

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Menurut UU No. 14 Tahun 2005, guru merupakan pendidik profesional yang bertugas mendidik, mengajar, membimbing, melatih, serta menilai dan mengevaluasi peserta didik. Dalam pelaksanaan kurikulum merdeka, guru menerapkan berbagai model pembelajaran, memanfaatkan media sebagai penunjang proses belajar, serta menetapkan teknik penilaian yang disesuaikan dengan indikator yang telah ditentukan dalam kurikulum (Muna et al., 2021). Pemerintah saat ini telah melakukan pembaharuan kurikulum dengan memasukkan pendekatan *deep learning*. Kebijakan pendekatan *deep learning* mulai dikeluarkan pemerintah secara resmi pada tahun 2025, yaitu melalui Permendikdasmen Nomor 13 Tahun 2025 yang disahkan Juli 2025 (KEMENDIKDASMEN, 2025). Pemerintah Indonesia menyempurnakan Kurikulum Merdeka melalui pendekatan *deep learning* yang menekankan pembelajaran bermakna dan pemahaman konseptual yang mendalam, bukan hanya mengenai teknologi kecerdasan buatan (Sudirman, et al., 2025). Darmayanti et al. (2025) menjelaskan bahwa *deep learning* bukan pengganti Kurikulum Merdeka, melainkan pendekatan yang memperkuat kemandirian, diferensiasi, dan pembelajaran yang relevan dengan kehidupan nyata. Pendekatan ini menjadi solusi karena pembelajaran sebelumnya masih perlu diperkuat agar tidak hanya berfokus pada pemahaman materi, tetapi juga mendorong kemampuan berpikir kritis dan penerapan pengetahuan dalam kehidupan nyata secara bermakna (Darmayanti, et al., 2025).

Deep learning sendiri ialah pendekatan yang menekankan bahwa pembelajaran menjadi bermakna ketika siswa tidak hanya berfokus pada hafalan, tetapi mampu mengonstruksi pemahaman melalui proses eksplorasi, kerja sama, serta mengaitkan materi dengan pengalaman dalam kehidupan sehari-hari (Sari et al., 2025). Berbeda dengan metode *cooperative learning* yang digunakan sebelumnya, dimana guru berperan sebagai fasilitator sekaligus memiliki kemampuan mengelola kerja kelompok, memberikan arahan yang tepat, melakukan penilaian objektif, serta menciptakan suasana kondusif di dalam kelas sehingga kolaborasi berjalan baik dan efektif serta membuat siswa nyaman berpartisipasi (Liber et al., 2024).

Putra et al., (2025) menyatakan bahwa *deep learning* memiliki 3 prinsip, *mindful*, *meaningful*, dan *joyful*. Pada prinsip *mindful* guru membutuhkan keterampilan dan pengetahuan untuk membangun kesadaran belajar siswa, seperti kemampuan membimbing fokus belajar, mengajukan pertanyaan kritis, serta melakukan refleksi pembelajaran. Pada prinsip *meaningful* guru memerlukan keterampilan merancang pembelajaran yang kontekstual serta pengetahuan dalam menghubungkan materi dengan kehidupan nyata agar lebih bermakna bagi siswa. Pada prinsip *joyful* guru membutuhkan keterampilan kreatif dan inovatif dalam menciptakan suasana belajar yang menyenangkan melalui penggunaan media, teknologi digital, dan aktivitas interaktif yang dapat membuat motivasi belajar siswa menjadi lebih tinggi. Berdasarkan hal tersebut, perbedaan *cooperative learning* dan *deep learning* terletak pada fokus peran guru. Pada *cooperative learning*, guru mengatur kerja kelompok agar siswa dapat bekerja sama dan

bertanggung jawab. Sedangkan pada *deep learning*, guru berfokus pada pemahaman mendalam, rasa ingin tahu siswa, dan mengaitkan materi dengan kehidupan nyata.

