

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Kemajuan bangsa dipengaruhi oleh keberhasilannya dalam bidang pendidikan, maka pendidikan menjadi sangat penting baginya. Peran seorang guru sebagai mediator dalam mencapai tujuan pendidikan bangsa Indonesia tak jauh dan tak lepas dari kesuksesan dalam bidang pendidikan. Pendidikan adalah sesuatu yang *urgent* untuk perkembangan bangsa sebab kemajuan suatu bangsa dipengaruhi berdasarkan kesuksesannya pada pendidikan. Kesuksesan pada pendidikan tak jauh dari kiprah tenaga pengajar, yang mana tenaga pengajar adalah mediator pada mencapai tujuan pendidikan nasional.

Guru artinya salah satu komponen yang berpengaruh pada pencapaian kualitas pendidikan nasional. Selain itu, pengajar juga menentukan keberhasilan peserta didik dalam proses pembelajaran. Seperti yang dinyatakan oleh Direktorat Energi Kependidikan (2007), Salah satu aspek pendidikan yang dekat dengan peserta didik dan menentukan keberhasilan mencapai tujuan adalah guru. Karena sering dianggap sebagai panutan bagi siswa, mereka memiliki peran penting dalam pendidikan formal secara keseluruhan. Dengan cara ini pendidik harus berlatih secara ahli dengan etos kerja dan *adversity quotient* yang baik. Kualitas pendidikan akan sangat dipengaruhi oleh etos kinerja guru, *adversity quotient* dan etos kerja.

Mochtar Buchori berpendapat, Sikap dan mindset seseorang, suatu kelompok, atau suatu bangsa tentang pekerjaan, kebiasaan kerja, atau ciri-ciri dan tentang tata cara bekerja dapat dikatakan sebagai etos kerja. Usman Pelly juga berpendapat (1992). Etos

Kerja merupakan mentalitas dipengaruhi sistem orientasi nilai budaya terhadap pekerjaan. Itu datang dari kesadaran dan keinginan diri sendiri. Pernyataan di atas memperjelas bahwa nilai-nilai budaya mempengaruhi etos kerja setiap individu.

Menurut Toto Tasmara, (2002) Etos Kerja merupakan keseluruhan watak dan pendekatannya dalam mengkomunikasikan, meninjau, menerima dan memberi arti penting pada sesuatu, yang mendorongnya untuk bertindak dan mencapai landasan ideal. Etos Kerja harus dipahami secara menyeluruh agar dapat memberikan kontribusi bagi profesionalisme guru. Menurut Sinamo (2005), prinsip-prinsip etos kerja yang harus dipelajari untuk meningkatkan profesionalisme guru adalah: 1) bekerja adalah berkah; Saya melakukan pekerjaannya dengan jujur dan penuh rasa syukur; 2) pekerjaan saya adalah amanah; Saya melakukan pekerjaan saya dengan penuh kejujuran; 3) pekerjaan saya adalah panggilan suci; Saya menyelesaikan pekerjaan saya dengan penuh integritas; 4) kerja adalah aktualisasi; Saya berusaha keras dan antusias dengan pekerjaan saya. Saya mengerjakan pekerjaan saya dengan serius dan memberikan segalanya; 6) kerja adalah seni; Saya bekerja dengan kreatif dan 7) pekerjaan saya adalah kehormatan saya. Saya bekerja keras dan baik, dan 8) kerja adalah pelayanan. Saya bekerja dengan kerendahan hati total.

Kinerja guru mengacu pada kinerja seorang guru ketika mengemban tugasnya sebagai tenaga pendidik. Hasil pendidikan ditentukan oleh kualitas kinerja guru. Dapat dilihat bahwa kinerja guru ialah indikator mutu pendidikan dan akan mempengaruhi hasil pembelajaran pasca kelulusan. Guru patut mendapat perhatian kita karena tanggung jawabnya yang besar untuk

meningkatkan baik standar lulusan maupun standar pelayanan yang diberikan. Selain itu,

pemerintah harus berkontribusi pada peningkatan kualitas layanan tersebut. Untuk memberikan pendidikan yang berkualitas, guru yang berkualitas mutlak diperlukan. Ret (2010:7) menyatakan bahwa hampir semua negara memiliki aturan sehingga memudahkan keberadaan pendidik baik guru maupun dosen. Salah satu aturan yang dijalankan oleh pemerintah di berbagai negara untuk menjamin kesejahteraan dan kinerja dosen dan guru yang memadai adalah kebijakan intervensi langsung.

