



Kinerja Profesional dan *Self-Efficacy* Guru Fisika SMA Lulusan S-1 Pendidikan Fisika di Kupang

Vinsensius Lantik

Universitas Nusa Cendana, Jl. Adisucipto Penfui Kupang, Nusa Tenggara Timur, Indonesia.

*E-mail: vinsenlantik@ymail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji kinerja profesional dan *self-efficacy* guru fisika lulusan S-1 pendidikan fisika yang mengajar di SMA se-Kota Kupang. Penelitian ini termasuk penelitian deskriptif. Subjek dalam penelitian ini adalah 13 guru fisika di SMA se-Kota Kupang yang lulus S1 pendidikan fisika tahun 2008 sampai dengan 2012. Data penelitian dikumpulkan dengan kuesioner, observasi dan dokumentasi. Semua instrumen penelitian dikembangkan oleh peneliti sendiri dan telah dinyatakan valid dan reliabel. Data yang terkumpul dianalisis dengan teknik analisis deskriptif menggunakan pendekatan kurva normal yang dikonversi dalam skala-5. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja profesional guru fisika lulusan S-1 pendidikan fisika yang mengajar di SMA se-Kota Kupang berkategori baik, dengan perolehan nilai 3,77 dalam skala-5. Sedangkan *self-efficacy* guru fisika lulusan S-1 pendidikan fisika yang mengajar di SMA se-Kota Kupang berkategori tinggi, dengan perolehan nilai 3,97 dalam skala-5.

Kata Kunci: kinerja profesional, *self-efficacy*, guru fisika

The Professional Performance and Self-Efficacy of Physics Teachers Senior High Schools of Bachelor Graduate of Physics Education in Kupang

Abstract

The purpose of this study was to investigate the professional performance and self-efficacy of S-1 graduate physics education teachers of senior high schools in Kupang City. The framework of this research is descriptive. The subjects in this research are 13 physic teachers at senior high schools in Kupang City, who finished their S-1 program in physics education from 2008 to 2012. The data were collected using a questionnaire and through observation and documentation. The instruments of the research were developed by the researcher and they were valid and reliable. The data were analyzed with descriptive analysis techniques using the normal curve converted in the scale of 5. The result shows that the professional performance of S-1 graduates of physics education teacher of senior high schools in Kupang City is in a good category, with the gain score of 3.77 in the scale of 5. While their self-efficacy can be categorized as high, with the gain score of 3.97 in the scale of 5.

Keywords: professional performance, *self-efficacy*, physics teacher

How to Cite: Lantik, V. (2016). Kinerja profesional dan self-efficacy guru fisika SMA lulusan S-1 pendidikan fisika di Kupang. *Jurnal Pendidikan Matematika dan Sains*, 4(1), 20-31. doi:<http://dx.doi.org/10.21831/jpms.v4i1.12440>

Permalink/DOI: <http://dx.doi.org/10.21831/jpms.v4i1.12440>

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi ini dunia pendidikan mendapat tantangan dalam menghasilkan sumber daya manusia yang diharapkan mampu berperan secara global. Pengaruh globalisasi dicirikan dengan adanya aliran manusia, informasi, teknologi baru, modal dan gagasan serta citra. Keadaan ini mempengaruhi perubahan

nilai kehidupan masyarakat, perubahan tuntutan dunia kerja terhadap lulusan, sehingga diperlukan lulusan yang memiliki kompetensi sesuai dengan tuntutan perkembangan ilmu, teknologi, seni, dan dunia kerja.

Untuk menghasilkan lulusan yang berkualitas maka mutu dan relevansi pendidikan perlu ditingkatkan. Sumantri mengatakan bahwa kebijakan program untuk meningkatkan mutu

dan relevansi pendidikan meliputi empat aspek, yaitu kurikulum, tenaga kependidikan, sarana pendidikan dan kepemimpinan satuan pendidikan (Tritjahjo & Setyorini, 2005, p.57). Pengembangan kurikulum hendaknya berkelanjutan, jika kurikulum sudah tidak sesuai lagi dengan pengguna jasa perguruan tinggi maka sesegera mungkin isi kurikulum tersebut dimutakhirkan. Hal ini senada dengan apa yang dikatakan Murray Print bahwa "*Curriculum is, after all, the very substance of schooling and the raison the d'etre for teachers in schools*" (Ghufro, 2007, p.107).

Sekolah adalah pintu masuk bagi terciptanya lulusan/tenaga kerja yang siap bersaing baik di tingkat nasional maupun internasional. Untuk menjamin kualitas pendidikan sekolah pemerintah menerbitkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional yang implementasinya dijabarkan ke dalam sejumlah peraturan salah satunya yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan. Peraturan Pemerintah ini memberikan arahan tentang perlunya disusun dan dilaksanakan delapan standar nasional pendidikan, yaitu: standar isi, standar proses, standar kompetensi lulusan, standar pendidik dan tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, standar pembiayaan, dan standar penilaian pendidikan.

Upaya lain pemerintah terkait kurikulum sekolah adalah adanya perubahan kurikulum nasional dari kulum 2004 (KBK) menjadi Kurikulum 2006 (KTSP), yang diperkuat oleh peraturan menteri pendidikan nasional nomor 22 tahun 2006 tanggal 7 Juni 2006 tentang standar isi. Semuanya itu dilakukan pemerintah untuk menjamin kualitas penyelenggaraan pendidikan di sekolah.

Kualitas pendidikan di Indonesia saat ini menunjukkan variasi antara satu daerah dengan daerah lainnya. Ada daerah yang memiliki kualitas pendidikan yang tinggi, ada juga yang sangat memprihatinkan. Hal ini ditandai dengan perolehan persentase ketidakkulusan siswa dalam mengikuti UN tahun ajaran 2011/2012 yang sangat bervariasi. Pemberitaan media cetak Timor Express (Timex), 25 Mei 2012, menyebutkan bahwa jumlah ketidakkulusan siswa SMA/MA di NTT mencapai 5,50 persen atau tertinggi dari 33 provinsi di Indonesia, sedangkan jumlah ketidakkulusan paling sedikit diraih provinsi Jawa Timur dengan 0,07 persen (Kupang Metro, 2012 Mei 25). Hal ini menunjukkan bahwa

upaya pemerintah dalam membangun kualitas pendidikan belum sepenuhnya terwujud.

Data hasil UN 2012 menunjukkan bahwa kualitas pendidikan di Nusa Tenggara Timur saat ini sangat terpuruk. Untuk pelajaran Fisika, Kimia dan Biologi yang mempereoleh nilai di bawah 4, terdiri dari 47 orang untuk pelajaran Fisika, 6 orang untuk pelajaran Kimia dan 4 orang untuk mata pelajaran Biologi. Kondisi yang sama dialami NTT pada tahun sebelumnya, sebagaimana disebutkan oleh Mendikbud M. Nuh bahwa tahun 2011, NTT juga menjadi provinsi paling banyak ketidakkulusannya, yakni sebesar 5,57 persen (Kupang Metro, 2012 Mei 25). Kondisi ini merupakan masalah besar bagi dunia pendidikan Indonesia terutama bagi NTT.