Namun penerapan metode *deep learning* nyatanya masih dihadapkan pada banyak tantangan. Guru sering kali mengalami kesulitan dalam mengimplementasikan konsep *deep learning* ke dalam praktik pembelajaran sehari-hari, terutama di sekolah dasar yang memiliki keterbatasan sarana dan prasarana, kurangnya pelatihan, budaya sekolah yang masih berorientasi pada pembelajaran tradisional, serta keterbatasan waktu menjadi hambatan dalam implementasinya (Tuna et al., 2026). Sejalan dengan temuan penelitian Juarminson (2025), banyak guru juga mengalami kesulitan dalam menerapkan strategi pembelajaran yang sesuai karena terbatasnya akses terhadap sumber belajar, seperti buku, media pembelajaran, dan teknologi pendukung. Kondisi tersebut diperparah dengan kurangnya dukungan dari pihak manajemen sekolah, sehingga pelaksanaan pembelajaran berbasis *deep learning* belum dapat berjalan secara optimal.

Kondisi tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara tuntutan kebijakan pembelajaran *deep learning* dengan sumber daya yang dimiliki guru di sekolah. Tuntutan kerja bisa berupa beban pekerjaan yang banyak, tuntutan untuk bekerja dengan cepat, keharusan berinteraksi dengan banyak orang dan mengelola emosi, serta pekerjaan yang membutuhkan konsentrasi tinggi, pemikiran yang rumit, dan ketelitian (Tims & Bakker, 2010). Guru dituntut untuk mengimplementasikan pembelajaran yang inovatif, reflektif, dan bermakna, namun belum sepenuhnya didukung oleh pelatihan, fasilitas, serta lingkungan kerja yang

memadai. Situasi ini dapat dipahami sebagai kondisi ketika tuntutan kerja (*job demands*) meningkat tanpa diimbangi oleh ketersediaan sumber daya kerja (*job resources*) yang memadai. Ketidakseimbangan ini mendorong guru untuk melakukan penyesuaian secara aktif terhadap pekerjaannya.

Salah satu upaya yang bisa dilakukan seseorang untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan sumber daya yang dimiliki adalah dengan cara secara aktif menyesuaikan, mengubah, dan mengelola pekerjaannya agar lebih selaras dengan kemampuan, kebutuhan, serta kondisi dirinya (Tims et al, 2010). Upaya ini dapat dilakukan melalui perubahan pada cara mengerjakan tugas, membangun hubungan kerja yang lebih mendukung, serta mengubah cara pandang terhadap makna pekerjaan, sehingga individu tidak hanya mengikuti pekerjaan secara pasif, tetapi ikut membentuk pengalaman kerjanya sendiri, konsep ini disebut sebagai *Job crafting* (Tims et al, 2010).

Tims et al. (2010) menjelaskan konsep *Job crafting* sebagai upaya penyesuaian yang dilakukan individu dalam mengatur kembali pekerjaannya agar tercipta keseimbangan antara tuntutan kerja dan sumber daya kerja sesuai dengan kebutuhan serta kemampuannya. Dalam hal pendidikan, *Job crafting* memiliki peran penting karena berhubungan dengan efektivitas kerja guru (Tims et al., 2010). Guru yang mampu mengatur tugas dan perannya secara mandiri dapat menjadikan dirinya sebagai sumber daya yang mendukung tercapainya hasil kerja yang lebih positif, sekaligus membantu melindungi diri dari tekanan kerja dan kondisi kerja yang kurang menguntungkan (Ahmed & Sadia, 2024). *Job crafting* memberi kesempatan kepada guru untuk menyesuaikan peran dan tanggung jawabnya agar

lebih sesuai dengan cara mengajar mereka. Dengan penyesuaian ini, guru bisa mengoptimalkan proses pembelajaran (Ahmed & Sadia, 2024). *Task crafting* bagi guru, ini dapat dilakukan dengan memodifikasi cara mengajar, menyusun kembali desain pembelajaran, atau menyesuaikan teknik manajemen kelas (Zheng et al., 2024). Dengan melakukan penyesuaian tersebut, guru dapat menciptakan lingkungan belajar yang selaras dengan kekuatan dan preferensi mereka, sehingga menumbuhkan rasa otonomi dan kompetensi dalam menjalankan tugas mengajar. *Relational crafting*, yaitu menata ulang atau memperluas hubungan mereka dengan siswa, rekan guru, maupun pihak sekolah (Zheng et al., 2024).

