siswa sehingga siswa dapat memahami materi pelajaran yang diajarkan, mencapai tujuan pembelajaran, dan mengalami perubahan dalam aspek kognitif, afektif, dan psikomotorik. Keterampilan mengajar muncul sebagai wujud konkret dari kompetensi seorang guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya (Muslim & Ismaniar, 2018).

Jadi, keterampilan mengajar merupakan tindakan yang dilakukan oleh guru untuk memfasilitasi pembelajaran siswa secara langsung maupun tidak langsung demi mencapai tujuan pembelajaran yang diinginkan. Cara mengajar memiliki pengaruh yang signifikan terhadap seluruh situasi dalam proses belajar mengajar, karena tidak ada yang dapat mengajarkan sesuatu kepada orang lain tanpa melakukan tindakan-tindakan tertentu. Keterampilan mengajar dapat diperoleh melalui program pendidikan guru yang efektif. Dalam kelas, penerapan prinsip-prinsip pembelajaran didukung oleh keterampilan-keterampilan khusus yang diperoleh oleh guru melalui pendidikan dan pelatihan.

Keterampilan mengajar memiliki manfaat (Kusnadi, 2018:40) yang signifikan karena memungkinkan guru untuk mencapai tujuan pembelajaran yang diinginkan, yaitu memberikan kemampuan kepada siswa untuk menguasai mata pelajaran yang diajarkan. Keberhasilan proses pengajaran dapat diukur berdasarkan

sejauh mana siswa dapat menguasai materi pelajaran yang disampaikan oleh guru (Safitri & Sontani, 2016)

2.1.2.2 Indikator Keterampilan Mengajar

Keterampilan mengajar yang dicatatkan oleh Allen dan Ryan di Stanford University Amerika:stimulus variasi; (2). set induksi; (3). penutupan; (4). guru berdiam diri dan menggunakan non-verbal isyarat; (5). memperkuat partisipasi murid; (6). kelancaran dalam bertanya; (7). menggali pertanyaan; (8). gunakan pertanyaan yang lebih susah; (9). pertanyaan yang divergen; (10). mengakui dan menghadiri perilaku; (11). ilustrasi dan penggunaan contoh; (12). Ceramah; (13). pengulangan rencana; (14). ketuntasan komunikasi (Safitri & Sontani, 2016).

B.K. Passi telah memberikan daftar Keterampilan Mengajar dalam bukunya *“Becoming Better Teacher; Micro-teaching Approach”* sebagai berikut: (1). menulis tujuan instruksional; (2). memperkenalkan pelajaran; (3). kelancaran dalam bertanya; (4). menggali pertanyaan; (5). menjelaskan; (6). menggambarkan dengan contoh-contoh; (7). variasi stimulus; (8). berdiam diri dan menggunakan non-verbal isyarat; (9). memberikan penguatan; (10). meningkatkan partisipasi murid; (11). menggunakan papan hitam; (12). mencapai Penutupan; (13). perilaku mengenali kehadiran. (Rani, 2011), (Bhargava, 2009).

Sedangkan indikator lainnya mengenai keterampilan mengajar guru yang digunakan pada penelitian sebelumnya, diantaranya: (1) kejelasan dalam mengajar; (2) variasi dalam kelas; (3) orientasi tugas di kelas; (4) keterlibatan dalam kelas; (5) keberhasilan siswa. Dengan indikator tersebut diperoleh hasil 17,5% dari keterampilan guru yang berdampak pada keberhasilan belajar siswa, 16 % kejelasan guru dalam mengajar, 20% keterampilan guru menggunakan variasi dalam orientasi dalam tugas serta 6 % keterampilan pada keterlibatan guru di kelas. (Ullah, Farooq, & Memon, 2018) dalam (Safitri & Sontani, 2016).

Keterampilan mengajar guru (Rasto, 2015) pada penelitian ini diukur melalui delapan indikator diantaranya:

1. keterampilan membuka pembelajaran (*set induction*)

Menurut Sardiman (2015:211), keterampilan membuka pelajaran adalah kemampuan seorang guru dalam memulai interaksi pembelajaran pada suatu jam pelajaran tertentu.

Dalam membuka pelajaran, guru memiliki tanggung jawab untuk menarik perhatian siswa, memotivasi mereka, memberikan acuan tentang materi yang akan dibahas, menyusun rencana kerja dan pembagian waktu, serta menghubungkan materi yang telah dipelajari dengan topik baru. Selain itu, guru juga bertugas untuk mempersiapkan mental siswa agar mereka siap menghadapi topik yang akan dibahas, serta membangkitkan minat dan perhatian siswa dalam kegiatan belajar mengajar.

2. Keterampilan menjelaskan (*explaining*)

Keterampilan menjelaskan adalah penyajian informasi secara lisan yang dikelola secara sistematis untuk menunjukkan adanya hubungan antara satu dengan yang lainnya (Zainal Asril, 2015:84). Buchari Alma menyatakan bahwa keterampilan “menjelaskan” ini berhubungan dengan:

- a. Penyampaian sesuatu ide/pendapat ataupun pemikiran (dalam hal ini bahan pelajaran) dalam bentuk kata-kata.
- b. Pengorganisasian dalam menyampaikan ide tersebut : 1) Sistematika penyampaian; 2) Hubungan antar hal yang terkandung dalam ide itu.
- c. Upaya untuk secara sadar menumbuhkan pengertian ataupun pemahaman pada diri siswa (Buchari Alma et al, 2015:21).