Kurikulum terus berubah, tetapi kualitas pendidikan tetap di tempat, berarti ada penyebab lain yang perlu digali. Sidi mengatakan bahwa bahwa guru sebagai ujung tombak dalam melaksanakan misi pendidikan di lapangan merupakan faktor sangat penting dalam mewujudkan sistem pendidikan yang bermutu dan efisien (Waslaluiddin, 2011, pp.1-48). Kurangnya kemampuan guru dalam melaksanakan pembelajaran menyebabkan rendahnya kualitas pembelajaran dan prestasi belajar siswa di sekolah.

Kualitas rata-rata calon guru di Indonesia masih rendah dan bervariasi satu dengan yang lainnya. Hal ini ditunjukkan oleh hasil ujian calon guru yang dilakukan oleh Direktorat Tenaga Kependidikan sebelum pelaksanaan desentralisasi pendidikan. Hasil ujian tersebut menunjukkan rata-rata nilai yang rendah pada mata pelajaran keahlian yang dibutuhkan untuk mengajar. Skor rata-rata yang diperoleh calon guru fisika pada mata pelajaran fisika adalah 13,24 dari 40 soal yang diujikan (Data Pusat Penilaian Pendidikan, Balitbang Depdiknas, 2004).

Data Pusat Kurikulum dan Pusat Sistem Pengujian Balitbang tahun 2006 tentang hasil uji kompetensi guru diperoleh hasil: uji kompetensi untuk guru SMA, rata-rata nilai penguasaan tentang kurikulum sebesar 4,33 dan rata-rata nilai penguasaan mata pelajaran fisika 4,86. Sedangkan hasil uji kompetensi guru SMP, rata-rata nilai penguasaan tentang kurikulum sebesar 4,17 dan rata-rata nilai penguasaan mata pelajaran fisika 6,64 pada skala 10 (Ferawati, 2011, p.2).

Data nasional guru layak mengajar pada tingkat SMA tahun 2009/2010 menunjukkan bahwa persentase guru layak mengajar di berbagai wilayah Indonesia masih bervariasi, dengan persentase antara 63,97 % sampai 86,67 %

(www.psp.kemendiknas.go.id). Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi guru di berbagai wilayah Indonesia tidak sama. Jika hal ini terus dibiarkan maka kualitas pendidikan kita akan terus merosot.

Penelitian yang dilakukan Suparwoto et al. (2011, p.108) terhadap kinerja guru IPA SD, SMP, dan SMA pascasertifikasi menunjukkan bahwa aspek kompetensi profesional guru SMA paling menonjol, berikutnya guru SD dan SMP, sedangkan aspek kompetensi pedagogik, kepribadian dan sosial guru IPA tingkat SMP dan SD paling menonjol, berikutnya guru IPA SMA. Aspek yang berkaitan dengan kinerja lebih menonjolkan aktivitas guru yang bersifat prosedural, sedangkan yang berkaitan dengan pengembangan kreativitas belum menonjol di kalangan guru IPA SD, SMP, dan SMA.

Penelitian Yusrizal, Suwarno, & Zarlaida (2011, p.72) terhadap kinerja guru fisika, biologi dan kimia SMA yang sudah lulus sertifikasi menunjukkan bahwa belum seluruhnya berkinerja tinggi dan kinerja guru kimia relatif lebih baik dari pada kinerja guru biologi dan guru fisika. Sementara itu, data hasil uji kompetensi awal (UKA) guru tahun 2012, menunjukkan nilai rata-rata nasional 44,25 untuk skala nilai 0-100. Dengan nilai rata-rata UKA tertinggi Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) dengan perolehan nilai 50,10. Setelah DIY, posisi 10 besar provinsi dengan nilai rata-rata tertinggi disusul oleh DKI Jakarta (49,2), Bali (48,9), Jawa Timur (47,1), Jawa Tengah (45,2), Jawa Barat (44,0), Kepulauan Riau (43,8), Sumatera Barat (42,7), Papua (41,1) dan Banten (41,1) (<http://www.ujikompetensiguru.com>).

Data hasil UKG tahun 2012 menunjukkan bahwa nilai rata-rata nasional UKG adalah 44,55. Untuk nilai tertinggi mencapai 91,12 dan terendah 0. Daerah yang meraih nilai rata-rata paling tinggi adalah Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) yang mencapai angka 51,03. Guru (UKG) masih di bawah standar yang diharapkan (nilai = 70 lulus). Untuk sekolah menengah atas, mata pelajaran kimia paling rendah dengan rata-rata 37,9, sedangkan paling tinggi fisika dengan rata-rata 58,7 (<http://www.ujikompetensiguru.com>).

Berdasarkan data UKA dan UKG tahun 2012 tersebut dapat dikatakan bahwa kualitas guru di NTT juga masih rendah. Dari 10 provinsi yang memiliki nilai rata-rata UKA tertinggi di Indonesia NTT tidak termasuk di dalamnya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa salah satu penyebab rendahnya kualitas

pendidikan di Indonesia termasuk NTT adalah rendahnya kualitas guru yang mengajar di sekolah.

Rendahnya kualitas guru yang mengajar di sekolah mencerminkan kualitas pembelajaran di perguruan tinggi terutama lembaga pendidik tenaga kependidikan (LPTK). Oleh karena itu, evaluasi proses pembelajaran di perguruan tinggi (LPTK) secara internal mutlak diperlukan karena LPTK merupakan salah satu unsur pembentuk kualitas calon guru/guru. Sebagaimana yang dikatakan Jalal & Supriadi (2001) bahwa Kualitas guru pertama-tama ditentukan oleh kualitas calon guru di LPTK (Yuliati, 2007, p.32). Semakin baik kualitas lulusan LPTK, semakin tinggi peluang perbaikan terhadap kualitas pendidikan di sekolah.

Perbaikan kualitas pendidikan perguruan tinggi dapat pula dilakukan dengan cara melakukan evaluasi proses pembelajaran mulai dari perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian perkuliahan yang dilakukan oleh dosen. Evaluasi dapat dilakukan oleh siapa saja yang berkepentingan terhadap *output* pembelajaran termasuk mahasiswa. Sebagaimana yang dikatakan Suherman (2003, p.122) bahwa evaluasi perkuliahan perlu dilakukan mahasiswa karena mereka berkepentingan langsung dengan mutu perkuliahan, sangat memahami proses perkuliahan yang berlangsung dan cukup cakap untuk melakukan evaluasi dengan perlu mencermati subjektivitas dan bias cara penilaian mahasiswa agar tidak mengotori hasil evaluasi.

Evaluasi secara langsung kepada LPTK merupakan wewenang lembaga/badan tertentu yang ditunjuk oleh pemerintah melalui Dirjen Dikti, misalnya BAN PT atau lembaga lainnya. Hal sederhana yang dapat dilakukan oleh pihak lain misalnya peneliti adalah melakukan kajian/penelitian terhadap LPTK berkaitan dengan hal-hal seperti kurikulum dan implementasinya (kualitas pembelajaran), kualitas lulusan, dan sebagainya. Kajian-kajian seperti ini kiranya dapat memberi masukan bagi LPTK dalam membenahi kualitas pembinaan calon guru.