Ditemukan dari hasil wawancara dengan guru, pada aspek *task crafting* guru mencoba mengubah metode mengajar, seperti menggunakan diskusi kelompok dan variasi media pembelajaran ketika metode sebelumnya dirasa kurang efektif. Namun beberapa guru masih mempertahankan metode pembelajaran lama dan enggan mencoba metode yang baru. Ada dua alasan utama tentang bagaimana hal ini terjadi. Pertama, guru sudah merasa nyaman dan lebih menguasai metode lama akibat kebiasaan yang telah terbentuk. Kedua, para guru mengalami keterbatasan waktu dan tenaga. Banyaknya tugas administrasi membuat guru kewalahan, sehingga mereka tidak memiliki sisa waktu untuk merancang metode pembelajaran baru yang saat ini sangat bergantung pada teknologi. Pada aspek *cognitive crafting* guru berusaha fokus pada dampak pembelajaran bagi siswa dan menenangkan diri ketika menghadapi kelas yang sulit atau materi yang menantang. Pada aspek *relational crafting* guru mencari dukungan dari rekan kerja dan kepala sekolah melalui diskusi, meminta saran, dan berbagi solusi terkait pembelajaran, namun

beberapa guru hanya berdiskusi dengan rekan tertentu atau meminta bantuan ketika kendala yang dihadapi sudah cukup besar.

Beberapa hasil penelitian mengindikasikan bahwa *Job crafting* yang dilakukan oleh individu sangat bergantung pada seberapa tinggi *Self-efficacy* yang dimilikinya. Merujuk pada penelitian yang dilakukan oleh Rodam & Husna, (2022) pada guru SMA Kota Kediri, *Self-efficacy* terbukti memberikan dampak yang signifikan. Berdasarkan penelitian tersebut, tingginya keyakinan guru terhadap kemampuan diri sendiri akan memotivasi mereka untuk lebih proaktif dalam mengadaptasi dan mengatur ulang pekerjaannya, sehingga tanggung jawab yang dijalankan terasa lebih pas dengan kemampuan dan kebutuhan mereka. Penelitian serupa oleh Pelit et al., (2022), juga mengidentifikasi bahwa *Self-efficacy* dan otonomi terbukti memengaruhi *Job crafting* secara signifikan. Artinya, individu yang sangat yakin akan kapasitasnya dan memiliki keleluasaan dalam bekerja akan menunjukkan tingkat *Job crafting* yang jauh lebih tinggi.

Menurut teori kognitif sosial Bandura (Pahlaweni et al., 2025), keyakinan individu terhadap kemampuan yang dimilikinya mempengaruhi cara bertindak, berperilaku. Dalam pekerjaan, individu dengan tingkat *Self-efficacy* yang tinggi cenderung lebih percaya diri dalam mengambil inisiatif, mencoba pendekatan baru atau strategi baru, serta mencari cara untuk mengatasi berbagai tuntutan pekerjaan.

Perilaku-perilaku tersebut merupakan bagian dari *Job crafting*, sebuah upaya karyawan untuk menyesuaikan dan mengoptimalkan pekerjaannya agar lebih sesuai dengan kemampuan serta kebutuhannya. Oleh karena itu, semakin tinggi

Self-efficacy maka akan meningkatkan kemungkinan individu tersebut melakukan *Job crafting* di lingkungan kerjanya.

Self-efficacy ialah rasa yakin yang dimiliki individu akan kemampuannya dalam menyelesaikan tugas dan melalui tantangan di tempat kerja. Konsep ini menekankan pada kemampuan individu dalam mengendalikan situasi kerja serta mencapai hasil yang diinginkan. Individu dengan tingkat *Self-efficacy* tinggi pada umumnya lebih tekun, pantang menyerah, dan menunjukkan memiliki berbagai penyelesaian masalah yang lebih efektif (Agustin et al., 2025). *Self-efficacy* mempengaruhi pendekatan guru dalam menjalankan aktivitas mengajarnya, tingkat usaha yang dikeluarkan, serta tingkat ketekunan mereka dalam menghadapi berbagai kesulitan. Guru dengan *Self-efficacy* rendah cenderung menghindari dari kegiatan pembelajaran yang dianggap sulit, kurang tekun dalam menghadapi siswa yang mengalami kesulitan belajar, kurang berupaya dalam mencari media atau metode pembelajaran yang sesuai, serta jarang mengulang materi dengan cara yang lebih mudah dipahami oleh siswa (Schunk & DiBenedetto, 2015).