Kegiatan penjelasan dalam pembelajaran ditandai dengan penyampaian informasi yang terencana dan disusun dengan urutan yang sesuai. Keterampilan menjelaskan merupakan hal yang penting bagi seorang guru, karena tidak semua siswa mampu menggali pengetahuan secara mandiri dari buku atau sumber lainnya. Oleh karena itu, guru perlu membantu dalam menjelaskan konsep-konsep tertentu kepada siswa. Dalam proses penjelasan, guru bertanggung jawab untuk mengkomunikasikan materi pelajaran secara jelas dan terstruktur kepada siswa. Hal ini melibatkan kemampuan guru dalam merangkai informasi, mengatur urutan penyajian, dan menggunakan bahasa yang sesuai dengan tingkat pemahaman siswa. Dengan memiliki keterampilan menjelaskan yang baik, guru dapat membantu siswa

memahami materi secara lebih efektif dan memfasilitasi proses pembelajaran yang optimal.

Tujuan akhir dari keterampilan memberikan penjelasan adalah agar guru tidak hanya mengajarkan pengetahuan tentang suatu materi, tetapi juga melatih peserta didik dalam proses berpikir dan teknik berpikir. Penjelasan yang disampaikan oleh guru haruslah berkaitan dengan perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran.

3. Keterampilan menutup pembelajaran (*closure*)

Menutup pelajaran (*closure*) merupakan kegiatan yang dilakukan oleh guru untuk mengakhiri sebuah pelajaran atau sesi belajar mengajar. Tujuan dari kegiatan menutup pelajaran adalah memberikan gambaran menyeluruh tentang apa yang telah dipelajari oleh siswa, mengevaluasi tingkat pencapaian siswa, dan menilai keberhasilan proses belajar mengajar (Zainal Asril, 2015:82).

Adapun inti kegiatan menutup pelajaran yaitu (1) merangkum atau meringkas inti pokok pelajaran, (2) mengonsolidasikan perhatian peserta didik pada masalah pokok pembahasan agar informasi yang diterimanya dapat membangkitkan minat dan kemampuannya terhadap pelajaran selanjutnya, (3) mengorganisasikan semua pelajaran yang telah dipelajari sehingga memerlukan kebutuhan yang berarti dalam memahami matei pelajaran, (4) memberikan tindak lanjut berupa saran-saran serta ajakan agar materi yang baru dipelajari (Zainal Asril, 2015:71).

4. Keterampilan bertanya (*questioning*)

Bertanya merupakan ucapan verbal yang meminta tanggapan dari individu yang dikenal. Bertanya memiliki efek stimulus yang efektif dalam mendorong kemampuan berpikir (Sunhaji, 2019:110). Dalam proses pembelajaran, bertanya memainkan peran penting, karena pertanyaan yang dirumuskan dengan baik dan teknik pelontaran yang tepat dapat memberikan dampak positif pada siswa, antara lain:

- a. Meningkatkan prestasi siswa dalam pembelajaran.
- b. Memunculkan minat dan rasa ingin tahu siswa terhadap masalah yang sedang dibahas.

- c. Mengembangkan pola dan cara berpikir aktif pada siswa, karena berpikir sebenarnya melibatkan bertanya.
- d. Menggambarkan proses berpikir siswa, karena pertanyaan yang baik membantu siswa dalam menentukan jawaban yang baik.
- e. Memusatkan perhatian siswa pada masalah yang sedang dibahas (Zainal Asril, 2015:81). Dalam praktiknya, guru perlu memperhatikan dasar-dasar pertanyaan yang baik agar pertanyaan yang diajukan kepada siswa efektif dalam membangkitkan pemikiran dan partisipasi mereka dalam proses belajar mengajar.

5. Keterampilan memberi penguatan (*reinforcement*)

Penguatan adalah segala bentuk respons, baik secara verbal maupun nonverbal, yang dilakukan oleh guru sebagai bagian dari modifikasi perilaku terhadap siswa, dengan tujuan memberikan informasi atau umpan balik mengenai tindakan atau perilaku mereka sebagai bentuk dorongan atau koreksi (Muh. Uzer Usman, 2017:80).

Inti dari penguatan adalah memberikan respons terhadap tingkah laku positif yang dapat meningkatkan kemungkinan terulangnya tingkah laku tersebut di masa depan. Penting untuk tidak menganggap remeh atau sembarangan dalam memberikan penguatan, melainkan harus diperhatikan dengan serius. Tindakan ini bertujuan untuk memberikan penghargaan atau motivasi kepada siswa agar mereka lebih bersemangat dalam berpartisipasi dalam interaksi belajar mengajar.

Prinsip dasar keterampilan penguatan dapat dikelompokkan menjadi dua jenis, yaitu penguatan verbal dan penguatan non-verbal.

- a. Penguatan verbal melibatkan penggunaan kata-kata dalam memberikan penguatan, seperti pujian, penghargaan, persetujuan, dan sejenisnya. Contohnya, kata-kata seperti "bagus sekali," "betul," "pintar," "saya senang," dan sebagainya digunakan untuk memberikan penguatan.
- b. Penguatan non-verbal melibatkan ekspresi wajah dan gerakan tubuh. Hal ini bisa meliputi mimik wajah yang menunjukkan penghargaan atau persetujuan, gerakan tangan yang memberikan pendekatan, atau penggunaan sentuhan seperti menggosok-gosok punggung. Penguatan non-verbal juga bisa dilakukan dengan

menggunakan simbol atau benda, seperti memberikan tanda betul di papan tulis ketika anak menyelesaikan tugas (Zainal Asril, 2011:79).