Sahertian (1995) berpendapat bahwa kinerja guru dapat dikatakan baik apabila: 1) Guru dapat membantu siswa belajar sendiri, 2) Dapat memberikan kesempatan belajar yang luas kepada siswa, dan 3) Dapat menjadi pemimpin yang aktif bagi siswa. Mulyasa menyatakan kinerja sama halnya dengan prestasi kerja serta “Kemampuan guru dalam menghadirkan lingkungan komunikasi edukatif siswa terhadap guru meliputi upaya untuk memperoleh pengetahuan baru melalui perencanaan, evaluasi, dan tindak lanjut.” Suryo Subroto mendefinisikan kinerja guru sebagai proses belajar mengajar dalam kemajuan menuju pencapaian tujuan pengajaran.

Guru harus mampu mengatasi tantangan, terutama tantangan mental, dan harus berani melakukannya. Mengalahkan tantangan tentunya dengan potensi yang dimiliki dan mencari solusi di antaranya yaitu dengan *Adversity Quotient* (AQ). Menurut Stoltz (2007), AQ adalah kapasitas seseorang untuk mengatasi hambatan, melewati hambatan tersebut, dan melampaui harapan mengenai kinerja dan potensi mereka. Manusia dibagi menjadi tiga kategori oleh AQ: *Quitters*, *Campers*, dan *Climbers*. *Adversity quotient* berdampak positif dan relevan terhadap kinerja guru, menurut Sukardewi et al. (2013) penelitian. *Adversity quotient* berdampak *substansial* pada kinerja guru, seperti ditemukan Setiaji dan Herminingsih (2015). Senada dengan itu, penelitian Meiyrdayanti

(2017) menyiratkan bahwa kecerdasan adversitas berdampak positif dan *substansial* pada kinerja guru. Kemampuan individu untuk mengatasi rintangan, menghadapi rintangan ini, dan menantang praduga tentang penampilan dan potensi mereka dikenal sebagai AQ.

Siphai (2015) menjelaskan bahwa AQ yaitu seseorang yang memiliki dampak yang signifikan pada kesuksesan mereka dalam hidup atau bekerja, selain IQ (*intelligence quotient*) dan EQ (*emotional quotient*). mengacu pada ketangguhan, kapasitas untuk mempertahankan ketenangan dalam menghadapi berbagai rintangan, dan kapasitas untuk menemukan strategi alternatif untuk mengatasi hambatan. Supervisor di *Human Resource Development* melihat karyawan dengan *Adversity Quotient* yang lebih tinggi, yang menunjukkan individu kuat yang tenang ketika dihadapkan berbagai masalah dan dapat melakukan problem solving dengan baik. Fakta lain sedang diteliti sekarang adalah bahwa orang menghadapi lebih banyak masalah semakin tinggi dalam karir mereka.

Istilah “adversity quotient” mengacu pada ketangguhan atau daya tahan seseorang dalam menghadapi tantangan. Kapasitas untuk bertahan melalui pengalaman yang sulit untuk secara aktif dan pasif menghadapi kesulitan disebut resiliensi. Kapasitas untuk menjaga ketenangan dan Kesabaran, serta kapasitas untuk menghadapi tantangan secara objektif dan tanpa emosi, terkait dengan ketahanan.

Ketekunan berarti menghadapi kesulitan daripada lari darinya dan melawan perasaan putus asa. Siphai (2015) mengidentifikasi AQ (adversity quotient) seseorang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesuksesan mereka dalam hidup atau bekerja, selain IQ (*intelligence quotient*) dan EQ (*emotional quotient*). Dalam konteks ini, istilah “kecerdasan adversitas” mengacu pada ketangguhan, kapasitas untuk menjaga ketenangan dalam menghadapi berbagai hambatan, dan kapasitas untuk menemukan

strategi alternatif untuk mengatasi hambatan. Supervisor dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) termotivasi untuk mencari karyawan dengan AQ (Adversity Quantity) yang lebih tinggi, yang menandakan individu kuat yang tenang ketika dihadapkan pada berbagai masalah dan mampu mencari alternatif solusi. Supervisor HRD didorong untuk mencari karyawan dengan AQ plus.