Kajian terhadap kualitas lulusan LPTK terutama lulusan S-1 pendidikan fisika di NTT sampai saat ini belum pernah dilakukan. Oleh karena itu, peneliti melakukan kajian terhadap kualitas lulusan S-1 pendidikan fisika dari berbagai LPTK di Indonesia yang mengajar di berbagai SMA di Kota Kupang. Penelitian dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana kualitas lulusan LPTK, maka yang dipilih menjadi subjek penelitian ini adalah guru fisika lulusan

S-1 pendidikan fisika tahun 2008 sampai dengan 2012 yang mengajar di berbagai SMA di Kota Kupang Nusa Tenggara Timur (NTT).

Penelitian ini difokuskan kepada guru yang baru lulus dari LPTK, karena dianggap bahwa guru baru masih murni, belum banyak dipengaruhi faktor eksternal (lingkungan). Faktor eksternal yang dimaksud adalah segala bentuk kegiatan yang mempengaruhi kualitas atau kemampuan guru, sehingga kemampuan yang dimiliki guru tersebut benar-benar merupakan efek dari proses pendidikan dan pelatihan selama berada di LPTK. Dengan demikian, hasil penelitian dapat mengungkapkan kualitas lulusan LPTK, terutama kualitas guru fisika lulusan S1 pendidikan fisika. Gambaran kualitas guru yang diperoleh melalui penelitian ini akan mencerminkan kualitas pendidikan dan pembinaan calon guru di LPTK.

Lembaga Pendidikan dan Tenaga Kependidikan (LPTK) adalah tempat pertama seorang calon guru dibentuk. Pendidikan calon guru sering juga disebut pendidikan prajabatan (*pre-service education*). Pendidikan prajabatan guru merupakan pendidikan persiapan mahasiswa untuk meniti karir dalam bidang pendidikan dan pengajaran. Page & Thomas (1978) menyatakan bahwa pendidikan prajabatan (*preservice education*) merupakan sebuah istilah yang paling lazim yang digunakan lembaga pendidikan keguruan, yang merujuk pada pendidikan dan pelatihan yang dilakukan oleh lembaga jenjang universitas atau kolese (*university or College*) pendidikan untuk menyiapkan mahasiswa yang hendak meniti karir di bidang pengajaran. Fungsi ini sangat esensial bagi PT/LPTK sehingga menghasilkan calon guru yang berkualitas. Mengingat hal ini sangat penting maka Taylor berpendapat lembaga penyelenggara (PT/LPTK) harus menciptakan atmosfer yang kondusif bagi terciptanya sajian-sajian bahan ajar yang memiliki derajat akademik dan kemampuan praktis yang tinggi.

Peran LPTK sangat besar bagi pembangunan sumber daya manusia di Indonesia. Guru yang cerdas akan menghasilkan insan yang cerdas. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat mengungkap kesesuaian/kesenjangan antara kualitas lulusan yang dihasilkan dunia pendidikan (LPTK) dengan kualitas lulusan yang diharapkan dunia kerja (sekolah) dan masyarakat umum, khususnya warga masyarakat NTT.

Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah kinerja profesional dan *self-efficacy* guru

fisika. Pengertian kinerja profesional guru dan *self-efficacy* guru, dapat dijelaskan sebagai berikut. Kinerja profesional terdiri dari dua kata yaitu kinerja dan profesional.

Kinerja adalah *performance* atau unjuk kerja. Kane dalam Berk (1986, p.237) berpendapat bahwa *performance is not a characteristic of a person, like a trait or an ability, but is instead a phenomenon unto itself*, yang artinya bahwa kinerja bukan merupakan karakteristik seseorang, seperti bakat atau kemampuan, tetapi merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Pendapat tersebut menunjukkan bahwa kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata.

Dalam bukunya, Berman menulis definisi Kinerja sebagai berikut: "*performance as the effective and efficient use resources to achieve result. Effectiveness is defined as the level of result; ... efficiency is defined as the ratio of outcomes (and outputs) to inputs (O/I)*" (Berman, 2006, pp.5-6). Secara bebas dapat diterjemahkan sebagai berikut: kinerja didefinisikan sebagai efektivitas dan efisiensi untuk mencapai tujuan tertentu. Efektifitas diterjemahkan sebagai rata-rata hasil yang diperoleh, sedangkan efisiensi diterjemahkan sebagai perbandingan hasil, maksudnya perbandingan antara biaya dan kerja untuk mencapai hasil. Pendapat tersebut menghendaki bahwa kinerja yang ditunjukkan seseorang harus efektif dan efisien.

Armstrong mendefinisikan bahwa kinerja adalah proses untuk membangun pemahaman bersama tentang apa yang harus dicapai dan bagaimana hal itu bisa dicapai, serta bagaimana pendekatan yang ditempuh untuk mengelola dan mengembangkan peningkatan individu, tim, dan kinerja organisasi (2009, p.55). Sementara itu, Mangkunegara mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (2000, p.67). Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu organisasi pada suatu periode tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi di mana individu tersebut bekerja.

Dalam Kamus besar bahasa Indonesia, profesional berarti berkaitan dengan profesi; memerlukan kepandaian khusus untuk menjalankannya; lawan dari amatir. Profesi artinya

bidang pekerjaan yang dilandasi pendidikan keahlian (keterampilan) tertentu.

Menurut Danim, kata profesional merujuk pada dua hal (2010, p.22-23), yaitu: *pertama*, orang yang menyandang suatu profesi, yakni orang yang pekerjaannya benar-benar sesuai dengan keahliannya, misalnya guru melakukan pekerjaan mulai dari menyiapkan bahan ajar sampai pada penentuan nilai akhir bagi siswanya. *Kedua*, Kinerja atau *performance* seseorang dalam melakukan pekerjaannya sesuai dengan profesinya.

Usman (2010, p.14) mengatakan: kata profesional berasal dari kata sifat yang berarti pencaharian dan sebagai kata benda berarti orang mempunyai keahlian seperti guru, hakim, dokter, dan sebagainya. Dengan kata lain, pekerjaan yang bersifat profesional adalah pekerjaan yang hanya dapat dilakukan oleh mereka yang khusus dipersiapkan untuk itu dan bukan pekerjaan yang dilakukan oleh mereka yang karena tidak dapat memperoleh pekerjaan lain.

Dari beberapa pengertian tersebut, maka definisi profesional adalah seseorang yang mempunyai keahlian khusus dan bekerja sesuai dengan bidang profesinya untuk mendapatkan hasil yang maksimal dari apa yang dikerjakannya. Dengan kata lain, profesional adalah orang yang benar-benar menguasai bidang kerjanya, bukan amatiran.

Dengan demikian, kinerja profesional adalah hasil kerja atau prestasi kerja yang dicapai oleh individu yang memiliki keahlian khusus di bidangnya yang dilaksanakan dalam periode waktu tertentu yang mengacu pada standar ukuran tertentu. Dalam kaitannya dengan kinerja guru, maka standar yang digunakan adalah standar kinerja guru atau indikator kinerja guru.

