

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Dunia pendidikan di era modern saat ini banyak tantangan yang memerlukan solusi yang tepat. Diantara tantangan yang dihadapi ialah bagaimana proses pembelajaran di sekolah dapat menghasilkan tujuan pembelajaran yang maksimal. Mendapatkan hasil yang maksimal diperlukan sumber daya manusia atau guru yang berkompeten dalam bidangnya. Karena guru yang memiliki kompetensi menjadi salah satu sumber terpenting dalam menghasilkan peserta didik yang dapat membentuk masa depannya sendiri.

Guru merupakan posisi yang penting dalam dunia pendidikan dan guru merupakan garda terdepan keberhasilan pendidikan (Sudarma, 2013). Guru merupakan bagian integral dari sumber daya pendidikan yang sangat menentukan keberhasilan sebuah pendidikan. Guru harus memiliki banyak pengetahuan dan mampu menggunakan beragam strategi dalam pengelolaan kelas (Woolfolk, 2009).

Seorang guru harus memiliki kompetensi dalam menerapkan jumlah konsep asas kerja dan teknik situasi kerjanya, mampu mendemonstrasikan keterampilan dengan dapat melaksanakan tanggung jawab di lingkungan kerjanya, dan dapat menata seluruh pengalaman kerja untuk meningkatkan efisiensi kerjanya (Apriliya, 2007).

Sebagai seorang individu, guru harus bekerja atau mencari nafkah dalam menjalani kehidupannya. Bekerja merupakan salah satu kebutuhan pokok yang harus dilakukan (Soeyatmadja, 1979, dalam Salamun, dkk, 1995). Dalam sebuah wawancara yang dilakukan terhadap guru SD di Daerah Istimewa Yogyakarta ditemukan bahwa 30,60% guru SD mempunyai persepsi bekerja itu penting karena untuk memenuhi kebutuhan hidupnya (Salamun dkk, 1995). Sebagai individu yang bekerja, maka seorang guru harus memiliki etos kerja dalam menjalankan pekerjaannya. Terdapat hubungan antara etos kerja dengan kinerja guru (Husni, 2014).

Etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta caranya mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna ada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih usaha yang optimal sehingga pola hubungan antara manusia dengan dirinya dan antara manusia dengan makhluk lainnya dapat terjalin dengan baik (Tasmara, 2002). Etos kerja bisa dimaknai sebagai kebiasaan kerja, sikap, dan pandangan hidup kerja, ciri-ciri maupun sifat mengenai cara kerja yang dimiliki oleh seseorang, kelompok manusia atau bangsa (Buchori, 1994).

Bagi seorang guru, etos kerja yang harus dimiliki adalah menyangkut beberapa unsur yaitu bekerja keras, disiplin, jujur dan tanggung jawab, rajin dan tekun, serta menggunakan waktu secara tepat. Berdasarkan hasil wawancara yang dikemukakan bahwa 30% responden yang mengajar di SD Daerah Istimewa Yogyakarta mengatakan bahwa jujur dan bertanggung jawab serta menggunakan waktu secara tepat merupakan etos kerja yang baik (Salamun dkk, 1995).

Dalam penelitian lain mengenai etos kerja dijelaskan bahwa terdapat hubungan signifikan antara religiusitas, etos kerja dan kinerja (Sopyan, 2014), terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan etos kerja (Jamil, 2011). Semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi pula etos kerjanya. Subanjari (2012) menemukan bahwa terdapat hubungan signifikan antara spiritualitas dengan etos kerja islami pada PNS di Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia. Etos kerja yang dimiliki oleh pekerja pemula atau kalangan mahasiswa yang bekerja, lebih kuat dibandingkan dengan pekerja profesional.

Dalam sebuah penelitian yang dilakukan Ali (2001) terdapat hubungan positif dan signifikan antara skala etos kerja islami dengan skala individual. Pekerjaan mampu menjadikan individu mandiri dan menjadi sumber rasa hormat pada diri, kepuasan diri dan pemenuhan kebutuhan. Kesuksesan dan kemajuan dalam pekerjaan tergantung pada kerja keras dan komitmen kepada pekerjaan tersebut (Ali, 2001). Komitmen pada pekerjaan mempengaruhi pada hasrat untuk mengembangkan komunitas dan kesejahteraan sosial.

Flynn (1994) dalam Miller (2001) melakukan survey terhadap 150 manager di Amerika dan menemukan bahwa

**Dede Nurbayani, 2018**

***HUBUNGAN ETOS KERJA DENGAN REGULASI DIRI GURU SEKOLAH DASAR DI KECAMATAN ANTAPANI BANDUNG***

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

rangking dari responden etos kerja sebesar 60% merupakan faktor paling penting ketika mempekerjakan pegawai administrasi dan mengasumsikan kebutuhan dasar dari pekerjaan. Rangking etos kerja lebih besar dari karakter pekerja yang meliputi 23% kemampuan intellegensi, 12% antusiasme dan 4% pendidikan.

