

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### *EFIKASI DIRI DAN BIMBINGAN PPL MAYOR*

##### A. *Efikasi Diri*

###### 1. *Pengertian Efikasi Diri*

Istilah *efikasi diri* pertama kali diperkenalkan oleh Bandura dalam *Psychological Review* nomor 84 tahun 1986, Bandura mengemukakan bahwa *efikasi diri* mengacu pada keyakinan sejauhmana individu memperkirakan kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas atau melakukan suatu tugas yang diperlukan untuk mencapai suatu hasil tertentu (Mawanti, 2011:31). Keyakinan akan seluruh kemampuan ini meliputi kepercayaan diri, kemampuan menyesuaikan diri, kapasitas kognitif, kecerdasan dan kapasitas bertindak pada situasi yang penuh tekanan.

*Efikasi diri* memiliki keefektifan yaitu individu mampu menilai dirinya memiliki kekuatan untuk menghasilkan sesuatu yang diinginkan. Tingginya *efikasi diri* yang dipersepsikan akan memotivasi individu secara kognitif untuk bertindak secara tepat dan terarah, terutama apabila tujuan yang hendak dicapai merupakan tujuan yang jelas. *Efikasi diri* selalu berhubungan dan berdampak pada pemilihan perilaku, motivasi dan keteguhan individu dalam menghadapi setiap

persoalan. *Efikasi diri* akan berkembang berangsur-angsur secara terus menerus sering meningkatkan kemampuan dan bertambahnya pengalaman-pengalaman yang berkaitan (Bandura, 1981:590). Maka dapat disimpulkan bahwa *efikasi diri* adalah keyakinan dan kemantapan individu, memperkirakan kemampuan yang ada yang menghasilkan perilaku yang diusahakan sehingga tercapai tujuan yang diinginkan.

## 2. Faktor-Faktor *Efikasi Diri*

Bandura dan Atkinson dalam Mawanti (2011: 34) mengemukakan ada lima sumber penting yang digunakan individu dalam membentuk *efikasi diri*, yaitu:

### 1) *Mastery Experience* (Pengalaman Keberhasilan)

Alwisol (2009: 288) Prestasi yang pernah dicapai pada masa yang telah lalu, sebagai sumber performansi masa lalu menjadi pengubah *efikasi diri* yang paling kuat pengaruhnya. Prestasi (masa lalu) yang bagus meningkatkan ekspektasi *efikasi*, sedangkan kegagalan akan menurunkan *efikasi diri*. Keyakinan *efikasi diri* sebagian didasarkan pada pengalaman terkait keberhasilan dan kegagalan. Keberhasilan yang sering didapatkan akan meningkatkan *efikasi diri* sedangkan kegagalan akan menurunkan *efikasi dirinya*. Sama halnya menurut Bandura dalam Jess Feist dan Gregory (2010: 212)

pengalaman adalah sumber yang paling berpengaruh dari *efikasi diri* adalah pengalaman menguasai sesuatu, yaitu performa masa lalu. Secara umum, performa yang berhasil akan meningkatkan ekspektasi mengenai kemampuan.

Alwisol (2009: 288) Apabila keberhasilan yang didapat seseorang lebih banyak karena faktor-faktor di luar dirinya, biasanya tidak akan membawa terhadap peningkatan *efikasi diri*. Akan tetapi, jika keberhasilan tersebut didapatkan dengan melalui hambatan yang besar dan merupakan hasil perjuangannya sendiri, maka hal itu akan membawa pengaruh pada peningkatan *efikasi dirinya*.

Mencapai keberhasilan akan memberi dampak *efikasi diri* yang berbeda, tergantung proses pencapaiannya:

- a) Semakin sulit tugasnya, keberhasilan akan membuat *efikasi* semakin tinggi.
- b) Kerja sendiri, lebih meningkatkan *efikasi* dibanding kerja kelompok, dibantu orang lain.
- c) Kegagalan menurunkan *efikasi*, kalau orang sudah berusaha sebaik mungkin.
- d) Kegagalan dalam suasana emosional dan stress, dampaknya tidak seburuk kalau kondisinya optimal.
- e) Kegagalan sesudah orang memiliki keyakinan *efikasi* yang kuat, dampaknya tidak seburuk kalau kegagalan itu terjadi pada orang yang keyakinan *efikasinya* kuat.

f) Orang yang biasa berhasil, sekali gagal tidak memengaruhi *efikasi diri*.

2) *Vicarious experience* atau *modeling* (meniru)

Teori sosial kognitif menjelaskan bahwa orang dapat belajar dengan hanya mengobservasi perilaku orang lain. Sebagaimana yang dipaparkan oleh Bandura 1986 dalam Pervin (2010: 457), orang-orang dapat membentuk representasi mental internal dari perilaku yang telah mereka observasi, dan kemudian dapat menggunakan representasi mental tersebut pada waktu mendatang. Belajar melalui pemodelan merupakan bukti dimensi kehidupan yang tidak dapat dihindari. Anak bisa belajar bahasa dengan mengobservasi orang tua dan orang lain berbicara, hal ini sama dengan seseorang yang belajar menyampaikan ceramah dan sebelumnya dia mengobservasi metode para da'i atau da'iah dalam menyampaikan ceramah.