Kualitas kinerja guru dapat dilihat dari kualitas pengajaran. Ada 3 perspektif dalam pengajaran yang berkualitas (Wang *et al.*, 2011, p.331): Pertama, kualitas pengajaran berkaitan dengan kemampuan seseorang dalam bidang akademik dan uji profesional yang menjadi penentu sejauh mana efektifitas guru tersebut. Kedua, kualitas mengajar berkaitan dengan kepercayaan diri yang dimiliki seseorang dalam mengajar. Gagasan ini dipakai untuk memastikan apakah siswa diajarkan oleh guru yang bersertifikat. Ketiga, pengajaran yang berkualitas dilihat sebagai hasil, yang berkaitan dengan pengetahuan, keterampilan dan nilai-nilai yang diajarkan.

Kinerja atau unjuk kerja yang diteliti dalam penelitian ini adalah kinerja dalam konteks profesi guru yaitu kegiatan yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran/KBM, dan penilaian hasil belajar (Rusman, 2011, p.95). Hal ini bersesuaian dengan tugas/kewajiban guru yang tertuang dalam Undang-Undang No. 14 tahun 2005 pasal 20 poin 1, yang menyebutkan bahwa tugas/kewajiban guru adalah merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, dan menilai/mengevaluasi hasil pembelajaran.

Self-efficacy adalah keyakinan bahwa seseorang dapat menguasai situasi dan menciptakan hasil positif (Santrock, 2008, p.324). Untuk lebih memahami pengertian *self-efficacy*, Bandura mendefinisikan bahwa *self-efficacy* adalah “*refers to beliefs in one’s capabilities to organize and execute the courses of action required to produce given attainment*” (Bandura, 1997, p.3), yang artinya *self-efficacy* mengacu pada keyakinan seseorang terhadap kemampuan yang dimilikinya untuk mengorganisasikan dan melaksanakan serangkaian tindakan yang harus dilakukan untuk menghasilkan tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Scheerens (2010, p.28) menjelaskan bahwa *Self-efficacy* adalah sebuah keyakinan dalam diri seseorang yang berorientasi pada masa depan, tentang bagaimana ia akan berperan dalam suatu waktu tertentu.

Dari beberapa pendapat tersebut, dapat dijelaskan bahwa *self-efficacy* merupakan keyakinan yang dimiliki oleh seseorang akan suatu kemampuan yang dimilikinya dalam mengorganisasikan serangkaian tindakan yang akan digunakan dalam mencapai tujuannya. *Self-efficacy* tidak hanya sebagai prediksi tentang perilaku seperti ungkapan “saya akan” tetapi lebih kepada ungkapan “saya dapat melakukan.” Selanjutnya *self-efficacy* didefinisikan dan diukur bukan sebagai sifat melainkan sebagai keyakinan tentang kemampuan untuk mengkoordinasikan keterampilan dan kemampuan untuk mencapai tujuan yang diinginkan dalam domain dan keadaan tertentu.

Berdasarkan definisi tersebut, dapat diketahui mengapa *self-efficacy* merupakan komponen kunci dari sistem diri. Hal tersebut dikarenakan serangkaian evaluasi yang telah dilakukan oleh diri tidak akan melahirkan suatu tindakan tanpa disertai oleh *self-efficacy* yang tinggi. Dengan keyakinan yang tinggi, sesuatu yang diharapkan akan berhasil dicapai.

Dengan demikian, seseorang akan berusaha dengan keras untuk mencapai keberhasilan

an tersebut. Seseorang akan merancang berbagai tindakan untuk mewujudkan harapannya setelah mengalami rangkaian evaluasi. Sedangkan seseorang yang memiliki *self-efficacy* yang rendah, meskipun seseorang tersebut telah melakukan evaluasi terhadap dirinya dan tanpa disertai dengan keyakinan akan berhasil, seseorang tersebut tidak akan berusaha keras untuk mewujudkan harapannya dan memilih untuk berhenti sehingga tidak akan melakukan tindakan apapun untuk memperjuangkan harapannya tersebut.

Rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah seberapa baik kinerja profesional guru fisika yang mengajar di SMA di Kota Kupang dan seberapa tinggi *self-efficacy* guru fisika yang mengajar di SMA di Kota Kupang. Dengan demikian, tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji kinerja profesional dan *self-efficacy* guru fisika yang mengajar di SMA di Kota Kupang. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai masukan bagi LPTK, pemerintah daerah dan sekolah dalam rangka menjamin kualitas guru fisika yang mengajar di Kota Kupang.

Untuk menghindari kesalahan penafsiran dalam memahami konten penelitian ini maka diberikan definisi definisi operasional sebagai berikut. Kinerja profesional guru fisika dalam penelitian ini adalah unjuk kemampuan yang ditunjukkan secara profesional oleh guru fisika dalam menyusun perencanaan pembelajaran dan pelaksanaan pembelajaran di kelas.

Perencanaan pembelajaran dalam penelitian ini adalah Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), yang meliputi enam aspek yaitu (1) Perumusan tujuan pembelajaran; (2) Pengembangan dan pengorganisasian materi, media dan sumber belajar; (3) Perencanaan skenario kegiatan pembelajaran; (4) Perancangan pengelolaan kelas; (5) Perencanaan prosedur, jenis dan penyiapan alat penilaian; dan (6) Tampilan dokumen rencana pembelajaran.

Pelaksanaan pembelajaran dalam penelitian ini adalah *performance* guru fisika dalam proses pembelajaran di kelas termasuk pelaksanaan penilaian, yang meliputi lima komponen utama yaitu (1) Pra-pembelajaran; (2) Membuka pembelajaran; (3) Kegiatan Inti pembelajaran (penguasaan materi pembelajaran, pendekatan/strategi pembelajaran, pemanfaatan sumber/media pembelajaran, pembelajaran yang memicu dan memelihara keterlibatan siswa, penggunaan bahasa); (4) Menutup pembelajaran; (5) Penilaian proses dan hasil belajar.

Self-efficacy guru fisika dalam penelitian ini adalah keyakinan yang dimiliki oleh seorang guru fisika akan kemampuan yang dimilikinya ketika mengajar di sekolah. Guru Fisika yakin bahwa dirinya menguasai konsep fisika secara baik (aspek *personal self-efficacy*) dan mampu mengajarkan fisika dengan baik kepada siswanya (aspek *outcome expectancy*).

Guru fisika dalam penelitian ini adalah guru fisika lulusan S-1 pendidikan fisika tahun 2008 sampai dengan 2012 yang mengajar di SMA se-Kota Kupang NTT. Lulusan S1 pendidikan fisika pada penelitian ini adalah mahasiswa yang lulus dari program studi pendidikan fisika dari berbagai LPTK di Indonesia.

METODE

Penelitian ini termasuk jenis penelitian deskriptif. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran atau deskripsi secara lebih rinci (mendetail) dari hal atau objek yang diteliti tanpa melakukan intervensi apapun terhadap objek tersebut. Penelitian deskriptif ialah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri baik satu variabel atau lebih (*independent*) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan variabel yang satu dengan yang lain. Subjek atau responden dalam penelitian ini dinilai kinerja profesional dan *self-efficacy*.

