

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Guru merupakan tenaga pendidik profesional yang memiliki peran strategis dalam penyelenggaraan pendidikan. Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, guru memiliki tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada jalur pendidikan formal. Seiring dengan perkembangan paradigma pendidikan, peran guru tidak lagi terbatas sebagai penyampai materi pembelajaran, melainkan berkembang sebagai fasilitator yang mampu menciptakan lingkungan belajar yang efektif, inovatif, dan adaptif sesuai dengan kebutuhan peserta didik (Sancoko & Sugiarti, 2022). Dalam menjalankan perannya tersebut, guru dihadapkan pada berbagai tanggung jawab, seperti merancang perangkat pembelajaran, melaksanakan proses belajar mengajar, melakukan asesmen, serta mengembangkan kompetensi profesional secara berkelanjutan guna meningkatkan kualitas pembelajaran (Sancoko & Sugiarti, 2022a). Seluruh aktivitas pembelajaran tersebut tidak dapat dilepaskan dari kurikulum sebagai acuan utama dalam penyelenggaraan pendidikan.

Kurikulum merupakan komponen fundamental dalam sistem pendidikan dan berperan sebagai penentu arah serta kualitas proses pembelajaran. Beberapa pakar bahkan menyebutkan bahwa kurikulum merupakan jantung pendidikan, karena baik atau buruknya hasil pendidikan sangat ditentukan oleh kurikulum yang diterapkan (Santika et al., 2022). Oleh karena itu, efektivitas pelaksanaan

pendidikan harus senantiasa berorientasi dan berlandaskan pada kurikulum yang berlaku. Seiring dengan perkembangan zaman dan tuntutan global, kurikulum pendidikan di Indonesia mengalami perubahan dan penyempurnaan secara berkelanjutan, mulai dari Kurikulum 1947 hingga Kurikulum Merdeka yang saat ini diterapkan (Santika et al., 2022).

Pada tahun 2025 kurikulum merdeka mengalami perubahan dimana sesuai PERMENDIKDASMEN No. 13 Tahun 2025 menetapkan bahwa metode ajar yang akan digunakan ialah metode *deep learning*. Pada era disrupsi, pendekatan pembelajaran konvensional yang menitikberatkan pada transfer pengetahuan satu arah dari guru kepada peserta didik dinilai tidak lagi memadai untuk menjawab tuntutan perkembangan zaman yang meminta untuk berpikir kritis, kreatif, dan adaptif (Andriasdini & Fuadiyah, 2024). Pada awal hadir kurikulum merdeka menggunakan pendekatan *cooperative learning*, dimana pendekatan ini berfokus pada pembelajaran yang kolaboratif, dimana siswa ditempatkan dalam kelompok kecil untuk saling bekerjasama dalam menyelesaikan tugas, membantu satu sama lain memahami materi, serta memberikan dukungan sosial dan emosional (Nafilata et al., 2025). PISA (Programme For International Student Assessment) menerbitkan survey pada tahun 2022 mengatakan bahwa berfikir tingkat tinggi siswa di Indonesia masih rendah dengan presentase hanya 1% siswa yang bisa menjawab soal HOTS (Higher Order Thinking Skills) dan Tingkat literasi peserta didik di Indonesia masih rendah yaitu peringkat 70 dari 80 negara (Nurmila et al., 2026). Temuan juga didapatkan oleh hasil asesmen nasional bahwa murid lebih sering mendengarkan ceramah dari guru dan mengerjakan soal pada LKS, sehingga

memunculkan lemahnya keterlibatan murid dalam proses belajar, kurangnya umpan balik yang bermakna, serta terbatasnya stimulasi terhadap kemampuan berpikir kritis (Rahmawati et al., 2025). Sejalan dengan hal tersebut, pendekatan *deep learning* menjadi relevan untuk diterapkan dalam Kurikulum Merdeka. Pendekatan *deep learning* ini menekankan keterlibatan kognitif dan refleksi mendalam dalam proses belajar, sehingga peserta didik tidak hanya menghafal informasi, tetapi mampu membangun pemahaman konseptual yang utuh dan mengaplikasikannya dalam berbagai konteks kehidupan nyata (Suwandi et al., 2024). Penerapan *deep learning* semakin penting dalam konteks pendidikan dasar yang inklusif, yang menuntut pendekatan pembelajaran adaptif dan bermakna agar seluruh peserta didik dapat berkembang secara optimal (Minsih et al., 2024).