Proses modeling menurut Pervin (2010: 458) dapat menjadi kompleks daripada imitasi atau peniruan sederhana. Imitasi pada umumnya mengisyaratkan replikasi sepenuhnya dari pada respon sempit. Sedangkan pemodelan, orang-orang bisa jadi belajar aturan umum perilaku dengan mengamati orang lain. Kemudian, mereka dapat menggunakan peran tersebut untuk mengarahkan sendiri berbagai tipe perilaku di masa depan. Pervin (2010:

458) Individu yang diamati dalam proses belajar observasional (sang model) tidak harus seseorang yang secara fisik hadir. Dalam masyarakat kontemporer, banyak *modeling* yang terjadi melalui media.

*Efikasi diri* yang didapat melalui *social models* biasanya terjadi pada diri seseorang yang kurang pengetahuan tentang kemampuan dirinya sehingga mendorong untuk melakukan *modeling*. Namun, *efikasi diri* yang didapat tidak akan terlalu berpengaruh bila model yang diamati tidak memiliki kemiripan atau berbeda dengan model. Jelasnya menurut Alwisol (2009: 288) *efikasi diri* akan meningkat ketika mengamati keberhasilan orang lain sebaliknya *efikasi diri* akan menurun jika mengamati orang yang kemampuannya kira-kira sama dengan dirinya ternyata gagal.

Secara umum, dampak dari *modeling* sosial tidak sekuat dampak yang diberikan oleh performa pribadi dalam meningkatkan level *efikasi diri*, tetapi dapat mempunyai dampak yang kuat saat memperhatikan penurunan *efikasi diri*. Hal ini menurut Jess Feist dan Gregory (2010: 215). Salah satu contohnya Melihat salah satu temannya dengan kemampuan yang setara melaksanakan PPL Mayor di depan orang banyak, ternyata temannya gagal melakukan ceramah dikarenakan pingsan

karena gugup dan tidak percaya diri, tidak berani, dan ragu-ragu akan membuat orang yang mengobservasi mengurungkan niat untuk melakukan hal yang sama.

### 3) *Social persuasion*

Informasi tentang kemampuan yang disampaikan secara verbal oleh seseorang yang berpengaruh biasanya digunakan untuk meyakinkan seseorang bahwa ia cukup mampu melakukan suatu tugas. Hal tersebut menurut Alwisol(2009: 289) akan menguatkan dan melemahkan *efikasi diri*, dan dampak dari sumber ini terbatas, tetapi pada kondisi yang tepat persuasi dari orang lain dapat memengaruhi *efikasi diri*. Kondisi itu adalah rasa percaya kepada pemberi persuasi dan sifat realistik dari apa yang dipersuasikan.

Jass Feist dan Gregory (2010: 215), meningkatkan *efikasi diri* melalui persuasi sosial, dapat menjadi lebih efektif hanya bila kegiatan yang ingin didukung untuk dicoba berada dalam jangkauan perilaku seseorang. Sebanyak apa pun persuasi verbal dari orang lain tidak dapat mengubah penilaian seseorang mengenai kemampuan dirinya untuk berlari 100 meter dalam waktu di bawah 8 detik.

#### 4) *Physiological* dan *emotional state*

*Efikasi diri* biasanya ditandai oleh rendahnya tingkat stress dan kecemasan sebaliknya *efikasi diri* yang rendah ditandai oleh tingkat stress dan kecemasan yang tinggi pula. Dalam Alwisol (2009: 289) Emosi yang kuat, takut, cemas, stress, dapat mengurangi *efikasi diri*. Namun bisa terjadi, peningkatan emosi (yang tidak berlebihan) dapat meningkatkan *efikasi diri*.

#### 5) Tingkat Pendidikan

Menurut Atkinson dalam Mawanti(2011: 36), tingkat pendidikan mejadi sumber *efikasi diri*, dimana tingkat pendidikan yang rendah akan menjadikan orang tersebut bergantung dan berada dibawah kekuasaan orang lain yang lebih pandai darinya. Sebaliknya, orang yang berpendidikan tinggi cenderung akan menjadi mandiri dan tidak perlu bergantung kepada orang lain. Ia mampu memenuhi tantangan hidup dengan memperhatikan situasi dari sudut pandang kenyataan.

### 3. Faktor yang Mempengaruhi *Efikasi Diri*

Menurut Bandura dalam Mawanti (2014: 39) faktor-faktor lain yang mempengaruhi *efikasi diri*, diantaranya:

- 1) Sifat tugas yang dihadapi, situasi-situasi atau jenis tugas tertentu menuntut kinerja yang sulit dan berat dari pada situasi tugas yang lain.