Penelitian ini dilaksanakan di Kupang yaitu di berbagai SMA yang tersebar di Kota Kupang NTT, pada bulan April-Mei 2013. Lokasi ini dipilih berdasarkan pertimbangan sebagai berikut: kualitas pendidikan NTT masih sangat rendah dan belum ada kajian serupa di Kota Kupang NTT.

Subjek dalam penelitian ini adalah guru fisika SMA lulusan S-1 pendidikan fisika tahun 2008 sampai dengan 2012 di Kota Kupang. Jumlah subjek dalam penelitian ini adalah 13 guru fisika (sama dengan jumlah populasi). Dalam penelitian ini tidak menggunakan teknik sampling tertentu, karena seluruh populasi dijadikan sampel.

Untuk menjamin keabsahan dan tingkat kepercayaan data maka pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan teknik yang beragam atau multi-teknik. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan beberapa teknik antara lain: observasi, angket, dan dokumentasi. Instrumen pengumpulan data pada penelitian ini mengacu pada teknik pengumpulan data yang ditentukan di atas, yaitu dengan lembar observasi, lembar angket, lembar penilaian dokumen.

Langkah-langkah pengembangan instrumen, antara lain menyusun kisi-kisi instrumen penelitian, mengembangkan instrumen, dan memvalidasi instrumen penelitian. Kisi-kisi instrumen memuat 2 variabel utama yaitu kinerja profesional guru fisika, meliputi perencanaan pembelajaran, dan pelaksanaan pembelajaran (termasuk penilaian proses dan hasil belajar), dan *Self-efficacy* guru fisika, yang meliputi aspek *personal self-efficacy* dan *outcome expectation*.

Untuk menilai kinerja profesional guru fisika digunakan instrumen penelitian yang disebut sebagai Instrumen Penilaian Kinerja Profesional Guru Fisika yang disingkat IPKGF yang terdiri dari IPKGF-1 dan IPKGF-2 yang dimodifikasi dari Instrumen IPKG I (Perencanaan Pembelajaran) & IPKG II (Pelaksanaan Pembelajaran) Direktorat Profesi Pendidik, Dirjen PMPTK, Depdiknas, (2008).

Untuk mengukur *Self-efficacy* guru fisika digunakan instrumen penelitian yang disebut Instrumen Penilaian *Self-efficacy* Guru Fisika yang disingkat IPSEGF. Instrumen ini memuat dua aspek yaitu *personal self-efficacy* dan *outcome expectancy*. Instrumen ini dimodifikasi dari Instrumen *Self-efficacy Beliefs about Equitable Science Teaching* (SEBEST) yang telah dikembangkan oleh Ritter. SEBEST yang dikembangkan Ritter tersebut (Ritter, 1999, p.59) dan angket SEBEST mahasiswa S1-PGSD oleh Pujiastuti P., Prasetyo Z. K., & Wilujeng I. (2009, p.93). SEBEST adalah instrumen yang dikembangkan dan divalidasi untuk mengukur *self-efficacy belief science theaching and learning* mahasiswa calon guru sekolah dasar (Ritter, 1999, p.8).

Untuk mengetahui valid-tidaknya instrumen dalam penelitian ini telah dilakukan uji *content validity*. Validitas isi merupakan validitas yang diperhitungkan melalui pengujian terhadap isi instrumen dengan analisis rasional. Untuk memenuhi syarat ini, maka perlu meminta pendapat/pertimbangan ahli (*expert judgment*). Penelitian ini menggunakan tiga instrumen non tes (angket/kuesioner), antara lain IPKPGF-1, IPKPGF-2, dan IPSEGF. Ketiga instrumen tersebut telah melalui uji *content validity* oleh dua orang staf ahli. Setelah dinya-

takan valid, instrumen tersebut dipakai untuk mengumpulkan data penelitian.

Data yang diperoleh dianalisis menggunakan teknik analisis deskriptif kuantitatif. Statistik deskriptif paling sering digunakan untuk menggambarkan dua sifat yaitu kecenderungan memusat dan variabilitas. Kecenderungan memusat dari distribusi skor menunjukkan di mana distribusi skor memusat, dan variabilitas menunjukkan sejauh mana skor tersebut sangat bervariasi.

Langkah-langkah analisis deskriptif kuantitatif adalah sebagai berikut: dihitung jumlah skor/rerata masing-masing sampel pada setiap variabel; dihitung jumlah skor ideal pada masing-masing variabel; dihitung Mean Ideal (M_i), yaitu $M_i = 1/2$ (skor ideal tertinggi + skor ideal terendah); Dihitung Simpangan Baku Ideal (S_{Bi}), yaitu $= 1/6$ (skor ideal tertinggi – skor ideal terendah). Analisis kecenderungan penilaian masing-masing variabel digunakan analisis deskriptif menggunakan pendekatan kurva normal yang dikonversi dalam skala-5, dengan kategori seperti Tabel 1 (Widoyoko, 2009, p.238).

Tabel 1. Analisis Kecenderungan Penilaian Masing-masing Variabel

Rentang Skor	Kategori
$X > M_i + 1,8 S_{Bi}$	SB/ST
$M_i + 0,6 S_{Bi} < X \leq M_i + 1,8 S_{Bi}$	B/T
$M_i - 0,6 S_{Bi} < X \leq M_i + 0,6 S_{Bi}$	C
$M_i - 1,8 S_{Bi} < X \leq M_i - 0,6 S_{Bi}$	K/R
$X \leq M_i - 1,8 S_{Bi}$	SK/SR

Keterangan: M_i : Mean Ideal; S_{Bi} : Simpangan Baku Ideal; X : Rerata empiris; B: baik; C: cukup; K: kurang; T: tinggi; R: rendah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis data menunjukkan bahwa kinerja profesional guru fisika yang mengajar di Kota Kupang berada pada kategori baik dan *self-efficacy* guru tersebut berkategori tinggi. Secara keseluruhan, hasil ini merupakan prestasi kerja yang sangat menggembirakan yang dicapai guru fisika di Kota Kupang. Jika dilihat dari pencapaian pada tiap aspek kinerja maka hasil ini dapat dikatakan belum optimal, karena pencapaian kinerja pada aspek yang paling pokok dan sangat bermanfaat bagi guru justru memperoleh skor yang paling rendah (Tabel 2 dan Tabel 3).