Perubahan metode pembelajaran dari pendekatan *cooperative learning* menuju pembelajaran berbasis *deep learning* memperkuat tuntutan guru, karena guru tidak lagi hanya berperan sebagai penyampai materi yang hanya menggunakan metode ceramah saat mengajar, melainkan sebagai fasilitator yang mampu merancang pembelajaran bermakna, mendorong keterlibatan aktif siswa, serta mengembangkan kemampuan berpikir tingkat tinggi (Hutagalung et al., 2025). Guru pada metode *deep learning* ini juga diminta untuk mengaplikasikan tiga prinsip dasar yang juga dimana sebagai kekuatan dari *deep learning* itu sendiri, yaitu Mindful, Meaningful, dan joyful (Saputra et al., 2025). Prinsip mindful untuk membangun kesadaran dan pemahaman mendalam siswa, prinsip meaningful untuk menghubungkan materi dengan relevansi kehidupan nyata, serta prinsip joyful

untuk menciptakan suasana belajar yang menyenangkan guna meningkatkan keterlibatan aktif siswa dalam proses pendidikan (Wijaya, 2025).

Perubahan metode pembelajaran dalam implementasi Kurikulum Merdeka tersebut secara langsung maupun tidak langsung berdampak pada *job performance* guru. (Borman & Motowidlo, 1997) mengemukakan bahwa *job performance* adalah serangkaian perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi yang terdiri dari dua dimensi utama, yaitu *task performance* dan *contextual performance*. Dalam konteks profesi guru, perubahan tuntutan pembelajaran *deep learning* menempatkan guru pada peran yang semakin kompleks, sehingga menuntut tingkat *job performance* yang lebih tinggi. Guru dituntut sebagai fasilitator bagi siswa, dimulai dari perencanaan dengan proses penyusunan RPP, lalu bagaimana pengaplikasian didalam kelas, guru juga diminta untuk mengevaluasi secara berkala apakah teknik yang digunakan sudah sesuai bagi siswa (Agustina et al., 2025).

Job performance guru tidak hanya dimaknai sebagai aktivitas mengajar di kelas, tetapi juga mencakup proses mendidik, membimbing, mengevaluasi hasil belajar, serta membentuk karakter dan sikap peserta didik (Lailla et al., 2022). Berdasarkan hasil wawancara kinerja guru dipersepsikan berhasil apabila peserta didik mampu memahami materi, menunjukkan perkembangan sikap yang positif, serta tercipta suasana kelas yang kondusif dan aktif. Dari hasil wawancara ditemukan fenomena *job performance* yang beragam. Pada aspek *task performance*, *job performance* ditunjukkan dengan bagaimana guru menyelesaikan tugas tugas intinya yaitu 5M (merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai pembelajaran, membimbing dan mengembangkan kompetensi). Dimana

dari lima tugas inti itu dalam konteks metode ajar *deep learning* dapat dilihat dari bagaimana guru menyusun RPP sedemikian rupa untuk memenuhi kebutuhan siswa serta tuntutan dari *deep learning*, membuat modul ajar dan memikirkan teknik mengajar di setiap harinya, melakukan evaluasi secara berkala, menggunakan teknologi yang sudah disediakan oleh pemerintah untuk menunjang *deep learning*. Namun terdapat pula guru yang tidak menyusun RPP, tetap menggunakan metode ceramah, tidak melakukan evaluasi pembelajaran, dan juga tidak memanfaatkan teknologi yang ada.

Ditemukan juga pada aspek dari *job performance* yang lain yaitu *contextual performance*. *Contextual performance* sendiri tidak berkaitan langsung dengan tugas-tugas inti, tetapi hal hal yang bagaimana situasi ditempat kerja. *Contextual performance* dari hasil wawancara dapat dilihat bahwa guru saling membantu dalam penyusunan modul ajar, ketika ada teman sejawat yang bertanya terkait penggunaan model pembelajaran apa yang akan digunakan maka akan memberikan saran dan pertimbangannya, rutin mengikuti pelatihan yang ada untuk menunjang *deep learning*, datang sebelum jam masuk, dan juga dapat dilihat dari tugas tambahan yang di akui di dapodik seperti menjadi wali kelas dan guru piket.