- 2) Insentif eksternal, insentif berupa hadiah (*reward*) yang diberikan oleh orang lain untuk merefleksikan keberhasilan seseorang dalam menguasai atau melaksanakan suatu tugas. Misalnya pemberian pujian, materi, dan lainnya.
- 3) Status atau peran individu dalam lingkungan. Derajat status sosial seseorang mempengaruhi penghargaan diri orang lain dan rasa percaya dirinya.
- 4) Informasi tentang kemampuan diri, *efikasi diri* seseorang akan meningkat atau menurun jika ia mendapat informasi yang positif atau negatif tentang dirinya.

Sedangkan menurut Atkinson (1995: 78), bahwa efikasi diri dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain:

- 1) Keterlibatan individu dalam peristiwa yang dialami oleh orang lain, dimana hal tersebut membuat individu merasa ia memiliki kemampuan yang sama atau lebih dari orang lain. Hal ini kemudian akan meningkatkan motivasi individu untuk mencapai suatu prestasi.
- 2) Persuasi verbal yang dialami individu yang berisi nasehat dan bimbingan yang realistis dapat membuat individu merasa semakin yakin bahwa ia memiliki kemampuan yang dapat membantunya untuk mencapai tujuan.
- 3) Situasi-situasi psikologis dimana seseorang harus menilai kemampuan, kekuatan, dan ketentraman terhadap

kegagalan atau kelebihan individu masing-masing. Individu mungkin akan lebih berhasil bila dihadapkan pada situasi sebelumnya yang penuh dengan tekanan.

#### **4. Dimensi *Efikasi Diri***

Menurut Lauster dalam Mawanti (2011: 42) tingkat *efikasi diri* yang dimiliki individu dapat dilihat dari aspek *efikasi dirinya* bahwa orang yang memiliki *efikasi diri* yang positif dapat diketahui dari beberapa aspek berikut ini:

- 1) Keyakinan akan kemampuan diri yaitu sikap positif seseorang tentang dirinya bahwa ia mengerti sungguh-sungguh akan apa yang dilakukan.
- 2) Optimis yaitu sikap positif seseorang yang selalu berpandangan baik dalam menghadapi segala hal tentang diri, harapan dan kemampuannya.
- 3) Obyektif yaitu orang yang percaya diri memandang permasalahan atau sesuatu sesuai dengan kebenaran yang semestinya, bukan menurut kebenaran pribadi atau yang menurut dirinya sendiri.
- 4) Bertanggung jawab yaitu kesediaan orang untuk menanggung segala sesuatu yang telah menjadi konsekuensinya.
- 5) Rasional dan realistis yaitu analisa terhadap suatu masalah, sesuatu hal, sesuatu kejadian dengan menggunakan

pemikiran yang dapat diterima oleh akal dan sesuai dengan kenyataan.

Menurut Rizvi dalam Mawanti (2011: 43) dalam *efikasi diri* terdapat beberapa aspek yang berkaitan dengan harapan individu. Rizvi mengklasifikasikan aspek tersebut menjadi tiga, yaitu:

- 1) Pengharapan hasil (*outcome expectancy*), yaitu harapan terhadap kemungkinan hasil dari suatu perilaku. Dengan kata lain, *outcome expectancy* merupakan hasil pikiran atau keyakinan individu bahwa perilaku tertentu akan mengarah pada hasil tertentu.
- 2) Pengharapan *efikasi* (*efficacy expectancy*), yaitu keyakinan seseorang bahwa dirinya akan mampu melakukan tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil. Aspek ini menunjukkan bahwa harapan individu berkaitan dengan kesanggupan melakukan suatu perilaku yang dikehendaki.
- 3) Nilai hasil (*outcome value*), yaitu nilai kebermaknaan atas hasil yang diperoleh individu. Nilai hasil (*outcome value*) sangat berarti mempengaruhi secara kuat motif individu untuk memperolehnya kembali. Individu harus mempunyai *outcome value* yang tinggi untuk mendukung *outcome expectancy* dan *efficacy expectancy* yang dimiliki.

## 5. Bentuk *Efikasi Diri*

Menurut Bandura dalam Mawanti (2011: 47) mengatakan individu memiliki bentuk *efikasi diri* tinggi yaitu memiliki sikap optimis, suasana hati yang positif dapat memperbaiki kemampuan untuk memproses informasi secara lebih efisien, memiliki pemikiran bahwa kegagalan bukanlah sesuatu yang merugikan namun justru memotivasi diri untuk melakukan yang lebih baik, sedangkan individu memiliki *efikasi diri* rendah yaitu memiliki sikap pesimis, suasana hati yang negatif meningkatkan kemungkinan seseorang menjadi marah, merasa beralah, dan memperbesar kesalahan mereka.