Tabel 2. Rerata Nilai Kinerja Profesional Guru Fisika Tiap Aspek dalam Perencanaan Pembelajaran

No.	Aspek dalam RPP	Nilai	Kategori
1.	Perumusan Tujuan Pembelajaran	3,90	B
2.	Pengembangan dan organisasi materi, media dan sumber belajar	3,76	B
3.	Perencanaan Skenario Pembelajaran	3,86	B
4.	Rancangan Pengelolaan Kelas	3,43	B
5.	Perencanaan Prosedur, jenis dan penyiapan alat penilaian	3,98	B
6.	Tampilan dokumen rencana pembelajaran	4,21	B
Rerata		3,86	B

Tabel 3. Rerata Nilai Kinerja Profesional Guru Fisika Tiap Aspek dalam Perencanaan Pembelajaran

No.	Aspek dalam Pelaksanaan Pembelajaran	Nilai	Kategori
1.	Pra-pembelajaran	3,57	B
2.	Membuka Pembelajaran	3,72	B
3.	Penguasaan materi pelajaran	3,11	C
4.	Pendekatan/strategi pembelajaran	3,55	B
5.	Pemanfaatan sumber/media pembelajaran	3,44	B
6.	Pembelajaran yang memicu dan memelihara ketertiban siswa	3,60	B
7.	Penggunaan bahasa	3,95	B
8.	Menutup pembelajaran	3,55	B
9.	Penilaian proses dan hasil belajar	3,68	B
Rerata		3,68	B

Pada perencanaan pembelajaran, skor paling tinggi pencapaian kinerja guru pada aspek tampilan dokumen perencanaan pembelajaran (4,21/B) dan skor terendah pada aspek rancangan pengelolaan kelas (3,43/B) yang diikuti aspek pengembangan dan organisasi materi, media dan sumber belajar (3,76/B). Aspek tampilan dokumen pembelajaran dalam perencanaan pembelajaran bukanlah hal yang pokok dan penting karena aspek tersebut bukan merupakan penentu baik-buruk, suatu rancangan pembelajaran. Yang paling menentukan kualitas-tidaknya suatu rancangan pembelajaran di samping aspek lainnya adalah dua aspek yang pencapaiannya justru paling rendah tersebut. Pengembangan materi yang sistematis, yang didukung oleh rancangan pengelolaan kelas yang baik dan pemilihan media pembelajaran yang tepat akan menghasilkan suatu pembelajaran yang efisien, efektif dan menyenangkan.

Pada pelaksanaan pembelajaran pencapaian kinerja paling tinggi pada aspek penggunaan bahasa (3,95/B) dan terendah pada aspek penguasaan materi pembelajaran (3,11/C) yang diikuti aspek pemanfaatan sumber/media pembelajaran (3,44/B). Kemampuan penggunaan bahasa bagi guru dalam pelaksanaan pembelajaran sangat penting agar segala sesuatu yang disampaikan dapat dimengerti dengan baik oleh peserta didik. Akan tetapi, akan jauh lebih bermakna apabila kemampuan seperti itu diikuti oleh kemampuan penguasaan materi pelajaran yang baik pula. Sebab, seorang guru dikatakan memiliki kompetensi profesional apabila memiliki kemampuan

penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam standar nasional pendidikan.

Penguasaan materi yang rendah oleh seorang guru sangat fatal, karena potensial terjadinya miskonsepsi dalam pembelajaran. Karena itu, menguasai materi pelajaran bidang studi oleh guru dalam pembelajaran adalah harga mati. Karena satu kali saja guru melakukan kesalahan dalam proses pembelajaran akan terkenang sepanjang masa, dan banyak generasi yang akan mengulangi kesalahan yang sama. Baik-buruknya kinerja guru mencerminkan tinggi-rendahnya kualitas guru tersebut. Hasil ini menunjukkan bahwa guru-guru fisika (guru muda/pemula) belum menguasai materi bidang studi dengan baik.

Media adalah sarana bagi guru dalam menyampaikan konsep materi pelajaran kepada siswa. Pemilihan media yang tepat akan sia-sia jika tidak dapat digunakan dengan baik dalam pembelajaran. guru dituntut menguasai penggunaan berbagai media pembelajaran. temuan dalam penelitian ini juga membuktikan bahwa guru belum memiliki kemampuan yang optimal dalam penggunaan media pembelajaran.

Tinggi-rendahnya kualitas guru yang mengajar di sekolah di Kota Kupang saat ini dapat disebabkan oleh banyak faktor. Secara individu sangat ditentukan oleh dua hal yaitu motivasi dan abilitas. Guru dituntut agar memiliki motivasi kerja yang tinggi agar sukses

dalam menjalani tugas profesinya. Selalu berusaha untuk memberikan yang terbaik bagi peserta didik. Guru juga harus memiliki sejumlah pengetahuan dan seperangkat keterampilan agar sukses menjalankan pembelajaran bagi anak didiknya.

Hal lain yang juga berpengaruh bagi seorang guru adalah bagaimana guru dibekali sebelum masuk ke dunia kerja. Dalam hal ini yang bertanggung jawab adalah perguruan tinggi/LPTK. LPTK harus bertanggung jawab terhadap pembinaan calon guru. LPTK harus berperan aktif meningkatkan kualitas pembinaan bagi calon guru. Karena kualitas guru yang dihasilkan juga merupakan cerminan dari kualitas pembinaan/pembekalan calon guru di LPTK.

Dengan demikian, temuan adanya guru yang memiliki kinerja kurang optimal dapat disebabkan oleh beberapa hal, antara lain: rendahnya motivasi dari dalam diri seorang guru untuk menjadi lebih baik, minimnya pengetahuan/keterampilan yang dimiliki guru, Pembinaan calon guru di LPTK belum optimal.

Dalam penelitian ini ditemukan pula bahwa guru fisika SMA di Kota Kupang memiliki *Self-efficacy* berkategori tinggi dengan perolehan nilai 3,97. Guru perlu memiliki *self-efficacy* tinggi. Guru dengan rasa kenyamanan yang tinggi tentang kemampuan mengajar mereka cenderung lebih mudah memotivasi siswa dan meningkatkan perkembangan kognitif siswa.

Keyakinan seseorang akan kemampuan yang dimilikinya menimbulkan dampak yang beragam. Keyakinan tersebut akan mempengaruhi tindakan yang akan dilakukan, besarnya usaha, ketahanan dalam menghadapi rintangan dan kegagalan, pola pikir, stres dan depresi yang dialami. Dengan *self-efficacy* yang tinggi seorang individu akan mempunyai keyakinan bahwa dirinya akan berhasil melakukan sesuatu sehingga seseorang tersebut akan melakukan berbagai usaha untuk mencapai tujuannya.

Self-efficacy yang dimiliki oleh seseorang yang satu dengan yang lain tentunya akan berbeda. Tinggi rendahnya *self-efficacy* yang dimiliki seseorang tergantung kepada tingkatan tugas yang dihadapi, luasnya bidang yang mampu dilakukan seseorang dan ketekunan dalam melakukan tindakan untuk mencapai tujuan. Rasa percaya diri seorang guru pada tingkat kompetensinya dapat mempengaruhi bagaimana dia berperan dan juga mempengaruhi keberhasilan siswanya. Bila seorang guru memiliki keyakinan diri, dia akan menjadi lebih kreatif dalam

bekerja. Dengan demikian, *self-efficacy* yang dimiliki guru fisika di Kota Kupang akan membantu dirinya untuk mengambil keputusan terkait kepentingan anak didiknya.