6. Keterampilan melakukan variasi (*stimulus variation*)

Menurut (Wina Sanjaya, 2016:166) dalam (Mansyur, 2017), keterampilan dasar variasi adalah kemampuan guru untuk menjaga agar iklim pembelajaran tetap menarik perhatian dan tidak membosankan, sehingga siswa menunjukkan sikap antusias, ketekunan, dan gairah dalam berpartisipasi aktif dalam setiap langkah kegiatan pembelajaran. Keterampilan mengadakan variasi dalam pembelajaran terdiri dari tiga macam, yaitu:

a. Variasi cara mengajar guru

- 1) Penggunaan variasi yaitu: suara dari keras menjadi lembut, dari tinggi menjadi rendah, dan dari cepat menjadi lambat.
- 2) Pemusatan perhatian seperti : perhatikan baik-baik !, jangan ribut ! dan lain-lain.
- 3) Kesenyapan atau kebisuan, pada saat menjelaskan tiba-tiba guru diam sejenak untuk menarik perhatian.
- 4) Mengadakan kontak pandang yaitu menjelajah seluruh kelas dan melihat mata seluruh siswa.
- 5) Gerakan kepala dan ekspresi wajah seperti menggangguk, menggeleng, tersenyum, menaikkan alis mata dan sebagainya.
- 6) Pergantian posisi dan gerak di dalam kelas, agar bisa bisa mengontrol tingkah laku siswa.

b. Variasi dalam menggunakan media atau alat pengajaran

- 1) Variasi alat atau bahan yang dapat dilihat (*visual aids*). Contohnya : grafik, bagan, poster, gambar film dan slide.
- 2) Variasi alat atau bahan yang dapat didengar (*auditif aids*). Contohnya : rekaman suara, suara radio, musik deklamasi puisi, dan sosiodrama.
- 3) Variasi alat atau bahan yang dapat diraba, dan digerakkan (motorik). Contohnya : peragaan siswa, model, spesimen, patung, topeng dan boneka.

- 4) Variasi alat atau bahan yang dapat didengar, dilihat dan diraba (*audio-visual aids*). Contoh : film, televisi, radio, slide projektor yang diiringi penjelasan guru.
- c. Variasi pola interaksi dan kegiatan siswa

Bertujuan agar tidak menimbulkan kebosanan dan kejemuhan siswa serta menghidupkan suasana kelas kondusif. Adapun jenis pola interaksi ada lima pola yaitu :

- 1) Pola guru-murid, yaitu komunikasi sebagai aksi satu arah
- 2) Pola guru-murid-guru, yaitu ada balikan (*feedback*) bagi guru, tidak ada interaksi antar siswa.
- 3) Pola guru-murid-murid, yaitu ada balikan bagi guru, siswa saling belajar satu sama lain.
- 4) Pola guru-murid, murid-guru, murid-murid, yaitu interaksi optimal antara guru dengan murid dan antara murid dengan guru (komunikasi multi arah).
- 5) Pola melingkar yaitu setiap siswa mendapat giliran untuk mengemukakan sambutan atau jawaban, tidak diperkenankan berbicara dua kali apabila setiap siswa mendapat giliran.

7. Keterampilan melakukan demonstrasi (*demonstration*)

Demonstrasi merupakan sebuah presentasi atau pertunjukan yang bertujuan untuk memperlihatkan proses terjadinya suatu peristiwa. Dalam (Mansyur, 2017), metode demonstrasi melibatkan penyajian mengenai proses terjadinya suatu peristiwa, dengan menunjukkan perilaku yang dijadikan contoh agar peserta didik dapat memahaminya, baik secara langsung maupun melalui simulasi.

Metode demonstrasi merupakan salah satu pendekatan pengajaran yang melibatkan pertunjukan objek atau cara kerja sesuatu. Objek yang ditampilkan dapat berupa benda nyata atau model. Selain itu, demonstrasi juga dapat mencakup penggunaan alat atau rangkaian percobaan, terutama jika jumlah alat yang tersedia terbatas, percobaan melibatkan risiko yang berbahaya, atau terdapat kemungkinan kerusakan pada alat. Dalam metode ini, siswa dapat mengembangkan kemampuan mengamati, menggolongkan, menarik kesimpulan, menerapkan konsep, prinsip, atau prosedur, serta berkomunikasi dengan siswa lain. Demonstrasi dapat dilakukan

oleh guru maupun siswa yang telah menerima pelatihan sebelumnya (Depdikbud, 2020: 50-51). Oleh karena itu, manfaat dari penerapan metode demonstrasi adalah sebagai berikut: 1) Meningkatkan konsentrasi siswa, 2) Mengarahkan proses belajar siswa pada materi yang sedang dipelajari, 3) Memperkuat pengalaman dan kesan sebagai hasil pembelajaran dalam diri siswa.