Sebagai salah satu subkomponen dalam pendidikan, khususnya komponen pendidik dan tenaga kependidikan, guru merupakan sebuah kunci dalam melakukan peningkatan mutu pendidikan (Irianto, 2002). Agar mampu meningkatkan prestasi atau kualitas, seorang individu, harus memperkuat regulasi dirinya (Baumeisteir, 2006). Regulasi diri yaitu suatu urutan tindakan atau suatu proses yang mengatur tindakan dengan niat untuk mencapai suatu tujuan pribadi (Maes dan Gebhardt, dalam Boeree; 2005).

Regulasi diri adalah proses kepribadian yang penting dimana seseorang berusaha untuk melakukan kontrol terhadap pikiran mereka, perasaan mereka, dorongan mereka, dan selera serta tugas kinerja mereka (Baumeisteir, 2006). Faktor yang mempengaruhi Regulasi diri menurut Bandura (2002) tingkah laku dalam regulasi diri adalah hasil pengaruh resiprokal faktor eksternal dan internal. Semakin efektif regulasi diri yang dilakukan seseorang maka keberhasilan untuk orang tersebut juga akan semakin sempurna, begitu juga dengan sebaliknya (Alfiana, 2013).

Regulasi diri dipengaruhi oleh tujuan hidup, motivasi diri, kontrol diri, penilaian terhadap dirinya dan penentuan strategi (Hendra, 2014). Terdapat hubungan antara etos kerja dan motivasi dalam keberhasilan pekerjaan (Iskandar, 2002). Strategi regulasi motivasional mencakup pemikiran-pemikiran, tindakan, perilaku yang dilakukan individu untuk mempengaruhi pilihan, usaha, dan ketekunan terhadap berbagai tugas (Fasikhah dan Fatimah, 2013).

Paparan diatas dapat diduga ada hubungan antara regulasi diri etos kerja terhadap regulasi diri, karena motivasi merupakan bagian dari regulasi diri. Maka peneliti menduga akan ada korelasi antara etos kerja dan regulasi diri, dan peneliti bermaksud melakukan penelitian dengan judul **“HUBUNGAN ETOS KERJA DENGAN REGULASI DIRI GURU SEKOLAH DASAR DI KECAMATAN ANTAPANI BANDUNG”**.

Dede Nurbayani, 2018

**HUBUNGAN ETOS KERJA DENGAN REGULASI DIRI GURU SEKOLAH DASAR DI KECAMATAN ANTAPANI BANDUNG**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut dapat diturunkan rumusan masalah sebagai berikut, yaitu:

Bagaimana hubungan antara etos kerja dan regulasi diri guru sekolah dasar di kecamatan Antapani?.

## **C. Tujuan Penelitian**

Mengetahui hubungan antara etos kerja dan regulasi diri guru sekolah dasar di kecamatan Antapani.

## **D. Manfaat Penelitian**

### 1. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi bahan kajian dalam mengembangkan ilmu psikologi pendidikan, serta referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya dengan teori etos kerja dan regulasi diri.

### 2. Manfaat Praktis

Manfaat penelitian ini secara praktis, yakni:

#### a. Bagi Guru

Bagi para guru memberikan gambaran bagaimana etos kerja dan regulasi diri, dalam melaksanakan pekerjaannya di sekolah.

#### b. Bagi Sekolah

Melalui penelitian ini memberikan masukan kepada pihak sekolah atau yayasan mengenai etos kerja dan regulasi diri seorang guru, supaya sekolah bisa memberikan penunjang untuk meningkatkan hal tersebut.

## **E. Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan pada penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

### BAB I Pendahuluan

Pada bab ini berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

### BAB II Kajian Pustaka

Dede Nurbayani, 2018

*HUBUNGAN ETOS KERJA DENGAN REGULASI DIRI GURU SEKOLAH DASAR DI KECAMATAN ANTAPANI BANDUNG*

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Pada bab ini berisi tentang tinjauan pustaka yang akan memaparkan teori etos kerja dan regulasi diri yang menjadi landasan penelitian peneliti.

### BAB III Metode Penelitian

Pada bab ini berisi bentuk penelitian, lokasi dan subjek penelitian, variable penelitian, definisi operasional variabel, metode pengambilan data, dan analisis data.

### BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pada bab ini berisi mengenai analisis data yang diperoleh peneliti, menggunakan teknik analisis yang ditetapkan untuk membuktikan hipotesis.

### BAB V Kesimpulan dan Rekomendasi

Pada bab ini berisi tentang kesimpulan terbukti tidaknya hipotesis dan saran.