Kinerja guru di pengaruhi oleh banyak faktor, terdapat faktor eksternal dan juga internal. Pada faktor eksternal terdapat kepemimpinan dan lingkungan kerja sedangkan pada faktor internal terdapat motivasi, kepuasan kerja dan adaptasi (Sancoko & Sugiarti, 2022). Adaptasi dari individu itu sendiri berperan penting dalam kemampuan guru merespon kebijakan baru, mempelajari hal baru, membentuk kesiapan guru dalam proses mengajar. Hasil penelitian (Murphy, 2015)

menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara *individual adaptability* dan *job performance*, *Individual adaptability* berpengaruh terhadap *job performance*, karena individu yang mampu menyesuaikan diri dengan perubahan dan tuntutan lingkungan kerja cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal pada berbagai dimensi pekerjaan. Kemampuan adaptasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job performance*, karena individu yang mampu menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan kerja, teknologi, dan tuntutan tugas cenderung lebih fleksibel, produktif, serta mampu mempertahankan kinerja secara optimal (Dewi et al., 2025). Fenomena *job performance* pada guru di Kabupaten Lumajang ini dipengaruhi oleh berbagai faktor. Berdasarkan hasil wawancara salah satu faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi *job performance* adalah adaptasi individu. Dari temuan hasil wawancara dan penelitian terdahulu tersebut fokus penelitian ini menggunakan adaptasi individu sebagai elemen kunci yang mempengaruhi *job performance* guru di Kabupaten Lumajang.

(Pulakos et al., 2000) mendefinisikan kemampuan beradaptasi sebagai kemampuan individu untuk mengubah perilaku guna memenuhi tuntutan lingkungan atau situasi baru. (Ployhart & Bliese, 2006) memaknai *individual adaptability* sebagai kemampuan, keahlian, disposisi, kemauan, dan motivasi individu untuk menyesuaikan diri terhadap perubahan dalam aspek tugas, sosial, dan lingkungan kerja. Dalam konteks guru dapat dilihat bagaimana seorang guru beradaptasi terkait kebijakan kebijakan yang ada.

Individual adaptability terlihat dalam tujuh aspek, yaitu *work-stress adaptability*, *crisis adaptability*, *uncertainty adaptability*, *learning adaptability*,

problem-solving adaptability, interpersonal adaptability, cultural adaptability, physical adaptability. Bentuk *work-stress adaptability*, seperti dalam penyusunan modul ajar yang secara berkala di setiap mata pelajarannya ditengah jadwal mengajar yang padat dan harus menerapkan tiga prinsip yaitu *mindful, meaningful, dan joyful.* *Learning adaptability*, seperti pada saat adanya perubahan metode mengajar tersebut, guru belajar dengan cara mengikuti workshop dan pelatihan terkait bagaimana itu *deep learning* dan bagaimana menerapkannya didalam kelas.

Beberapa penelitian terkait *job performance* sudah pernah dilakukan seperti penelitian (Murphy, 2015) yang meneliti *individual adaptability as a predictor of job performance.* Meskipun demikian, kajian yang secara khusus mengaitkan *individual adaptability* dengan *job performance* guru masih relatif terbatas, terutama dalam konteks perubahan metode mengajar *deep learning* dan dinamika Kurikulum Merdeka. Sementara itu, temuan lapangan menunjukkan bahwa guru dihadapkan pada tuntutan kerja yang semakin kompleks, penuh ketidakpastian, dan menuntut penyesuaian yang cepat. Kondisi ini mengindikasikan adanya kesenjangan antara kebutuhan empiris di lapangan dan keterbatasan penelitian yang mengkaji peran adaptabilitas individu dalam menunjang *job performance* guru. Oleh karena itu penelitian ini diarahkan spesifik bagaimana pengaruh *individual adaptability* terhadap *job performance* pada guru dalam menghadapi perubahan metode ajar *deep learning* dengan fokus subjek guru SD di Kabupaten Lumajang.

B. Rumusan Masalah

Apakah terdapat pengaruh *Individual Adaptability* terhadap *Job Performance* pada guru sekolah dasar di Kabupaten Lumajang ?