2.1.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Keterampilan Mengajar

Faktor yang mempengaruhi kemampuan mengajar terdiri atas faktor internal, yaitu latar belakang pendidikan, kepribadian, pengelolaan kelas pengalaman mengajar, penguasaan metode, dan kesadaran waktu. Faktor eksternal ialah, karakteristik siswa, fasilitas fisik, mata pelajaran, dan lingkungan sekolah.

2.1.3 *Self Efficacy*

2.1.3.1 Pengertian *Self Efficacy*

Efikasi diri (*self efficacy*) ini pertama kali diperkenalkan oleh Bandura pada tahun 1986. Mengemukakan bahwa “*self efficacy* adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuannya dalam mengatur dan melaksanakan serangkaian tindakan untuk mencapai hasil yang ditetapkan”. Efikasi diri ini diyakini bahwa seseorang bisa menguasai situasi dan mendapatkan hasil yang positif (Hendriana & Kadarisma, 2019)

Dalam perkembangan selanjutnya Bandura dan Wood (Nursito & Nugroho, 2015) mengemukakan bahwa “efikasi diri sebagai keyakinan terhadap kemampuan individu untuk menggerakkan motivasi, sumber kognitif, serta serangkaian tindakan yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan situasi”. Sedangkan menurut Ormrod (Evaliana, 2015:62) menjelaskan bahwa “efikasi diri merupakan penilaian seseorang tentang kemampuannya sendiri untuk menjalankan suatu perilaku tertentu atau untuk mencapai suatu tujuan tertentu”.

2.1.3.2 Aspek-aspek *Self efficacy*

Menurut Bandura dalam Permana et al. (2016: 56) efikasi diri yang dimiliki setiap individu akan berbeda berdasarkan tiga aspek yaitu:

1. Tingkat kesulitan (*Magnitude*)

Aspek ini berkaitan dengan derajat kesulitan tugas. Apabila tugas-tugas yang dibebankan pada individu disusun menurut tingkat kesulitannya, maka perbedaan efikasi diri individu mungkin terbatas pada tugas-tugas yang mudah, sedang dan tugas-tugas yang sulit, sesuai dengan batas kemampuan yang dirasakan untuk memenuhi tuntutan perilaku yang dibutuhkan pada masing-masing tingkat.

2. Luas Bidang Tugas (*generality*)

Aspek ini berhubungan luas bidang tugas tingkah laku yang mana individu merasa yakin akan kemampuannya.

3. Tingkat kemantapan, keyakinan dan kekuatan (*strength*)

Aspek ini berkaitan dengan tingkat kekuatan dari keyakinan atau pengharapan individu mengenai kemampuannya.

2.1.3.4 Indikator *Self efficacy*

Menurut Lunenberg (2015:36) oleh (Maddux, 2015) terdapat empat indikator untuk mengukur *Self efficacy*, yaitu:

1. Pengalaman akan kesuksesan (*Past Performance*)

Pengalaman akan kesuksesan adalah sumber yang paling besar pengaruhnya terhadap *Self efficacy* individu karena didasarkan pada pengalaman otentik. Pengalaman akan kesuksesan menyebabkan *Self efficacy* individu meningkat, sementara kegagalan yang berulang mengakibatkan menurunnya *Self efficacy*, khususnya jika kegagalan terjadi ketika *Self efficacy* individu belum benar-benar terbentuk secara kuat. Kegagalan juga dapat menurunkan *Self efficacy* individu jika kegagalan tersebut tidak merefleksikan kurangnya usaha atau pengaruh dari keadaan luar. Beberapa hal yang dijadikan tolak ukur dalam indikator ini, yaitu:

a. Tugas yang menantang

b. Pelatihan

c. Kepemimpinan yang mendukung

2. Pengalaman individu lain (*Vicarious Experience*)

Individu tidak bergantung pada pengalamannya sendiri tentang kegagalan dan kesuksesan sebagai sumber *Self efficacy*-nya. *Self efficacy* juga dipengaruhi oleh pengalaman individu lain. Pengamatan individu akan keberhasilan individu lain dalam bidang tertentu akan 19 meningkatkan *Self efficacy* individu tersebut

pada bidang yang sama. Individu melakukan persuasi terhadap dirinya dengan mengatakan jika individu lain dapat melakukannya dengan sukses, maka individu tersebut juga memiliki kemampuan untuk melakukannya dengan baik. Pengamatan individu terhadap kegagalan yang dialami individu lain meskipun telah melakukan banyak usaha menurunkan penilaian individu terhadap kemampuannya sendiri dan mengurangi usaha individu untuk mencapai kesuksesan. Ada dua keadaan yang memungkinkan *Self efficacy* individu mudah dipengaruhi oleh pengalaman individu lain, yaitu kurangnya pemahaman individu tentang kemampuan orang lain dan kurangnya pemahaman individu akan kemampuannya sendiri. Beberapa hal yang dijadikan tolak ukur dalam indikator ini, yaitu :

- a. Kesuksesan rekan kerja
 - b. Kesuksesan perusahaan
3. Persuasi verbal (*Verbal Persuasion*)

Persuasi verbal dipergunakan untuk meyakinkan individu bahwa individu memiliki kemampuan yang memungkinkan individu untuk meraih apa yang diinginkan. Beberapa hal yang ada dalam dimensi ini yaitu sikap dan komunikasi yang dirasakan dari pemimpin atau atasan. Pada persuasi verbal, individu diarahkan dengan sara, nasihat, dan bimbingan sehingga dalam meningkatkan keyakinannya tentang kemampuan-kemampuan yang dimiliki yang dapat membantu mencapai tujuan yang diinginkan. Beberapa hal yang dijadikan tolak ukur dalam indikator ini, yaitu:

- a. Hubungan atasan dengan pegawai
 - b. Peran pemimpin
4. Keadaan fisiologis (*Physiological Condition*)

Penilaian individu akan kemampuannya dalam mengerjakan suatu tugas sebagian dipengaruhi oleh keadaan fisiologis. Gejolak emosi dan keadaan fisiologis yang dialami individu memberikan suatu isyarat terjadinya suatu hal yang tidak diinginkan sehingga situasi yang menekan cenderung dihindari. Informasi dari keadaan fisik seperti jantung berdebar, keringat dingin, dan gemetar menjadi isyarat bagi individu bahwa situasi yang dihadapinya berada di atas kemampuannya. Dalam indikator ini, yang dijadikan tolak ukur dalam yaitu:

- a. Keyakinan akan kemampuan mencapai tujuan
- b. Keinginan sukses mencapai tujuan

Berdasarkan penjelasan di atas, maka penulis mengambil kesimpulan bahwa *Self efficacy* bersumber pada pengalaman akan kesuksesan, pengalaman individu lain, persuasi verbal, dan keadaan fisiologis individu.

2.1.4 Motivasi Intrinsik

2.1.4.1 Pengertian Motivasi Intrinsik

Menurut (Abraham Maslow, 1954) dalam (Mustofa, 2020) motivasi manusia digerakkan oleh upaya untuk memenuhi hierarki kebutuhan yang dimulai dari kebutuhan dasar (fisiologis) hingga kebutuhan tertinggi aktualisasi diri. Motivasi berasal dari kata motif yang diartikan sebagai upaya yang mendorong seseorang melakukan sesuatu. Motif juga dikatakan sebagai daya penggerak dari dalam dan didalam subjek untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi mencapai suatu tujuan. Motivasi adalah keadaan yang terdapat dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk melakukan aktivitas tertentu guna pencapaian suatu tujuan. oleh (Suryabrata Djaali, 2019:101). Motivasi intrinsik adalah kayakinan individu tentang tingkat, yang mana sesuatu aktivitas dapat dilakukan dengan nyaman dan atas dasar keinginan diri sendiri. (Gufron dan Risnawita:86) Motivasi adalah sesuatu dorongan yang ada dalam diri individu yang mana individu tersebut merasa senang dan gembira setelah melakukan serangkaian tugas. (Gufron dan Risnawita:55)

Motivasi intrinsik adalah mengacu pada keinginan untuk melakukan aktivitas bukan untuk mendapatkan hadiah melainkan penggerjaan itu sendiri. (Schunk 2015:526). Motivasi intrinsik adalah mengacu pada motivasi melibatkan diri dalam sebuah aktivitas karena nilai/manfaat aktivitas itu sendiri (aktivitas itu sendiri merupakan sebuah tujuan akhir. (Pintrich dkk 2015:357)

2.1.4.2 Faktor Faktor Motivasi Intrinsik

Abraham H. Maslow, (New York: Harper & Row, 1954). motivasi intrinsik adalah dorongan yang timbul dari dalam diri individu tanpa adanya rangsangan eksternal berupa hadiah, hukuman, atau tekanan lingkungan. Motivasi ini muncul

karena individu ingin mencapai kepuasan batin, rasa percaya diri, makna hidup, serta pengembangan potensi diri.

Dengan demikian, seseorang yang memiliki motivasi intrinsik akan melakukan suatu aktivitas bukan karena faktor luar, melainkan karena adanya dorongan internal untuk berkembang dan menjadi pribadi yang lebih baik. Dalam konteks pendidikan, mahasiswa yang ter dorong oleh motivasi intrinsik akan belajar dan meningkatkan keterampilan mengajar karena ingin menjadi guru yang kompeten dan bermanfaat bagi orang lain, bukan sekadar untuk memperoleh nilai atau penghargaan formal.

1. Motivasi intrinsik muncul ketika kebutuhan dasar relatif terpenuhi dan individu mulai mengejar kebutuhan aktualisasi diri.
2. Individu dengan motivasi intrinsik berorientasi pada kepuasan pribadi, pencapaian diri, dan makna hidup, bukan pada imbalan eksternal.
3. Aktualisasi diri menjadi puncak motivasi yang mendorong manusia untuk mengembangkan potensi terbaiknya.

Menurut Herzberg dalam Hanifah (Hanifah 2017), menyatakan bahwa karyawan termotivasi untuk bekerja disebabkan oleh dua faktor, yaitu :

- a. Pekerjaan itu sendiri (*the work it self*); Berat ringannya tantangan yang dirasakan tenaga kerja dari pekerjaannya.
- b. Kemajuan (*advancement*); Besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja berpeluang maju dalam pekerjaannya seperti naik pangkat.
- c. Tanggung jawab (*responsibility*); Besar kecilnya yang dirasakan terhadap tanggung jawab diberikan kepada seorang tenaga kerja.
- d. Pengakuan (*recognition*); Besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada tenaga kerja atas hasil kerja.
- e. Pencapaian (*achievement*); Besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja mencapai prestasi kerja tinggi.