Menurut Bandura dalam Wening (2013: 21) *efikasi diri* menghasilkan perbedaan dalam cara berpikir, merasakan dan bertindak. Keyakinan *efikasi diri* berpengaruh terhadap pilihan yang dibuat dan tindakan yang dicapai oleh individu. Keyakinan pada *efikasi diri* turut menentukan seberapa besar usaha yang dilakukan individu, serta berapa lama kemampuan untuk bertahan dalam menghadapi situasi yang kurang menguntungkan. Selain hal itu menurut Bandura dalam Wening (2013: 22) menyatakan bahwa *efikasi diri* akan meningkatkan kekebalan terhadap cemas, stres dan depresi serta mengaktifkan perubahan-perubahan biokemis yang dapat mempengaruhi berbagai ancaman aspek dari fungsi kekebalan. Penelitian oleh Bandura dalam Wening (2013: 22)

menunjukkan bahwa *efikasi diri* memiliki peran dalam hubungannya dengan cemas dan stres yang melibatkan *immunosuppression* dan perubahan *fisiologis* seperti tekanan darah, detak jantung, dan hormon stres. Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan faktor-faktor *efikasi diri* dalam penelitian ini, adalah mengacu pada teori Bandura dan pendapat Atkinson dalam Mawanti (2011: 33-36) yaitu *mastery experience* (pengalaman keberhasilan), *vicarious experience* atau *modelling* (meniru), *social persuasion*, *physiological* dan *emotional state*, dan tingkat pendidikan.

## **B. Bimbingan PPL Mayor**

### **1. Pengertian Bimbingan**

Bimbingan ditinjau dari segi bahasa atau etimologi berasal dari bahasa Inggris “*guidance*” atau “*to guide*”, artinya menunjukkan, membimbing atau menuntun orang lain ke jalan yang benar. Dalam KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia) disebutkan arti bimbingan adalah petunjuk (penjelasan) cara mengerjakan sesuatu, artinya menunjukkan, memberi jalan atau menuntun orang lain ke arah tujuan yang bermanfaat (Hidayanti, 2015:22). Sedangkan dalam kamus bahasa Inggris *guidance* dikaitkan dengan kata asal *guide*, yang diartikan sebagai berikut: menunjukkan jalan (*showing the way*); memimpin (*leading*); menuntun (*conducting*); memberikan

petunjuk (*giving instruction*); mengatur (*regulating*); mengarahkan (*governing*); memberikan nasihat (*giving advice*) (Winkel, Sri Hastuti, 2004: 27).

Menurut para ahli definisi mengenai bimbingan terdapat banyak variasi, diantaranya menurut Moegiadi dalam Winkel dan Sri Hastuti (2004: 27-29), bimbingan dapat berarti: a) suatu usaha untuk melengkapi individu dengan pengetahuan, pengalaman, dan informasi tentang dirinya sendiri; b) suatu cara pemberian pertolongan atau bantuan kepada individu untuk memahami dan mempergunakan secara efisien dan efektif segala kesempatan yang dimiliki untuk perkembangan pribadinya; c) sejenis pelayanan kepada individu, agar mereka dapat menentukan pilihan, menetapkan tujuan dengan tepat dan menyusun rencana yang realistis, sehingga mereka dapat menyesuaikan diri dengan memuaskan di dalam lingkungan di mana mereka hidup; d) suatu proses pemberian bantuan atau pertolongan kepada individu dalam hal: memahami diri sendiri; menghubungkan pemahaman tentang dirinya sendiri dengan lingkungan; memilih, menentukan dan menyusun rencana sesuai dengan konsep dirinya sendiri dan tuntutan dari lingkungan.

Menurut Rochman Natawidjaja dalam Winkel, Sri Hastuti (2004: 27-29), bimbingan adalah proses pemberian bantuan kepada individu yang dilakukan secara

berkesinambungan, supaya individu tersebut dapat memahami dirinya, sehingga ia sanggup mengarahkan diri dan dapat bertindak wajar, sesuai dengan tuntutan dan keadaan keluarga dan masyarakat. Hal senada juga dikemukakan oleh Prayitno dan Erman Amti (2004: 99), bimbingan adalah proses pemberian bantuan yang dilakukan oleh orang yang ahli kepada seseorang atau beberapa orang individu, baik anak-anak, remaja, atau orang dewasa, agar orang yang dibimbing dapat mengembangkan kemampuan dirinya sendiri dan mandiri dengan memanfaatkan kekuatan individu dan sarana yang ada dan dapat dikembangkan berdasarkan norma-norma yang berlaku.

Dari beberapa pendapat menurut para ahli di atas, yang dimaksud dengan bimbingan adalah proses pemberian bantuan, dan pengarahan kepada seseorang untuk mencapai tujuan, diwujudkan dengan seperangkat tindakan yang menuntut adanya proses, prosedur, cara, teknik dalam kurun waktu tertentu.