C. Tujuan Penelitian

Untuk menguji apakah ada pengaruh *Individual Adaptability* terhadap *Job Performance* pada guru sekolah dasar di Kabupaten Lumajang

D. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam memperkaya literatur mengenai pengaruh individual adaptabilitas terhadap *job performance* pada guru, khususnya pada konteks perubahan kurikulum dan metode mengajar di sekolah dasar negeri. Dengan mengangkat guru SD sebagai objek kajian, penelitian ini melengkapi kekosongan penelitian sebelumnya yang cenderung lebih banyak berfokus pada guru di tingkat menengah atau pada konteks kurikulum yang sudah stabil.

Selain itu, penelitian ini juga memberikan penguatan terhadap teori *job performance guru*, seperti konsep *Task Performance* dan *Contextual Performance* dalam lingkup pendidikan. Penelitian ini akan menunjukkan bagaimana kompetensi profesional, pedagogik, sosial, dan kepribadian guru dapat termanifestasi secara nyata dalam pelaksanaan tugas, serta bagaimana hal tersebut memengaruhi efektivitas guru dalam beradaptasi menghadapi perubahan kurikulum dan metode mengajar.

2. Manfaat Praktis

Guru dapat memperoleh pemahaman yang lebih mendalam terkait adaptasi individu yang berdampak pada *job performance* mereka dalam menghadapi perubahan kurikulum dan metode mengajar. Dengan demikian, guru bisa secara mandiri meningkatkan kemampuan profesional, pedagogik, sosial, maupun kepribadian yang dibutuhkan, sehingga transisi implementasi kurikulum dan metode mengajar yang baru dapat berlangsung lebih lancar.

E. Keaslian Penelitian

Terdapat beberapa penelitian sebelumnya yang sejalan dengan penelitian ini, berikut penelitian yang dijadikan sebagai bahan literatur serta pembanding dalam keaslian penelitian ini:

1. Penelitian yang dilakukan oleh (Murphy, 2015) dengan judul *Individual Adaptability as a Predictor of Job Performance* bertujuan untuk menguji peran *individual adaptability* sebagai prediktor *job performance* dibandingkan dengan prediktor tradisional seperti kemampuan kognitif dan kepribadian (*conscientiousness*). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei daring, di mana data dikumpulkan menggunakan instrumen I-ADAPT, tes kemampuan kognitif, skala kepribadian, serta pengukuran kinerja yang mencakup *task performance*, *citizenship performance*, dan *counterproductive work behavior*. Populasi dalam penelitian ini adalah 313 karyawan dari berbagai sektor pekerjaan di Amerika Serikat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *individual adaptability* secara signifikan memprediksi

ketiga dimensi *job performance*, bahkan menjadi prediktor yang lebih parsimonious khususnya terhadap citizenship performance, serta memiliki hubungan dengan kondisi motivasional individu, sehingga menegaskan bahwa *individual adaptability* merupakan konstruk penting dalam menjelaskan *job performance* pada lingkungan kerja yang dinamis.

2. Penelitian yang dilakukan oleh (Dewi et al., 2025) dengan judul Pengaruh Kemampuan Adaptasi, Emotional Intelligence, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Tekstil di Kabupaten Cirebon bertujuan untuk menganalisis pengaruh kemampuan adaptasi, kecerdasan emosional (*emotional intelligence*), dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, di mana data dikumpulkan melalui kuesioner berbasis skala Likert lima poin. Instrumen yang digunakan mencakup pengukuran kemampuan adaptasi, *emotional intelligence*, kepuasan kerja, serta kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan perusahaan tekstil, dengan sampel sebanyak 50 responden yang dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan jamovi, serta melalui uji validitas, reliabilitas, dan uji asumsi klasik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan adaptasi, *emotional intelligence*, dan kepuasan kerja secara simultan maupun parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemampuan adaptasi membantu karyawan menghadapi perubahan lingkungan kerja secara fleksibel, *emotional intelligence* berperan dalam pengelolaan emosi dan hubungan interpersonal, sedangkan kepuasan kerja

meningkatkan motivasi dan produktivitas. Temuan ini menegaskan bahwa ketiga variabel tersebut merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, khususnya dalam menghadapi dinamika industri yang terus berkembang.