Tabel 4. Nilai *Self-Efficacy* Guru Fisika tiap Aspek

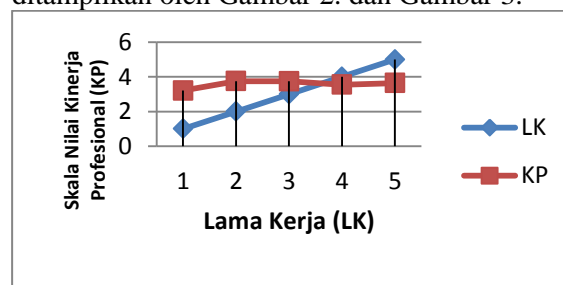
No	Aspek	Nilai	Kategori
1.	<i>Personal Self-efficacy</i>	4,13	Tinggi
2.	<i>Outcome expectancy</i>	3,72	Tinggi
	Rerata	3,97	Tinggi

Perbedaan nilai pada tiap aspek *self-efficacy* (lihat Tabel 4.) dapat dijelaskan sebagai berikut. Secara kategori kedua aspek *self-efficacy* guru fisika berkategori tinggi, tetapi nilainya berbeda, dimana aspek *personal self-efficacy* lebih tinggi dari aspek *outcome expectancy*. Perbedaan ini menunjukkan bahwa guru fisika yakin menguasai konsep fisika, tetapi guru fisika tersebut kurang yakin bahwa kemampuan tersebut dapat memperoleh hasil yang optimal dalam pembelajaran fisika. Dengan kata lain, guru tidak yakin dapat mengajarkan fisika dengan baik dan membuat siswa mengerti fisika dengan baik.

Tabel 5. Rerata Nilai Kinerja Profesional dan *Self-Efficacy* Guru Fisika

No.	Variabel	Nilai	Kategori
1.	Kinerja Profesional Guru Fisika	3,77	Baik
2.	<i>Self-efficacy</i> Guru Fisika	3,97	Tinggi

Kinerja profesional dan *self-efficacy* guru dapat dipengaruhi oleh pengalaman kerja/lama kerja guru tersebut. Semakin banyak pengalaman seorang guru biasanya semakin menunjukkan kinerja yang baik. Temuan dalam penelitian yang menggambarkan hubungan kedua variabel tersebut dengan pengalaman kerja (lama kerja) ditampilkan oleh Gambar 2. dan Gambar 3.

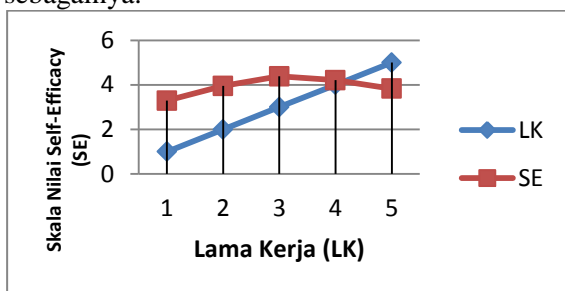


Gambar 3. Grafik Hubungan Kinerja Profesional dan Lama Kerja Guru

Gambar 3 menunjukkan bahwa terdapat hubungan erat antara lama kerja (LK) dengan kinerja profesional (KP) guru. adanya kecenderungan bahwa semakin lama usia kerja guru

semakin semakin baik kinerja profesional yang ditunjukkannya. Hal tersebut terjadi pada tahun pertama sampai tahun ketiga. Setelah 3 tahun tepatnya sekitar 3,5 tahun masa kerja grafik kinerja profesional tampak turun. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja guru fisika di Kota Kupang meningkat dari tahun pertama sampai tahun ketiga, setelah itu mengalami penurunan.

Hal tersebut dapat disebabkan oleh fokus-tidaknya seorang guru terhadap pekerjaan/ tugasnya. Pada tahun pertama sampai tahun ketiga menunjukkan adanya motivasi yang kuat dari diri mereka untuk belajar dan berprestasi serta konsisten terhadap tugas. Perhatian para guru hanya tertuju kepada tugas pokoknya. Setelah tahun ketiga, terjadi penurunan konsentrasi yang dapat disebabkan oleh kejenuhan terhadap sistem, kesibukan di luar tugas pokok, dan sebagainya.



Gambar 4. Grafik Hubungan *Self-Efficacy* dan Lama Kerja Guru

Gambar 4. menampilkan hubungan lama kerja dengan *self-efficacy* guru. Ada kecenderungan naik dari tahun pertama sampai tahun keempat. Jika dibandingkan dengan gambar 3, maka terdapat kecenderungan yang hampir sama. Turunnya *self-efficacy* guru (Gambar 4) seolah-olah mendapat imbas dari kinerja profesional guru (Gambar 3). Dapat dikatakan bahwa ketika kinerja profesional guru turun maka *self-efficacy* guru juga turun, yang artinya bahwa ada hubungan erat antara kinerja profesional guru dan *self-efficacy* guru. Oleh karena itu, kinerja profesional guru perlu terus ditingkatkan sehingga *self-efficacy* guru pun meningkat. Jika keduanya terjaga dan seimbang maka kualitas kerja dan pelayanan guru dapat lebih optimal.

SIMPULAN

Kinerja profesional guru fisika lulusan S-1 pendidikan fisika tahun 2008 sampai dengan 2012 yang mengajar di SMA se-Kota Kupang berkaitan dengan perencanaan dan pelaksanaan

pembelajaran berkategori baik dengan perolehan nilai 3,77 dalam skala-5. Capaian kinerja profesional pada perencanaan pembelajaran (RPP) berkategori baik, tetapi memiliki skor bervariasi pada setiap aspeknya. Yang paling menonjol pada aspek tampilan dokumen pembelajaran dengan perolehan skor 4,21 dan skor paling rendah pada aspek rancangan pengelolaan kelas dengan perolehan 3,43. Skor terendah kedua, pada aspek pengembangan dan organisasi materi, media, dan sumber belajar dengan skor 3,76. Capaian kinerja profesional pada pelaksanaan pembelajaran, berkategori baik, juga memiliki skor bervariasi pada setiap aspeknya. Yang paling menonjol pada aspek penggunaan bahasa dengan perolehan skor 3,95 dan skor yang paling rendah pada aspek penguasaan materi pembelajaran dengan perolehan nilai 3,11 dengan kategori cukup. Skor terendah kedua adalah pada aspek pemanfaatan sumber/media pembelajaran dengan perolehan nilai 3,44. *Self-efficacy* guru fisika lulusan S-1 pendidikan fisika tahun 2008 sampai dengan 2012 yang mengajar di SMA se-Kota Kupang yang berkaitan dengan *personal self-efficacy* dan *outcome expectancy* berkategori tinggi, dengan perolehan nilai 3,97 dalam skala-5. Aspek *personal self-efficacy* berkategori tinggi dengan perolehan nilai 4,13 dan kategori *outcome expectancy* berkategori tinggi dengan perolehan 3,72. Perbedaan tersebut menunjukkan bahwa guru fisika yakin menguasai konsep fisika, tetapi kurang yakin bahwa kemampuan yang dimiliki tersebut dapat memperoleh hasil yang optimal dalam pembelajaran fisika. Dengan kata lain, guru tidak yakin dapat mengajarkan fisika dengan baik dan membuat siswa mengerti fisika dengan baik.