## **2. Pengertian PPL Mayor**

Praktik Pengalaman Lapangan (PPL) dalam buku Panduan Teknis Praktek Pengalaman Lapangan (PPL) Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Walisongo Semarang (2016: 2-3), adalah kegiatan belajar mahasiswa yang dilakukan di lapangan untuk mengintegrasikan pengetahuan teoritis yang

diperoleh di kampus dengan pengalaman praktik di lapangan sehingga keahlian khusus yang merupakan target kompetensi jurusan/program studi dapat tercapai. Kegiatan PPL memberikan kesempatan kepada mahasiswa untuk mengembangkan kemampuan *hard skill* dan *soft skill* yang dimiliki, seperti kemampuan berkhotbah atau ceramah, kemampuan menulis berita artikel, kemampuan mengelola majalah atau buletin, kemampuan mengelola organisasi dakwah, kemampuan pengembangan masyarakat Islam dan berbagai kemampuan yang relevan untuk pengembangan kompetensi.

Praktik lapangan dibagi menjadi 2 (dua) kategori, yaitu PPL Mayor dan PPL Minor. PPL Mayor merupakan realisasi kompetensi tingkat fakultas yang dilaksanakan dalam dua tahapan. Pertama, dalam bentuk pelaksanaan kegiatan *micro preaching* atau simulasi di laboratorium dakwah, dan kedua dalam bentuk praktek lapangan. Kegiatan praktek lapangan, mahasiswa dibimbing oleh dosen pembimbing dari fakultas serta dosen pamong yang ditentukan oleh pimpinan lembaga atau instansi tempat pelaksanaan praktikum. Kegiatan praktek lapangan ini dilaksanakan dalam bentuk 2 (dua) kali kegiatan ceramah dan atau khutbah Jum'at. Begitu juga dengan pelaksanaan PPL Minor yang dilaksanakan dalam dua tahapan, pertama dalam bentuk pelaksanaan kegiatan mikro

praktikum atau simulasi di laboratorium dakwah, dan kedua dalam bentuk praktek lapangan (makro praktikum). Dalam kegiatan mikro praktikum atau simulasi, mahasiswa dibimbing oleh pembimbing yang memberikan latihan dan petunjuk-petunjuk, sehingga mahasiswa siap terjun ke lapangan (instansi atau lembaga) sesuai dengan konsentrasi masing-masing jurusan. Kegiatan praktik di lapangan ini dilaksanakan minimal 30 hari (Panduan PPL, 2016: 5-6).

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa, bimbingan PPL Mayor dilakukan oleh para Pembimbing PPL yang terdiri dari Dosen Pembimbing dan Pembimbing Pamong yang berasal dari lembaga atau instansi tempat PPL. Para pembimbing PPL Mayor bertugas untuk membimbing dan menilai sejauhmanamahasiswa dalam merealisasikan teori-teori dakwah dengan praktik khutbah, khutbah/ceramah di lapangan, membimbing praktikan dalam merencanakan program kegiatan, membimbing dan menilai berbagai keterampilan dasar dalam praktek ceramah dan khutbah, mendiskusikan hasil keterampilan dasar praktik ceramah dan khutbah bersama mahasiswa untuk perbaikan dan pengayaan latihan keterampilan selanjutnya.

### **3. Tujuan Bimbingan PPL Mayor**

Winkel, Sri Hastuti (2014: 31-32), tujuan bimbingan dalam lingkup besar yaitu supaya seseorang yang dibimbing

mampu mengatur kehidupannya sendiri, memiliki pandangan sendiri, menjamin perkembangan dirinya sendiri seoptimal mungkin, memikul tanggung jawab sepenuhnya atas arah hidupnya sendiri, menggunakan kebebasannya sebagai manusia secara dewasa dengan berpedoman pada cita-cita yang mewujudkan semua potensi yang baik padanya, dan menyelesaikan semua tugas yang dihadapi dalam kehidupannya ini secara memuaskan.

PPL Mayor bertujuan memberikan pengalaman kepada mahasiswa untuk mempraktekkan berbagai teori yang diperoleh selama proses perkuliahan dan pengalaman dari lembaga atau instansi tempat praktikum dalam rangka mewujudkan kompetensi yang ditetapkan oleh Fakultas Dakwah. Serta memberikan kesempatan kepada mahasiswa untuk mengembangkan kemampuan *hard skill* dan *soft skill* yang dimiliki, seperti kemampuan berkhotbah atau ceramah, kemampuan menulis berita dan artikel, kemampuan mengelola majalah dan buletin, kemampuan mengelola organisasi dakwah, kemampuan pengembangan masyarakat Islam dan berbagai kemampuan yang relevan untuk pengembangan kompetensi (Panduan PPL, 2016: 3-4). Beberapa penjelasan dari dosen pembimbing lapangan (DPL) terkait tujuan dalam memberikan bimbingan pada mahasiswa peserta PPL Mayor, yaitu:

“Menumbuhkan mahasiswa agar betul betul lebih percaya diri .....pembimbing itu adalah sebagai teman yang memberikan semangat, menghibur, yang memberikan motivasi agar potensi diri mahasiswa ini muncul, keberanian mahasiswa untuk tampil baik itu di forum-forum kecil, maupun di forum-forum besar. Tentu harapan saya seperti itu (wawancara dengan dosen pembimbing, tanggal 4 April 2017)”

Selanjutnya:

“Kalau saya sih gak muluk-muluk ya mba. Kalau berlatih itu kan sebenarnya untuk membiasakan, apalagi bagi yang belum terbiasa menghadapi banyak orang, biar mereka itu tidak terlalu grogi dan gugup banget (wawancara dengan dosen pembimbing, tanggal 10 April 2017)”

“Ya itu tadi mba untuk membangun kapasitas mahasiswa itu tadi, dalam memberikan ceramah (wawancara dengan dosen pembimbing, tanggal 10 April 2017)”

“Tujuannya adalah *micro preaching*, mempersiapkan secara matang konsep yang sudah ada, agar ketika terjun itu bisa lebih mantap, lebih diterima, lebih menguasai. Simulasi itu penting untuk evaluasi sebelum terjun di masyarakat (wawancara dengan dosen pembimbing, tanggal 3 Mei 2017)”

“simulasi itu 2 kali 3 kali 4 kali bahkan 5 kali sekalipun tujuannya adalah agar mahasiswa itu betul-betul menguasai . ada ungkapan, “alah bisa karena biasa”, ya karena biar bisa, karena kalau tidak terbiasa gk bisa. Jadi kebiasaan itu dikalahkan oleh kebiasaan, kalau sudah terbiasa, terbiasa, terbiasa maka ada disebut istilah jam terbang, iya kan, itu yang

diharapkan (wawancara dengan dosen pembimbing, tanggal 27 April 2017)”

Sehingga penulis berpendapat, tujuan bimbingan PPL mayor adalah menjadikan mahasiswa PPL Mayor mampu mengenali potensi dirinya dalam bidang dakwah, dan memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan PPL Mayor dengan baik yang diwujudkan dengan usaha-usaha untuk mengoptimalkan potensinya dalam menyampaikan khutbah atau ceramah.

#### **4. Unsur-unsur Bimbingan PPL Mayor**

Bimbingan PPL Mayor merupakan proses pemberian bantuan, dan pengarahan kepada seseorang untuk mencapai tujuan, diwujudkan dengan seperangkat tindakan yang menuntut adanya proses, prosedur, cara, teknik dalam kurun waktu tertentu. Bimbingan tersebut melibatkan beberapa unsur, yang terdiri atas panitia, pembimbing, peserta, metode, materi.

##### **a. Panitia**

Pengertian panitia dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (1990:1015) adalah kelompok orang yang ditunjuk atau dipilih untuk mempertimbangkan atau mengurus hal-hal yang ditugaskan kepadanya. Kepanitian adalah proses sekelompok orang dalam mengarahkan aktivitas bersamanya untuk mencapai tujuan tertentu,

dalam kepanitiaan mempunyai perangkat-perangkat kerja, meliputi: pelindung, penasehat, Pembina, penanggung jawab, panitia pengarah, dan panitia pelaksana (<http://manajemenkepanitiaan.blogspot.com>, diakses 18/1/2017). Adapun susunan kepanitiaan PPL Fakultas Dakwah dan Komunikasi terlampir dalam bab III.

b. Pembimbing

Pembimbing dalam Kamus Besar bahasa Indonesia (1990: 193) berasal dari kata bimbing yang memiliki arti pimpin, asuh, tuntun. Maka pembimbing memiliki arti orang yang membimbing, pemimpin, penuntun untuk memberi petunjuk dan meemberi penjelasan terlebih dahulu tentang sesuatu yang akan dilakukan. Pembimbing PPL Mayor terdiri dari dosen pembimbing yang ditunjuk oleh dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi (Pimay, dkk, 2016: 9).

c. Peserta

Peserta PPL Mayor adalah mahasiswa Fakultas Dakwah dan Komunikasi yang telah mendaftar mata kuliah PPL dan ditetapkan melalui surat keputusan dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi (Pimay, dkk, 2016:10)

d. Metode

Bimbingan PPL Mayor merupakan suatu kegiatan yang dilakukan sebelum pelaksanaan PPL Mayor,

didalamnya berupa aktivitas bimbingan, petunjuk-petunjuk, serta kegiatan *micro preaching* atau *simulasisehingga* mahasiswa siap terjun ke lapangan (Pimay, dkk, 2016:5)

e. Materi

Aspek atau materi yang dibimbingkan dalam kegiatan bimbingan PPL Mayor antara lain (Pimay,dkk, 2016: 6):

- a) Substansi naskah khutbah/ceramah (tema, materi, dalil, sistematika, dan lain-lain)
- b) Petunjuk tentang cara penyampaian (kefasihan, tajwid, intonasi, mimic, dsb)
- c) Petunjuk tentang adab khotib (pakaian, tingkah laku, kedisiplinan, dsb)
- d) Hal-hal teknis dan praktis lain yang diperlukan untuk pelaksanaan praktek lapangan.