Berdasarkan hasil wawancara dengan guru ditemukan bahwa guru memiliki keyakinan yang kuat tentang diri sendiri terhadap kemampuannya, terutama saat menghadapi materi sulit, siswa yang sulit diatur, atau kelas yang berbeda karakter, guru tidak menghindari, tetapi justru melihatnya sebagai tantangan dan peluang untuk belajar. Guru percaya bahwa mampu mengatasinya dengan cara belajar lebih dalam, berdiskusi dengan rekan guru, mengikuti pelatihan, dan mencari solusi yang sesuai. Meskipun pernah merasa ragu karena kritik dari orang tua murid, guru tetap berusaha bangkit dengan menjadikan kritik sebagai bahan evaluasi. Melihat

perubahan positif pada siswa menjadi salah satu sumber utama yang menguatkan rasa percaya dirinya dalam menjalankan tugas sebagai pendidik.

Penelitian mengenai *self-efficacy* dan *job crafting* pada guru sebelumnya masih banyak dilakukan dalam konteks pembelajaran secara umum dan belum secara khusus mempertimbangkan perubahan tuntutan pembelajaran yang dihadapi guru. Penerapan pendekatan *deep learning* memberikan tuntutan baru bagi guru untuk mengembangkan pembelajaran yang lebih bermakna, menyesuaikan strategi mengajar, serta melakukan perubahan dalam pelaksanaan tugasnya. Namun, kajian mengenai peran *self-efficacy* terhadap *job crafting* guru dalam menghadapi tuntutan penerapan *deep learning*, khususnya pada guru sekolah dasar, masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengkaji pengaruh *self-efficacy* terhadap *job crafting* pada guru SD dalam konteks penerapan *deep learning*.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh *self-efficacy* terhadap *Job crafting* pada guru sekolah dasar dalam menghadapi tuntutan pendekatan pembelajaran yang baru?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh *self-efficacy* terhadap *job crafting* pada guru sekolah dasar?

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu psikologi, khususnya dalam bidang psikologi industri dan

organisasi serta pendidikan. Penelitian ini dapat memperkaya kajian mengenai pengaruh antara *self-efficacy* dan *job crafting*, sehingga dapat menjadi referensi tambahan bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji variabel serupa.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran nyata bagi guru mengenai pentingnya *self-efficacy* dalam meningkatkan perilaku *job crafting*. Dengan memahami hal ini, guru dapat lebih percaya diri dalam mengembangkan strategi pembelajaran, menyesuaikan metode mengajar, serta meningkatkan kualitas kinerja. Bagi pihak sekolah atau instansi pendidikan, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam merancang program pelatihan atau pengembangan guru, khususnya yang berkaitan dengan peningkatan kepercayaan diri.

E. Keaslian Penelitian

Berbeda dari penelitian-penelitian sebelumnya, penelitian ini secara spesifik meneliti pengaruh *self-efficacy* terhadap *job crafting* pada guru sekolah dasar dalam menghadapi tuntutan implementasi pendekatan *deep learning* di sekolah. Fokus utama penelitian ini adalah bagaimana keyakinan guru terhadap kemampuannya dapat mendorong perilaku *job crafting* sebagai bentuk penyesuaian terhadap tuntutan pembelajaran yang baru. Adapun beberapa penelitian sebelumnya yang relevan dengan penelitian ini diantaranya adalah:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Amri & Kusmaryani (2026) yang berjudul *Self-efficacy As A Predictor of Job crafting Among Members of the*