Berdasarkan hasil penelitian, maka disarankan beberapa hal berikut. Guru fisika SMA di Kota Kupang diharapkan berusaha meningkatkan kualitas diri, seperti kemampuan merancang pengelolaan kelas, kemampuan pengembangan dan organisasi materi, media, dan sumber belajar, kemampuan menguasai konsep fisika/materi pembelajaran dan kemampuan melakukan eksperimen di laboratorium. Sekolah, diharapkan dapat memfasilitasi guru fisika (guru muda) untuk meningkatkan kualitas diri terutama dalam merancang pembelajaran (RPP), memperdalam konsep-konsep fisika dan meningkatkan keterampilan penggunaan media pembelajaran melalui MGMP fisika di sekolah. Dinas PPO Kota Kupang, kiranya dapat membantu guru fisika (guru muda) dalam merancang

pembelajaran yang berkualitas, memperdalam konsep-konsep fisika, meningkatkan keterampilan penggunaan media pembelajaran, melalui pelatihan rutin, sehingga kualitas guru muda menjadi lebih baik. LPTK, terutama LPTK yang ada di NTT diharapkan dapat membenahi system pendidikan dan pembinaan calon guru agar menghasilkan calon guru/guru yang berkualitas dan berdaya saing tinggi, baik di tingkat lokal, nasional, maupun internasional.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M. (2009). *Armstrong's handbook of performance management (4th ed.)*. London: Kogan Page Limited
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: the exercise of control*. New York, NY: W.H. Freeman and Company.
- Berk, R.A. (1986). *Performance assessment*. London: The Johns Hopkins University Press.
- Berman, E. M. (2006). *Performance and productivity in public and nonprofit organizations (2th ed.)*. New York, NY: M.E. Sharpe, Inc.
- Danim, S. (2010). *Inovasi pendidikan*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Depdiknas. (2003). *Undang-Undang RI Nomor 20, Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional*.
- Depdiknas. (2005). *Undang-Undang RI Nomor 14, Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen*.
- Depdiknas. (2005). *Peraturan Pemerintah RI Nomor 19, tahun 2005, tentang Standar Nasional Pendidikan*.
- Depdiknas. (2008). *Penilaian kinerja guru*. Jakarta: Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidikan dan Tenaga Kependidikan.
- Ferawati. (2011). Model pembelajaran multimedia interaktif untuk meningkatkan penguasaan konsep dan keterampilan generik sains guru fisika pada topik fluida dinamis. *Proseeding Penelitian Bidang Ilmu Eksakta, 10*, 1-6.
- Ghufron, A. (2007). Pemutakhiran kurikulum di perguruan tinggi. *Cakrawala Pendidikan, 1*, 105 – 120.
- Hamalik, O. (2010). *Psikologi belajar dan mengajar*. Bandung: Sinar Baru Algensindo.
- Hoy, W. (2006). Self-efficacy: helping students believe in themselves. Artikel, diambil pada tanggal 20 November 2012, dari (<http://serc.carleton.edu/affective/efficacy.html>).
- Irizarry, R. (2002). Self-efficacy & motivation effects on online psychology student retention. *Journal of United States Distance Learning Association, 909*, 55-64.
- Jones, J., Mazda J., Sue L. (2006). *Developing effective teacher performance*. London: Paul Chapman Publishing.
- Kupang Metro. (2012, Mei 25). UN SMA/SMK, NTT Juru Kunci, 2.531 Siswa NTT Tak Lulus UN. Diambil pada tanggal 12 Januari 2013, dari <http://www.timorexpress.com/index.php?act=news&nid=48266>.
- Mangkunegara, A. A. P. (2000). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: PT Rosda Karya..
- Pengumuman Uji Kompetensi Awal (UKA) Guru Tahun 2012 & Pengumuman Hasil UKG Online 2012. Diambil pada tanggal 15 Februari 2013, dari <http://www.ujikompetensiguru.com/2012/03/pengumuman-uji-kompetensi-awal-uka-guru.html>.
- Pujiastuti P., Prasetyo Z. K., & Wilujeng I. (2009). *Peningkatan ranah kognitif dan self-efficacy calon guru SD melalui integrasi perangkat perkuliahan berbasis struktur pembelajaran SEQIP ke dalam learning cycle*. Laporan Penelitian Program Dia Bermutu S-1 PGSD. Yogyakarta: FIP UNY.
- Riduwan. (2009). *Metode dan teknik menyusun proposal penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Ritter, J. M. (1999). *The development and validation of the self-efficacy beliefs about equitable science teaching instrument for prospective elementary teachers*. Disertasi Doktor, tidak diterbitkan, The Pennsylvania State University.

- Rusman. (2011). *Model-model pembelajaran mengembangkan profesionalisme guru*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Santrock, J. W. (2008). *Educational Psychology (3rd ed.)*. New York, NY: McGraw-Hill.
- Scheerens, J. (2010). *Teachers' professional development*. Luxemburg: European Union.
- Suherman, S. (2003). Pemanfaatan hasil evaluasi perkuliahan untuk perbaikan mutu perguruan tinggi. *Cakrawala Pendidikan, 1*, 105-123.
- Sumardjoko, B. (2010). Faktor-faktor determinan peran dosen dalam penjaminan mutu perguruan tinggi. *Cakrawala Pendidikan, 3*, 294-310.
- Suparwoto, et al. (2011). Evaluasi kinerja guru IPA SD, SMP, dan SMA pascasertifikasi. *Jurnal Kependidikan, 1*, 87-110.
- Swan, M. et al. (2010). Teacher's conceptions of teacher professionalism in England in 2003 and 2006. *British Educational Research Journal, 4*, 549-571.
- Tritjahyo, D. S., & Setyorini. (2005). Kinerja alumni BK FISIP UKDW dan faktor yang melatarbelakangi. *Satya Widya, 18*, 55-60.
- Usman, M. U. (2010). *Menjadi guru profesional*. Bandung: PT Rosda Karya.
- Wang, J., et al. (2011). Quality teaching and teacher education: A kaleidoscope of Nations. *Journal of Teacher Education, 62*, 331-338.
- Waslaluiddin & Suyana, I. (2011). Analisis kemampuan merencanakan, mengimplementasikan dan merefleksi pembelajaran IPA-fisika dalam kegiatan lesson study. *Proseding Seminar Nasional Penelitian, Pendidikan dan Penerapan MIPA, 3*, I-47 – I-56.
- Widoyoko, E. Putro. (2009). *Evaluasi program pembelajaran*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Yuliati, L. (2007). Pengembangan model pembelajaran untuk meningkatkan kemampuan mengajar calon guru fisika. *Jurnal Ilmu Pendidikan, 1*, 32-40.
- Yusrizal, Y., S, S., & Fitri, Z. (2013). Evaluasi kinerja guru fisika, biologi dan kimia SMA yang sudah lulus sertifikasi. *Jurnal Penelitian dan Evaluasi Pendidikan, 15*(2), 269-286. doi:<http://dx.doi.org/10.21831/pep.v15i2.1097>