### C. Relevansi Efikasi Diri dengan Bimbingan PPL Mayor

Berdasarkan penelitian oleh Mutmainah (2016: 7), terjadi pada mahasiswa angkatan 2012 yang sudah mengikuti Praktek Pengalaman Lapangan (PPL) Mayor berjumlah 12 mahasiswa mengungkapkan, bahwa rata-rata dari mereka sebenarnya tidak mau dan merasa enggan untuk menjadi penceramah karena mereka takut jika yang menjadi audiensnya lebih pintar dan menguasai materi yang disampaikan. Terdang mereka masih merasa cemas, grogi, tidak percaya diri, padahal

mereka sudah melakukan simulasi bersama dosen pembimbing lapangan. Hal inilah yang disebut oleh Jess Feist dan Gregory (2010: 211) manusia bertindak dalam suatu situasi bergantung pada hubungan timbal balik dari perilaku, lingkungan, dan kondisi *kognitif*, terutama faktor *kognitif* yang berhubungan dengan keyakinan bahwa mereka mampu atau tidak mampu melakukan suatu perilaku yang diperlukan untuk menghasilkan pencapaian yang diinginkan dalam situasi, Bandura menyebut ekspektasi ini sebagai *efikasi diri*(*self efficacy*).

Bandura dalam Jess Feist dan Gregory (2010: 212) beranggapan bahwa manusia yang yakin mereka dapat melakukan sesuatu atas potensinya untuk dapat mengubah kejadian di lingkungannya, akan lebih mungkin untuk bertindak dan lebih mungkin untuk menjadi sukses daripada manusia yang memiliki efikasi yang rendah. Namun, *efikasi diri* bukanlah satu-satunya penentu. *Efikasi diri* berkombinasi dengan lingkungan perilaku sebelumnya, dan variabel pribadi lainnya, terutama ekspektasi akan hasil, untuk menghasilkan perilaku.

Bimbingan dalam Yusuf dan Juantika (2008: 6), dimaknai sebagai bantuan atau pertolongan, untuk menciptakan lingkungan (fisik, psikis, sosial, spiritual) yang kondusif bagi perkembangan seseorang, memberikan dorongan dan semangat, mengembangkan keberanian bertindak dan bertanggung jawab, serta mengembangkan kemampuan untuk memperbaiki dan

mengubah perilakunya. Menurut Crow dan Crow dalam Saerozi (2015: 3), *Guidance is assistance made available by personality qualified and adequately trained man or woman to an individual of any age to help manage his own life activities, develop his point of view, make his own decisions and carry his own burdens.* Bimbingan adalah bantuan yang diberikan oleh seseorang, baik pria maupun wanita yang memiliki pribadi yang baik dan berpendidikan yang memadahi kepada seorang individu dari seiap usia dalam upaya mengembangkan kegiatan-kegiatan hidupnya sendiri, mengembangkan arah pandangannya sendiri, membuat pilihan sendiri, dan memikul bebannya sendiri.

Bimbingan merupakan proses pemberian bantuan yang terus menerus dari seorang pembimbing, yang dipersiapkan kepada individu yang membutuhkannya dalam rangka mengembangkan seluruh potensi yang dimilikinya secara optimal dengan menggunakan berbagai macam media dan teknik bimbingan sehingga individu dapat bermanfaat baik bagi dirinya sendiri maupun lingkungannya (Hallen, 2005: 8-9). Dengan adanya bantuan ini menurut Saerozi (2015: 19), seseorang akan lebih mampu mengatasi segala kesulitannya sendiri dan lebih mampu mengatasi segala permasalahan yang akan dihadapi di masa-masa mendatang.

Saerozi (2015: 21), bimbingan dalam rangka mengenal lingkungan dimaksudkan agar peserta mengenal lingkungannya

secara objektif, baik lingkungan ekonomi, lingkungan budaya yang sangat erat dengan nilai-nilai, dan norma-norma, maupun lingkungan fisik dan menerima berbagai kondisi lingkungan itu secara positif dan dinamis pula. Pengenalan lingkungan yang meliputi keluarga, sekolah, dan lingkungan alam dan lingkungan masyarakat sekitar dan lingkungan yang lebih luas diharapkan dapat menunjang proses penyesuaian diri peserta didik dengan lingkungan dimana ia berada dan dapat memanfaatkan kondisi lingkungan itu secara optimal untuk mengembangkan diri secara mantap dan berkelanjutan. Sebagaimana halnya dengan pengenalan diri, individu juga harus mampu menerima lingkungannya sebagaimana adanya. Hal ini tidak mengandung arti bahwa seseorang individu harus menerima atau hanya tunduk terhadap kondisi lingkungan, melainkan individu dituntut untuk mampu bersikap positif terhadap lingkungannya. Lingkungan yang kurang menguntungkan misalnya, jangan sampai membuat individu itu berputus asa, melainkan menerimanya secara wajar dan berusaha untuk memperbaikinya.