Menurut herberg dalam Rosidah (2019: 241), mengatakan bahwa terdapat kelompok faktor kondisi intrinsik yang meliputi: pencapaian prestasi, pengakuan, tanggung jawab, kemajuan karyawan itu sendiri, kemungkinan berkembang. Ketiadaan kondisi ini bukan berarti membuktikan kondisi yang tidak puas, akan

tetapi kalau kondisi demikian ada merupakan motivasi yang kuat yang akan menghasilkan prestasi yang baik.

2.1.4.3 Indikator Motivasi Intrinsik

Ahli psikologi dan konsultan manajemen Herzberg (2019:46), menyebutkan terdapat 6 indikator motivasi intrinsik yang meliputi:

1. Pencapaian Prestasi Pencapaian prestasi merujuk pada hasil atau keberhasilan yang diperoleh seseorang atau kelompok dalam suatu bidang tertentu. Ini bisa berupa penghargaan, sertifikat, atau pengakuan atas kinerja yang baik, baik dalam konteks akademis, profesional, maupun kegiatan lainnya. Pencapaian prestasi sering kali menjadi indikator kemampuan dan dedikasi individu atau tim.
2. Pengakuan: Pengakuan adalah pengakuan atau penghargaan yang diberikan kepada seseorang atas kontribusi, usaha, atau prestasi yang telah dicapai. Pengakuan ini bisa bersifat formal, seperti penghargaan dari institusi, atau informal, seperti pujian dari rekan kerja. Pengakuan penting untuk meningkatkan motivasi dan rasa percaya diri individu.
3. Tanggung Jawab: Tanggung jawab adalah kewajiban atau komitmen yang harus dipenuhi oleh seseorang dalam menjalankan tugas atau perannya. Tanggung jawab mencakup kesadaran akan konsekuensi dari tindakan yang diambil dan kemampuan untuk mempertanggungjawabkan hasil dari tindakan tersebut. Dalam konteks pekerjaan, tanggung jawab sering kali berkaitan dengan pencapaian target dan kualitas kerja.
4. Kemajuan: Kemajuan merujuk pada proses atau hasil dari perbaikan, perkembangan, atau peningkatan dalam suatu aspek tertentu. Ini bisa mencakup kemajuan dalam keterampilan, pengetahuan, atau pencapaian tujuan. Kemajuan sering kali diukur dengan membandingkan kondisi saat ini dengan kondisi sebelumnya, dan dapat terjadi dalam berbagai bidang, seperti pendidikan, karier, atau kehidupan pribadi.
5. Pekerjaan Itu Sendiri: Istilah ini merujuk pada sifat dan karakteristik dari pekerjaan yang dilakukan. Ini mencakup tugas, tanggung jawab, dan aktivitas yang harus dilaksanakan dalam suatu posisi atau peran. Pekerjaan itu sendiri juga

mencakup aspek-aspek seperti tantangan, kepuasan, dan relevansi pekerjaan terhadap tujuan individu atau organisasi.

6. Kemungkinan Berkembang: Kemungkinan berkembang merujuk pada potensi atau peluang yang dimiliki seseorang untuk tumbuh, belajar, dan meningkatkan keterampilan atau kariernya. Ini mencakup kesempatan untuk mendapatkan pelatihan, pengalaman baru, atau promosi dalam pekerjaan. Kemungkinan berkembang sangat penting untuk menjaga motivasi dan kepuasan kerja, serta untuk mencapai tujuan jangka panjang.

2.2 Hasil Penelitian yang Relevan

Berikut merupakan beberapa penelitian yang relevan berkaitan dengan penelitian ini, diantaranya adalah sebagai berikut:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

| No | Sumber | Judul | Hasil |
|----|---|---|---|
| 1 | Ni'mah dan Oktarina (Universitas Negeri Semarang, 2019) | Peran Guru Pamong dan Prestasi Belajar Sebesar terhadap Kesiapan Mahasiswa Menjadi Guru Pada Jurusan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang | Hasil penelitian ini adalah terdapat pengaruh minat profesi guru (10,18%), locus of control internal (9,98%), peran guru pamong (4,88%), dan prestasi belajar sebesar (3,724%) terhadap kesiapan mahasiswa menjadi guru pada Jurusan Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang. Sedangkan secara simultan berpengaruh sebesar 72,8% terhadap kesiapan menjadi guru. |
| No | Sumber | Judul | Hasil |

| No | Sumber | Judul | Hasil |
|----|--------------------------------|---|---|
| 2 | Lutfiyani (2019) | Pengaruh Praktik Pengalaman Lapangan (PPL), minat, <i>Self efficacy</i> , dan prestasi belajar terhadap kesiapan menjadi guru (studi kasus mahasiswa program studi pendidikan akuntansi tahun 2012) | Hasil penelitian ini adalah Praktik Pengalaman Lapangan, minat, <i>Self efficacy</i> , dan prestasi belajar berpengaruh positif terhadap kesiapan menjadi guru secara simultan sebesar 54,2%. Secara parsial Praktik Pengalaman Lapangan (3,17%), minat (3,84%), <i>Self efficacy</i> (4,62%), dan prestasi belajar (38,44%). |
| 3 | Novitasari, dkk (UNS 2019) | Pengaruh Program Pengalaman Lapangan terhadap Kesiapan Mahasiswa Prodi Ekonomi UNS menjadi Tenaga Pendidik | Hasil penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang signifikan pelaksanaan Program Pengalaman Lapangan (PPL) terhadap kesiapan mahasiswa menjadi tenaga pendidik pada mahasiswa prodi Ekonomi. |
| 4 | Raeni dan Purnami (UNNES 2019) | Pengaruh Pembelajaran Akuntansi Berbasis SAK IFRS Dan <i>Self efficacy</i> Terhadap Kesiapan Mahasiswa Menjadi Guru Akuntansi | 1) ada pengaruh pembelajaran akuntansi berbasis SAK IFRS dan <i>Self efficacy</i> memberikan sumbangan sebesar 52,4% secara simultan berpengaruh terhadap kesiapan mahasiswa menjadi guru akuntansi, 2) ada pengaruh pembelajaran akuntansi berbasis SAK IFRS 26,2% terhadap kesiapan mahasiswa menjadi guru akuntansi, 3) ada pengaruh <i>Self efficacy</i> sebesar 16,32% terhadap kesiapan mahasiswa menjadi guru akuntansi. |

