

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan yang dijelaskan oleh UU Nomor 20 Tahun 2003 ialah suatu usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi diri untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Pendidikan melibatkan pengajaran dan pelatihan, bertujuan untuk mengembangkan dan meningkatkan kualitas manusia melalui perubahan perilaku dan sikap.

Dalam prosesnya mencakup berbagai metode, kegiatan, dan pendekatan dengan bertujuan untuk mendidik individu serta mendorong pertumbuhan dan kematangan dalam diri mereka. Dilanjutkan dengan Sujana (2019) bahwa pendidikan merupakan suatu usaha yang bertujuan untuk mendukung perkembangan jiwa anak-anak didik, baik dari segi fisik maupun mental, dalam rangka mengarahkan mereka dari kodrat alamiah menuju peradaban manusia yang lebih maju dan berkualitas. Proses pendidikan ini bersifat terus-menerus dan tidak memiliki akhir, sehingga berlangsung secara berkelanjutan. Tujuan dari pendidikan sendiri adalah menciptakan kualitas pendidikan yang berkesinambungan serta mengarahkan para siswa menuju perwujudan sosok manusia yang lebih baik di masa yang akan datang.

Sosok yang berperan besar dalam dunia pendidikan tersebut adalah guru. Guru merupakan pilar utama dalam dunia pendidikan. Kualitas sebuah sekolah sangat bergantung pada kualitas guru yang mengajar di institusi tersebut. Hal ini disebabkan oleh peran penting guru dalam membentuk generasi penerus yang tidak hanya memiliki kecerdasan, tetapi juga karakter yang baik. Berdasarkan UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen

Pasal 1 yang menjelaskan bahwasannya guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Berdasarkan penjelasan tersebut, guru tidak hanya berperan sebagai pendidik namun juga sekaligus menjadi orang tua di sekolah yang membina peserta didik agar menjadi individu yang lebih baik. Guru dianggap sebagai ujung tombak dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan. Namun dalam proses peningkatan kualitas pendidikan, guru dihadapkan dengan berbagai tantangan yang sulit dan menuntut. Di antaranya adalah perkembangan teknologi dan digitalisasi yang pesat, perubahan kurikulum dan pembelajaran, beban administratif dan tuntutan waktu, dan lain sebagainya.

Tugas guru tidak hanya terbatas pada penyampaian materi pelajaran, tetapi juga mencakup pendidikan karakter, sosok sebagai panutan, serta persiapan siswa untuk menghadapi tantangan global. Dalam beberapa dekade terakhir, harapan terhadap peran guru semakin meningkat. Kurikulum yang terus berkembang, kebutuhan untuk menguasai teknologi, serta tantangan sosial yang dihadapi oleh para siswa menambah kompleksitas tanggung jawab yang harus dipikul oleh seorang guru.

Banyak guru merasa terbebani oleh ekspektasi yang terlalu tinggi tanpa adanya timbal balik dari profesi yang dijalani. Mereka dituntut untuk terus belajar, meningkatkan kompetensi, dan mendedikasikan waktu untuk siswa, tetapi sering kali tidak memiliki akses yang pantas terhadap pelatihan atau fasilitas pendukung yang diperlukan. Kompleksnya segala tugas dan tanggung jawab guru mengakibatkan hasil akhir seperti ketidaknyamanan dalam hidup, adanya tekanan dan stres yang mempengaruhi baik kehidupan pribadi, keluarga dan pekerjaan.

Seluruh tantangan tersebut bermula dari pandemi COVID-19 yang membuat guru memaksa diri untuk beradaptasi. Pada survei yang dilakukan oleh *RAND Corporation* (2022) menjelaskan bahwa guru dan kepala sekolah mengalami dua kali lipat stres dibandingkan dengan profesi lainnya.

Dibuktikan dengan persentase sebesar 73% pada guru dan 85% pada kepala sekolah. Kemudian diikuti oleh *burnout* dengan jumlah sebesar 59% pada guru dan 48% pada kepala sekolah lalu sebanyak 28% tenaga pendidik mengalami gejala depresi. Pandemi COVID-19 juga membuat guru mengalami *burnout* yang disebabkan oleh rendahnya *grit* (Puspita & Kusumaputri, 2021).