Sedangkan bimbingan dalam rangka merencanakan masa depan menurut Gibson, dkk (2011: 61), dimaksudkan agar peserta didik atau individu mampu mempertimbangkan dan mengambil keputusan tentang masa depannya sendiri, baik yang menyangkut bidang pendidikan, karier, maupun bidang budaya, keluarga, dan masyarakat. Melalui perencanaan masa depan ini,

individu diharapkan mampu mewujudkan dirinya sebagai manusia yang siap melangkah, bekerja untuk masa depan yang lebih baik dan mencapai kesuksesan hidup. Menurut Musnamar (1992: 34), perwujudan diri ini diharapkan terlaksana tanpa paksaan dan tanpa ketergantungan pada orang lain. Perwujudan ini haruslah sejalan dengan norma-norma dan nilai-nilai yang berlaku dalam masyarakat. Jika kemampuan mewujudkan diri ini benar-benar telah ada pada diri seseorang maka ia akan mampu berdiri sendiri sebagai pribadi yang mandiri, bebas, mantap, serta percaya diri. Individu seperti ini akan terhindar dari keraguan dan ketakutan, serta akan memperoleh hal-hal yang positif dalam dirinya seperti kreativitas, sportivitas, dan sebagainya, serta mampu mengatasi berbagai permasalahan dirinya sendiri.

Berkaitan dengan teori bimbingan tersebut, dapat disimpulkan bahwa bimbingan dilakukan untuk membantu seseorang yang memiliki *efikasi diri* rendah menjadi lebih meningkat. Dalam pelaksanaan bimbingan PPL Mayor dilakukan kegiatan *micro preaching* atau *simulasi*, mahasiswa dibimbing oleh pembimbing yang memberikan latihan dan petunjuk-petunjuk (Terdapat di buku Panduan Teknis Praktek Pengalaman Lapangan (PPL) Tahun 2016: 5). Bimbingan tersebut dirancang oleh dosen pembimbing dengan bertujuan agar *efikasi diri* mahasiswa PPL Mayor meningkat yang di tunjukan dengan mahasiswa siap terjun ke lapangan melaksanakan ceramah dan

khutbah. Hal ini sama dengan penelitian Al-Darmaki dan Fatima dalam Wening (2013: 61), bahwa setelah seseorang mengikuti pelatihan maka harga dirinya lebih meningkat, kecemasan menurun, penyelesaian masalah lebih efektif, tingkat kepuasan lebih tinggi dan harapan terhadap hasil lebih tinggi. Bandura dalam Mawanti (2011: 31), mengemukakan bahwa *efikasi diri* mengacu pada keyakinan sejauhmana individu memperkirakan kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas atau melakukan suatu tugas yang diperlukan untuk mencapai suatu hasil tertentu. Keyakinan individu untuk melakukan suatu tindakan mempengaruhi aktivitas serta usaha yang dilakukan individu menghadapi kesulitan penyelesaian tugas (Fiest dan Fiest, 2006: 112). Menurut Bandura (1981: 586-598) keyakinan akan seluruh kemampuan ini meliputi kepercayaan diri, kemampuan menyesuaikan diri, kapasitas kognitif, kecerdasan dan kapasitas bertindak pada situasi yang penuh tekanan. Hal ini dapat diperoleh individu salah satunya dengan mengikuti kegiatan bimbingan PPL Mayor karena individu akan mendapat latihan dan petunjuk-petunjuk untuk mengembangkan kemampuan berkhotbah dan ceramah, sehingga mampu melaksanakan tugas PPL Mayor yaitu mampu menyampaikan khutbah atau ceramah kepada masyarakat dengan baik.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa bimbingan PPL Mayor sangat penting bagi mahasiswa PPL Mayor.

Khususnya mahasiswa yang memiliki *efikasi diri* yang rendah. Mahasiswa PPL Mayor sangat membutuhkan bimbingan dari dosen pembimbing untuk menumbuhkan *efikasi diri* yang tinggi supaya mahasiswa mampu melaksanakan PPL Mayor yaitu menyampaikan ceramah atau khutbah dengan baik di masyarakat. Dengan demikian kegiatan PPL Mayor tidak menjadi beban dan suatu yang menakutkan bagi mahasiswa Fakultas Dakwah dan Komunikasi.