| | | | |
|---|----------------------------|--|---|
| 5 | Raeni dan Purnami (2018) | dalam jurnal yang berjudul “Pengaruh Pembelajaran Akuntansi Berbasis SAK IFRS Dan <i>Self efficacy</i> Terhadap Kesiapan Mahasiswa Menjadi Guru Akuntansi” | ada pengaruh pembelajaran akuntansi berbasis SAK IFRS dan <i>Self efficacy</i> 1) memberikan sumbangan sebesar 52,4% secara simultan berpengaruh terhadap kesiapan mahasiswa menjadi guru akuntansi, 2) ada pengaruh pembelajaran akuntansi berbasis SAK IFRS 26,2% terhadap kesiapan mahasiswa menjadi guru akuntansi, 3) ada pengaruh <i>Self efficacy</i> sebesar 16,32% terhadap kesiapan mahasiswa menjadi guru. |
| 6 | Ade Veronika Thomas (2018) | Pengaruh keterampilan mengajar guru terhadap minat belajar siswa pada mata pelajaran akuntansi dasar kelas X Akuntansi SMK Negeri 1 Makassar | Dari hasil analisis product moment menunjukkan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,737 yang berada pada interval 0,600- 0,799 yang memiliki tingkat pengaruh kuat. Melalui uji-t pada kolom signifikan menunjukkan bahwa nilai probabilitas 0,0000 0,05. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa hipotesis penelitian ini diterima. |

Tabel 2. 2 Persamaan dan Perbedaan Penelitian

| Persamaan | Perbedaan |
|---|--|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel terikat (Y), dimana sama-sama membahas terkait siap menjadi Guru dan minat 2. Teknik Pengumpulan data yang digunakan yaitu berupa kuesioner atau angket. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Menggunakan Tiga variabel bebas (X) yang berbeda 2. Teknik pengambilan sampel yang digunakan, dimana dalam penelitian ini menggunakan <i>simple Random Sampling</i>. 3. Tempat Pelaksanaan Penelitian, dimana dalam penelitian ini dilaksanakan pada Fakultas Keguruan Dan ilmu pendidikan Universitas Siliwangi. |

2.3 Kerangka Pemikiran

Menurut (Riduwan, 2015:25) anggapan dasar adalah dasar pemikiran penelitian yang disintesikan dari fakta-fakta, observasi, dan telaah kepustakaan,

oleh karena itu, anggapan dasar memuat teori, dalil, konsep-konsep yang akan dijadikan dasar penelitian. Variabel-variabel penelitian dijelaskan secara mendalam dan relevan dengan permasalahan yang diteliti, sehingga dapat dijelaskan dasar untuk menjawab permasalahan penelitian.

Kesiapan menjadi guru merupakan hasil dari berbagai faktor yang saling berkaitan, baik dari sisi kemampuan teknis maupun psikologis calon guru. Dalam hal ini, keterampilan mengajar menjadi faktor utama yang berperan sebagai penyebab langsung dari kesiapan seseorang untuk menjalankan tugas keguruan. Berdasarkan *The Law of Exercise* dalam Teori Koneksionisme Thorndike, latihan yang berulang dalam mengajar akan memperkuat koneksi stimulus-respons dalam proses belajar, sehingga keterampilan mengajar yang diasah secara terus-menerus akan memperkuat kesiapan seseorang dalam menghadapi situasi mengajar. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi keterampilan mengajar yang dimiliki individu, maka semakin tinggi pula kesiapan individu tersebut untuk menjadi guru. Urgensi keterampilan mengajar sangat penting karena merupakan bentuk nyata dari kompetensi profesional yang harus dimiliki oleh seorang guru.

Selain itu, *self-efficacy* atau efikasi diri juga menjadi faktor penting dalam membentuk kesiapan menjadi guru. Berdasarkan teori Bandura, *self-efficacy* adalah keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk berhasil dalam tugas tertentu. Individu dengan *self-efficacy* tinggi akan lebih yakin dalam mengatasi tantangan dan lebih termotivasi untuk menjalani tugas mengajar. *The Law of Readiness* dalam teori Thorndike menyatakan bahwa kesiapan seseorang sangat bergantung pada kondisi mental dan motivasionalnya. Dalam hal ini, *self-efficacy* memberi pengaruh besar pada kesiapan psikologis, sehingga semakin tinggi keyakinan diri seseorang terhadap kemampuannya, maka semakin siap pula ia dalam menjalankan peran sebagai guru. Urgensi *self-efficacy* terletak pada aspek internal individu, yang mengarahkan tindakan, ketekunan, dan ketahanan dalam menghadapi tekanan profesi keguruan.