Dalam mewadahi hal tersebut maka dibutuhkan *grit* untuk guru. Dalam studi yang dilakukan oleh Argon & Kaya (2018) menunjukkan bahwa tingkat *grit* guru berkontribusi besar dalam meningkatkan kinerja siswa dengan membentuk lingkungan di mana guru dapat mewujudkan potensi mereka sehingga dapat menciptakan kondisi yang diperlukan untuk mencapai tujuan jangka panjang mereka, yang di mana motivasi guru pun akan meningkat. Beyhan & Bas (2017) menyatakan seseorang yang memiliki *grit* tinggi cenderung untuk tidak mudah merasa lelah dan cenderung untuk bekerja lebih keras dalam situasi sulit sekalipun, berbeda dengan orang lain yang akan mudah menyerah.

Fenomena rendahnya *grit* pada guru menjadi isu yang perlu mendapatkan perhatian dari pemerintah. Guru dengan *grit* yang rendah cenderung akan mengalami kelelahan dan sulit dalam menjaga komitmen. Pada penelitian yang dilakukan oleh Damanik & Widodo (2024) mereka mengemukakan bahwa sebagian guru memperlihatkan kualitas ketekunan dan konsistensi minat yang belum maksimal, terutama dalam melakukan tugas profesional dengan jangka yang panjang. Berbagai tugas dan tanggung jawab yang cukup berlebihan seperti administratif yang banyak dan merepotkan, beban kerja antara permintaan dari pemerintah dan sekolah, dan kurangnya penghargaan kepada guru menjadikan minat dalam jangka panjang mudah untuk berganti.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Kurniawati & Aulia (2022) menunjukkan bahwa perubahan kurikulum ditambah dengan bebannya yang semakin berat dan banyak dapat mempengaruhi turunnya minat jangka panjang, berbagai tugas administratif yang membingungkan tidak hanya

kalangan guru senior tapi juga junior membuat ketekunan menjadi melemah seiring waktu. Tuntutan untuk belajar banyak hal baru karena perubahan kurikulum dan penyesuaian lingkungan dengan seiring kemajuan teknologi membuat para guru mau tidak mau dan siap tidak siap harus berkreasi dalam membuat suasana belajar menjadi aktif dan menyenangkan, namun sulit untuk menjalankannya dalam jangka waktu yang panjang disebabkan oleh banyaknya tugas dan tanggung jawab.

Berdasarkan pada wawancara yang telah dilakukan kepada lima guru di SMP Negeri 1 Jasinga, empat dari lima guru didapati indikasi *grit* rendah, dengan menyatakan bahwa ada keinginan untuk beralih dari tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, karena merasa tujuan yang ditempuh sebelumnya terasa membosankan dan melelahkan. Minat dan kestabilan bekerja cenderung rendah, hal tersebut terjadi karena sulit untuk mempertahankan pola pikir yang positif dengan lingkungan kerja yang cukup kurang baik, namun berusaha untuk bangkit dalam keadaan yang menyakitkan.

Rendahnya *grit*, terutama di kalangan guru dan mahasiswa dipengaruhi oleh berbagai faktor, diantaranya adalah *growth mindset* (Wastiani & Parahyanti, 2023; Muttaqin, 2022). Berdasarkan hasil penelitian Wastiani dan Parahyanti (2023) yang menyatakan semakin tinggi *growth mindset* guru maka semakin tinggi pula *grit* yang dimiliki. Peneliti lain Nurdin dan Dewi (2024) juga menunjukkan hasil bahwa intervensi *growth mindset* dapat meningkatkan *grit* pada mahasiswa. *Growth mindset* berpengaruh positif terhadap *grit* dengan sumbangan sebesar 11,3%. Pengaruh *growth mindset* terhadap *grit* yang menunjukkan pengaruh positif sehingga pemberian intervensi *growth mindset* dapat meningkatkan *grit*.

Sejalan dengan hasil penelitian di atas, maka berdasarkan hasil *preliminary* yang dilakukan peneliti melalui teknik wawancara pada lima guru di SMP Negeri 1 Jasinga, diperoleh hasil tiga dari lima guru mengindikasikan *growth mindset* yang kurang, mereka berpendapat bahwa kemampuan dan bakat seseorang sulit untuk berkembang karena lingkungan

yang *toxic* atau dengan kata lain tidak sehat. Kegagalan dalam proses belajar menjadikan motivasi turun dan adanya rasanya enggan untuk berusaha memperbaiki walaupun pada akhirnya kegagalan tersebut akan berusaha untuk dijadikan sebagai refleksi.