Berdasarkan pengamatan awal yang dilakukan di SMA Negeri 10 Kota Jambi yang berlokasi di JL. Depati Parbo, Pematang Sulur, Kec. Telanai Pura, Kota Jambi, Provinsi Jambi dengan jumlah guru 51 guru. Melalui pengamatan peneliti menunjukkan masih banyak guru yang tetap fokus pada buku teks, hal ini menunjukkan kurangnya pemberdayaan sumber belajar. Siswa menjadi tidak tertarik dan pembelajaran menjadi monoton akibat hal tersebut. Mulyasa (2007:157) menjelaskan bahwa dapat digunakan dengan berbagai sumber pengajaran, seperti: 1) Manusia (people) dapat memfasilitasi pembelajaran dengan mudah dengan menghadirkan narasumber yang berhubungan langsung dengan objek pembelajaran, sehingga memungkinkan peserta memperoleh informasi, pengetahuan, dan pengalaman. 2) Materi, misalnya film-film pembelajaran, ilustrasi, yang dimanfaatkan sebagai media pembelajaran dan mengandung pesan pembelajaran. (3) Setting, atau lingkungan, yang meliputi ruang atau lokasi tempat siswa berinteraksi. Ruang-ruang di perpustakaan, laboratorium, microteaching, bahkan museum adalah contohnya. 4) alat dan perlengkapan seperti radio, proyektor, kamera, tape recorder, dan sebagainya pada.

Fenomena lainnya yang peneliti amati menunjukkan bahwa masih banyak keterlambatan guru sehingga dalam kegiatan belajar mengajar tidak efektif. Datang dan pulang tidak sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan sekolah. Kurangnya keterlibatan

guru dalam kegiatan sekolah dan masih rendahnya kemauan guru untuk perluasan profesi seperti menerbitkan dan menggunakan sarana pembelajaran pada saat proses belajar mengajar.

Kinerja guru dapat dijadikan landasan dan sarana dalam menentukan bagaimana seorang guru mampu menyempurnakan tugasnya, memotivasi guru, serta meningkatkan dan memperluas kemampuan guru. Salah satu hal yang bisa mendorong kinerja guru yaitu dengan memperhatikan Etos Kerja dan *adversity quotient* (AQ).

Dari uraian yang telah dijelaskan, Etos Kerja berpengaruh terhadap kinerja guru dilihat melalui *Adversity Quotient* (AQ) . Hal inilah yang menjadi latar belakang penelitian tentang **Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Guru Melalui Adversity Quotient Sebagai Variabel Mediator di SMA Negeri 10 Kota Jambi .**

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut terdapat identifikasi masalah sebagai berikut :

- 1) Pada kenyataannya masih kurangnya terjalin kerja sama yang baik antar guru.
- 2) Masih banyaknya guru yang memiliki etos kerja yang rendah.
- 3) Kurangnya keterlibatan guru dalam kegiatan sekolah.
- 4) Masih rendahnya kemauan guru untuk perluasan profesi seperti menerbitkan dan menggunakan sarana pembelajaran pada saat proses belajar mengajar.
- 5) *Adversity Quotient* yang kurang baik sehingga cenderung tidak efektif dalam menghadapi suatu permasalahan.

1.3. Pembatasan Masalah

Pokok masalah pada penelitian ini yaitu kinerja guru sebagai variabel dependen, yang dampaknya ditandai dengan Etos Kerja sebagai variabel independen dan *Adversity*

Quotient sebagai variabel mediator. Peneliti hanya meneliti guru yang mengajar di SMA Negeri 10 Kota Jambi.

1.4. Rumusan Masalah

Dari uraian yang diberikan peneliti dalam latar belakang masalah, bentuk masalah yang dibahas dalam penelitian ini adalah :

- 1) Apakah terdapat pengaruh etos kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 10 Kota Jambi
- 2) Apakah terdapat pengaruh *adversity quotient* terhadap kinerja guru di SMA Negeri 10 Kota Jambi?
- 3) Apakah terdapat pengaruh etos kerja terhadap *adversity quotient* di SMA Negeri 10 Kota Jambi?
- 4) Apakah terdapat pengaruh secara tidak langsung dari etos kerja terhadap kinerja guru melalui *adversity quotient* di SMA Negeri 10 Kota Jambi?

1.5. Tujuan Penelitian

Pada rumusan masalah yang telah disebutkan terdapat tujuan yang dituju yaitu sebagai berikut :

- 1) Untuk mengetahui pengaruh Etos Kerja terhadap kinerja guru
- 2) Untuk mengetahui pengaruh *Adversity Quotient* terhadap kinerja guru
- 3) Untuk mengetahui pengaruh Etos Kerja terhadap kinerja guru melalui *Adversity Quotient*
- 4) Untuk mengetahui pengaruh secara tidak langsung dari Etos Kerja terhadap kinerja guru melalui *Adversity Quotient*

1.6. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan ilmu pengetahuan baru khususnya pada bidang program studi administrasi pendidikan.

2. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa sebagai masukan dalam pengelolaan sekolah untuk mencapai kinerja guru yang baik, hasil dari penelitian ini juga diharapkan bermanfaat bagi pihak-pihak terkait dan juga hasil penelitian ini bisa memberikan informasi dan data tambahan bagi peneliti selanjutnya untuk membahas lebih lanjut perihal judul terkait.