Indonesian National Police in the Yogyakarta Regional Police. Bertujuan untuk mengetahui peran *Self-efficacy* sebagai faktor yang memprediksi perilaku *job crafting* pada anggota Polri di Polda DIY. Berdasarkan analisis menggunakan PLS-SEM, penelitian menemukan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job crafting* pada anggota Polri. Artinya, anggota Polri dengan tingkat keyakinan diri yang lebih tinggi cenderung lebih proaktif dalam menyesuaikan cara kerja mereka ketika menghadapi tuntutan, tekanan, dan tantangan tugas kepolisian. Pengaruh *self-efficacy* terhadap *job crafting* secara keseluruhan memberikan kontribusi 35,9% terhadap variasi *job crafting*.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Pahlaweni, et al (2025) yang berjudul *The Role of Self-efficacy in Job crafting with Person Job-Fit as a Mediating Variable*, penelitian ini dirancang untuk mengetahui bagaimana *Self-efficacy* memengaruhi *Job crafting* dengan *person-job fit* sebagai variabel perantara pada karyawan aparatur sipil negara (ASN) dan tenaga kontrak di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Indragiri Hilir. Berdasarkan temuan penelitian, dapat ditarik kesimpulan bahwa *Self-efficacy* memiliki pengaruh positif yang nyata terhadap *Job crafting*. Begitupun dengan *Self-efficacy* yang juga memberikan dampak positif dan signifikan terhadap *person-job fit*, begitu pula *person-job fit* yang berkontribusi positif dan signifikan terhadap *Job crafting*. penelitian ini mengungkap bahwa *person-job fit* berperan sebagai variabel yang memediasi hubungan antara *Self-efficacy* dan *Job crafting*, artinya semakin

tinggi tingkat *Self-efficacy* yang dimiliki seseorang, maka semakin besar pula keinginannya untuk melakukan *Job crafting*..

3. Penelitian yang dilakukan oleh Pelit, et al. (2022) yang berjudul *Effects of Tour Guides' Self-efficacy Levels and Autonomy Perceptions on Their Job crafting Behaviours* bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Self-efficacy* dan persepsi otonomi terhadap perilaku *Job crafting* pemandu wisata. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Self-efficacy* dan otonomi berpengaruh signifikan terhadap *Job crafting*. Selain itu, tingkat *Job crafting*, *Self-efficacy*, dan otonomi pada pemandu wisata tergolong tinggi. Penelitian ini juga menemukan adanya perbedaan yang signifikan berdasarkan usia, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan jumlah hari aktif bekerja.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Rodam & Husna (2022) yang berjudul *Peran Work Self efficacy terhadap Job crafting pada Guru SMA di Kota Kediri*. Penelitian ini difokuskan untuk mengidentifikasi pengaruh *work Self-efficacy* terhadap perilaku *Job crafting* di kalangan guru SMA Kota Kediri. Hasil analisis statistik mengonfirmasi adanya pengaruh yang signifikan, dibuktikan dengan nilai F hitung mencapai 13,002 dan tingkat signifikansi $p = 0,001$ ($p < 0,05$). Adapun besaran kontribusi *work Self-efficacy* terhadap pembentukan *Job crafting* adalah sebesar 6%, yang mengindikasikan bahwa 94% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar ruang lingkup penelitian ini. Temuan tambahan juga menunjukkan bahwa tingkat *work Self-efficacy* dan *Job crafting* mayoritas guru berada pada kategori sedang.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Ingusci et al., (2019) yang berjudul *Self-efficacy and Work Performance: The Role of Job crafting in Middle-Age Workers*, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran mediasi *Job crafting* pada hubungan antara *Self-efficacy* dan kinerja kerja di kalangan pekerja usia menengah. Hasil menunjukkan *Self-efficacy* berdampak positif dan signifikan terhadap kemunculan *Job crafting* ($B = 0,48$). Lebih lanjut, *Job crafting* juga terbukti berkorelasi positif dengan peningkatan kinerja maupun *organizational citizenship behavior* (OCB). Secara keseluruhan, temuan ini mengonfirmasi fungsi *Job crafting* sebagai mediator; artinya, pekerja yang memiliki keyakinan diri tinggi akan lebih inisiatif memodifikasi pekerjaannya, yang pada gilirannya mampu mendorong capaian kinerja dan OCB yang lebih baik.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, masih terdapat celah penelitian yang perlu dikaji lebih lanjut. Sebagian besar penelitian terdahulu berfokus pada profesi di luar bidang pendidikan atau pada guru jenjang pendidikan menengah, sehingga penelitian yang secara khusus menelaah pengaruh *self-efficacy* terhadap *job crafting* pada guru sekolah dasar masih relatif terbatas. Selain itu, penerapan pendekatan *deep learning* memberikan tuntutan baru bagi guru untuk mengembangkan pembelajaran yang lebih bermakna, menyesuaikan strategi mengajar, dan melakukan penyesuaian dalam pelaksanaan tugas. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi penting untuk mengkaji pengaruh *self-efficacy* terhadap *job crafting* pada guru sekolah dasar dalam menghadapi tuntutan penerapan *deep learning*.