Selain *growth mindset*, Duckworth (2016) menjelaskan faktor lain yang dapat mempengaruhi *grit* yaitu *hope* (Lestari, 2022). Dalam *hope* dapat mendorong individu untuk tetap gigih dan tekun dalam mencapai tujuan mereka. Individu dapat mempertahankan optimisme dan melestarikan harapan melalui penetapan tujuan, pemeliharaan motivasi, serta menjaga pandangan positif terhadap pencapaian tujuan tersebut (Kardas dkk., 2019). Birmingham menyatakan bahwa *hope* dapat mendorong, mempertahankan dan memberikan kenyamanan pada guru ketika dihadapkan pada situasi yang sulit. Bullough & Hall-Kenyon (2011) menyampaikan guru yang memiliki *hope* tinggi memiliki strategi dalam pemecahan masalah yang lebih baik, tekad yang jauh lebih kuat dan memiliki banyak jalan dan cara dalam penyelesaian masalahnya (Rodhiyah & Widyasari, 2021).

Dengan adanya *hope*, individu akan lebih mudah mencari jalur alternatif ketika rencana yang telah ditetapkan tidak sesuai dengan harapan, yang merupakan salah satu ciri dari faktor *grit*. Penelitian yang dilakukan oleh Setyawan dan Aryono (2024) menggambarkan bahwa *hope* terbukti mampu meningkatkan *grit* dengan memberikan sumbangan efektif sebesar 13,1%. Di sisi lain, Fuadi dan Apriliawati (2022) menyebutkan bahwa *hope* terbukti meningkatkan *grit* dengan sumbangan efektif yang besar. Hal ini sejalan dengan penelitian lainnya, Widyastusi dan Leylasari (2023) menunjukkan hasil terdapat hubungan yang signifikan antara *hope* dengan *grit*.

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan peneliti pada lima guru SMP Negeri 1 Jasinga, tiga dari lima guru didapati indikasi *hope* dengan kategori kurang, yang ditandai dengan pernyataan yang menjelaskan bahwa hambatan yang dihadapi menjadi sebuah halangan dalam usaha mencapai tujuan yang ingin dituju. Hambatan menjadi sebuah kebingungan karena

banyaknya perkara yang harus dikerjakan dan laksanakan. Keyakinan diri yang kurang menjadikan mereka sulit dalam bergerak terus maju dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan dari fenomena, uraian, hasil wawancara dan penelitian sebelumnya di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terhadap guru di SMP Negeri 1 Jasinga yang terindikasi memiliki *growth mindset*, *hope* dan *grit* yang rendah.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana deskripsi *growth mindset*, *hope* dan *grit* pada guru di SMP Negeri 1 Jasinga?
2. Apakah terdapat hubungan antara *growth mindset* dengan *grit* pada guru di SMP Negeri 1 Jasinga?
3. Apakah terdapat hubungan antara *hope* dengan *grit* pada guru di SMP Negeri 1 Jasinga?
4. Apakah terdapat pengaruh *growth mindset* dan *hope* terhadap *grit* pada guru di SMP Negeri 1 Jasinga?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Mengetahui gambaran *growth mindset*, *hope* dan *grit* pada guru di SMP Negeri 1 Jasinga.
2. Mengetahui adanya hubungan antara *growth mindset* dengan *grit* pada guru di SMP Negeri 1 Jasinga.
3. Mengetahui adanya hubungan antara *hope* dengan *grit* pada guru di SMP Negeri 1 Jasinga.
4. Mengetahui adanya pengaruh *growth mindset* dan *hope* terhadap *grit* pada guru di SMP Negeri 1 Jasinga.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan keilmuan dalam bidang ilmu psikologi mengenai *Growth Mindset* dan *Hope* Terhadap *Grit* pada Guru.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Dapat menambah ilmu pengetahuan dan pemahaman mengenai *Growth Mindset* dan *Hope* Terhadap *Grit* Pada Guru.

b. Bagi Program Studi

Menjadi bahan referensi pada program studi psikologi untuk penelitian selanjutnya mengenai *growth mindset*, *hope*, dan *grit*.

c. Bagi Lembaga Pendidikan

Menjadi bahan informasi dan acuan untuk menyusun program pelatihan agar guru kesejahteraan semakin membaik.