3. Penelitian yang dilakukan oleh (Dias et al., 2021) dengan judul Analisa Pengaruh Compensation dan Job Stress terhadap *Job Performance* melalui Job Satisfaction sebagai Variabel Intervening pada Karyawan Generasi Milenial bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh *compensation* dan *job stress* terhadap *job performance* dengan *job satisfaction* sebagai variabel intervening. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, di mana data dikumpulkan melalui kuesioner menggunakan skala Likert. Instrumen penelitian mencakup pengukuran *compensation*, *job stress*, *job satisfaction*, serta *job performance*. Sampel penelitian berjumlah 214 karyawan generasi milenial yang bekerja di wilayah DKI Jakarta dan sekitarnya, yang dipilih berdasarkan karakteristik tahun kelahiran 1981–1996. Analisis data dilakukan menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) dengan bantuan program AMOS 21, serta melalui uji validitas, reliabilitas, dan *goodness of fit model*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *compensation* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction* namun berpengaruh negatif terhadap *job performance*. Sementara itu, *job stress* tidak berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction*, tetapi berpengaruh positif terhadap *job performance*. Selain itu, *job satisfaction* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job performance*. Temuan ini mengindikasikan bahwa pada karyawan generasi milenial, faktor kepuasan

kerja dan stres kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja, serta menunjukkan adanya perbedaan karakteristik dibandingkan generasi sebelumnya dalam memaknai kompensasi dan tekanan kerja.

4. Penelitian yang dilakukan oleh (Rajagukguk et al., 2024) dengan judul *Pengaruh Kemampuan Adaptasi dan Konsistensi terhadap Kinerja Karyawan PT. ISS Indonesia Area Thamrin Plaza Medan* bertujuan untuk mengetahui pengaruh kemampuan adaptasi dan konsistensi terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, di mana data dikumpulkan melalui kuesioner dan dokumentasi. Instrumen penelitian mencakup pengukuran kemampuan adaptasi, konsistensi, serta kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. ISS Indonesia Area Thamrin Plaza Medan dengan jumlah sampel sebanyak 60 orang yang menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda, serta melalui uji validitas, reliabilitas, dan uji asumsi klasik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan adaptasi dan konsistensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan melalui nilai t hitung masing-masing variabel lebih besar dari t tabel dengan tingkat signifikansi di bawah 0,05. Selain itu, secara simultan kedua variabel juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung sebesar 13,140 lebih besar dari F tabel serta signifikansi $0,000 < 0,05$. Temuan ini menegaskan bahwa kemampuan adaptasi dan konsistensi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, khususnya

dalam menghadapi perubahan lingkungan kerja dan tuntutan organisasi yang dinamis.

5. Penelitian yang dilakukan oleh (Li et al., 2025) dengan judul *Unveiling the Factors Shaping Teacher Job Performance: Exploring the Interplay of Personality Traits, Perceived Organizational Support, Self-Efficacy, and Job Satisfaction* bertujuan untuk menguji hubungan serta pengaruh langsung dan tidak langsung antara *perceived organizational support*, *personality traits*, *self-efficacy*, dan *job satisfaction* terhadap *job performance* pada guru. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, di mana data dikumpulkan melalui kuesioner daring menggunakan skala Likert lima poin. Instrumen penelitian mencakup pengukuran *personality traits*, *perceived organizational support*, *self-efficacy*, *job satisfaction*, serta *job performance*. Sampel penelitian berjumlah 581 guru dari empat universitas swasta di Provinsi Yunnan, China, yang diperoleh melalui teknik *proportional sampling*. Analisis data dilakukan menggunakan metode Structural Equation Modeling berbasis Partial Least Squares (PLS-SEM) dengan bantuan SmartPLS, serta melalui uji validitas, reliabilitas, dan analisis model struktural. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *personality traits*, *self-efficacy*, dan *job satisfaction*, serta secara tidak langsung memengaruhi *job performance* melalui peran mediasi variabel-variabel tersebut. Selain itu, *job satisfaction* terbukti memiliki pengaruh langsung yang kuat terhadap *job performance*. Temuan ini menegaskan bahwa dukungan organisasi yang dirasakan menjadi faktor kunci

dalam meningkatkan kinerja guru, baik secara langsung maupun melalui mekanisme psikologis seperti kepribadian, efikasi diri, dan kepuasan kerja, sehingga memberikan kontribusi penting dalam memahami peningkatan kinerja dalam konteks pendidikan tinggi.