Dalam Teori Koneksionisme (Throndike) dalam (Mulyaningsih, 2015) berkesimpulan dalam eksperimennya bahwa kegiatan belajar pada dasarnya adalah lebih bersifat *trial and error*. Kemudian kemajuan yang diperoleh dalam belajar

adalah sedikit demi sedikit dan bukan dalam bentuk lompatan. Berdasarkan pada percobaan yang telah dilakukan, pada akhirnya mengemukakan 2 macam hukum belajar, yaitu:

1. Hukum Kesiapan (*the law of readiness*)

Agar proses belajar mencapai hasil yang baik, maka diperlukan adanya kesiapan individu dalam belajar. Ada tiga keadaan yang menunjukkan berlakunya hukum ini menurut yaitu:

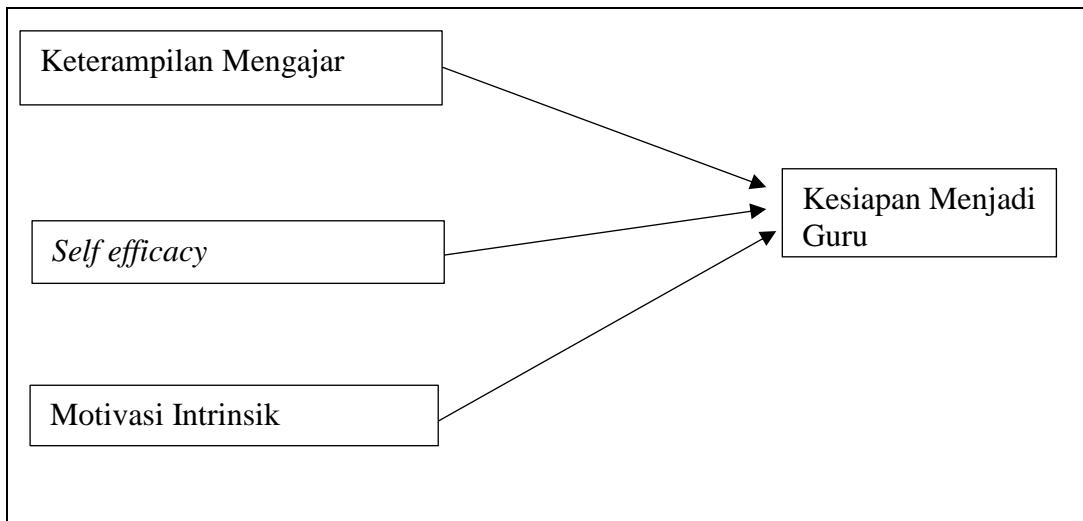
- a) Apabila individu memiliki kesiapan untuk bertindak atau berperilaku, dan dapat melaksanakannya, maka dia akan mengalami kepuasan.
- b) Apabila individu memiliki kesiapan untuk bertindak atau berperilaku, tetapi tidak dapat melaksanakannya, maka dia akan merasa kecewa.
- c) Apabila individu tidak memiliki kesiapan untuk bertindak atau berperilaku, dan dipaksa untuk melakukannya, maka akan menimbulkan keadaan yang tidak memuaskan.

Kemudian Dalyono (2017:166) mengemukakan bahwa *readiness* atau kesiapan dapat dibentuk oleh faktor-faktor yaitu perlengkapan dan pertumbuhan fisiologi, serta motivasi yang menyangkut kebutuhan, minat, serta tujuan-tujuan individu untuk mempertahankan serta mengembangkan diri.

2. Hukum latihan (*the law of exercise*)

Hukum latihan yang dikemukakan oleh Throndike menunjukkan bahwa hubungan atau koneksi antara stimulus dan respon akan menjadi kuat apabila sering melakukan latihan. Dengan kata lain bahwa hubungan antara stimulus dan respon itu akan menjadi lebih baik, kalau dilatih. Sebaliknya, apabila tidak ada latihan, maka hubungan antara stimulus dan respons itu akan menjadi lemah. Makna menjadi kuat atau menjadi lemah itu menunjukkan terjadinya *probabilitas respons* yang semakin tinggi apabila stimulus itu timbul kembali. Oleh karena itu hukum latihan ini memerlukan tindakan belajar sambil bekerja (*learning by doing*).

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa kerangka berfikir pada penelitian ini dapat di gambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian dalam kerangka berfikir tersebut maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

- H₁: Terdapat pengaruh signifikan keterampilan mengajar terhadap Kesiapan menjadi guru pada mahasiswa FKIP EDU Universitas Siliwangi 2021.
- H₂: Terdapat pengaruh signifikan *Self efficacy* terhadap Kesiapan menjadi guru pada mahasiswa FKIP EDU Universitas Siliwangi 2021.
- H₃: Terdapat pengaruh signifikan Motivasi Intrinsik terhadap kesiapan menjadi guru pada mahasiswa FKIP EDU Universitas Siliwangi 2025.
- H₄: Keterampilan mengajar, self efficacy, dan motivasi intrinsik secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesiapan menjadi guru mahasiswa FKIP EDU Universitas Siliwangi 2021