

**HUBUNGAN ETOS KERJA DAN KESEJAHTERAAN
PSIKOLOGIS DENGAN KOMPETENSI SOSIAL GURU
PAUD DI KECAMATAN PERCUT SEI TUAN**

TESIS

OLEH

HALIMATUSSAKDIAH

NPM. 181804105



**PROGRAM STUDI
MAGISTER PSIKOLOGI PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2022**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER PSIKOLOGI**

HALAMAN PERSETUJUAN

**JUDUL : HUBUNGAN ETOS KERJA DAN KESEJAHTERAAN
PSIKOLOGIS DENGAN KOMPETENSI SOSIAL GURU
PAUD DI KECAMATAN PERCUT SEI TUAN**

NAMA : HALIMATUSSAKDIAH

NPM : 181804105

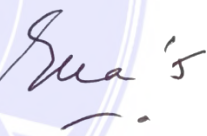
Menyetujui :

Pembimbing I



Dr. Suryani Hardjo, S.Psi, MA, Psikolog

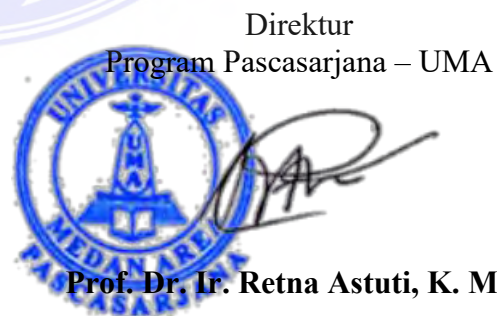
Pembimbing II



Dr. Khairina Siregar, M. Psi



Dr. Rahmi Lubis, M.Psi, Psikolog



Prof. Dr. Ir. Retna Astuti, K. M.Si

**UNIVERSITAS MEDAN AREA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER PSIKOLOGI**

HALAMAN PENGESAHAN

**Tesis ini dipertahankan di depan Panitia Penguji Tesis
Program Pascasarjana Magister Psikologi
Universitas Medan Area**

Pada Hari : Senin
Tanggal : 19 September 2022
Tempat : Program Pascasarjana Magister Psikologi Universitas Medan Area

PANITIA PENGUJI

Ketua : Hasanuddin, Ph.D
Sekretaris : Dr. Siti Aisyah, M.Psi, Psikolog
Anggota I : Dr. Suryani Hardjo, S.Psi, MA, Psikolog
Anggota II : Dr. Khairina Siregar, M.Pd.I, M. Psi
Penguji Tamu : Dr. Rahmi Lubis, M.Psi, Psikolog

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Medan, September 2022



(Halimatussakdiah)

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS
AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Halimatussakdiah
NPM : 181804105
Program Studi : Magister Psikologi
Fakultas : Pascasarjana
Jenis karya : Tesis

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

**HUBUNGAN ETOS KERJA DAN KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS
DENGAN KOMPETENSI SOSIAL GURU PAUD DI KECAMATAN
PERCUT SEI TUAN**

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Medan
Pada tanggal :
Yang menyatakan



Halimatussakdiah

KATA PENGANTAR

Bismillaahirrahmaanirrahiim

Sesungguhnya segala puji hanya milik Allah SWT, tuhan semesta alam dengan segala isinya. Atas segala Rahmaan dan Rahiim Allah, sampai saat ini peneliti masih diberikan nikmat iman, nikmat kesehatan, nikmat kemurahan rezki dan keluangan waktu untuk selalu belajar dan menambah ilmu pengetahuan yang telah Allah tebarkan di muka bumi-Nya ini, sehingga peneliti dapat menyelesaikan tesis ini dengan judul: “HUBUNGAN ETOS KERJA DAN KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS DENGAN KOMPETENSI SOSIAL GURU PAUD DI KECAMATAN PERCUT SEI TUAN”.

Shalawat berangkai salam peneliti hadiahkan kepada Nabi besar Muhammad SAW sang pencerah ummat dengan segala kelembutannya, kasih sayangnya, kesabarannya dalam membina akhlak ummat ini,serta beragam keteladan yang patut kita amalkan dalam menggapai kebahagiaan hidup akhirat kelak.

Peneliti sangat menyadari bahwa tesis ini tidak akan selesai dengan baik tanpa adanya dukungan nyata baik secara moril maupun materil dari beberapa pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa hormat dan mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya, kepada :

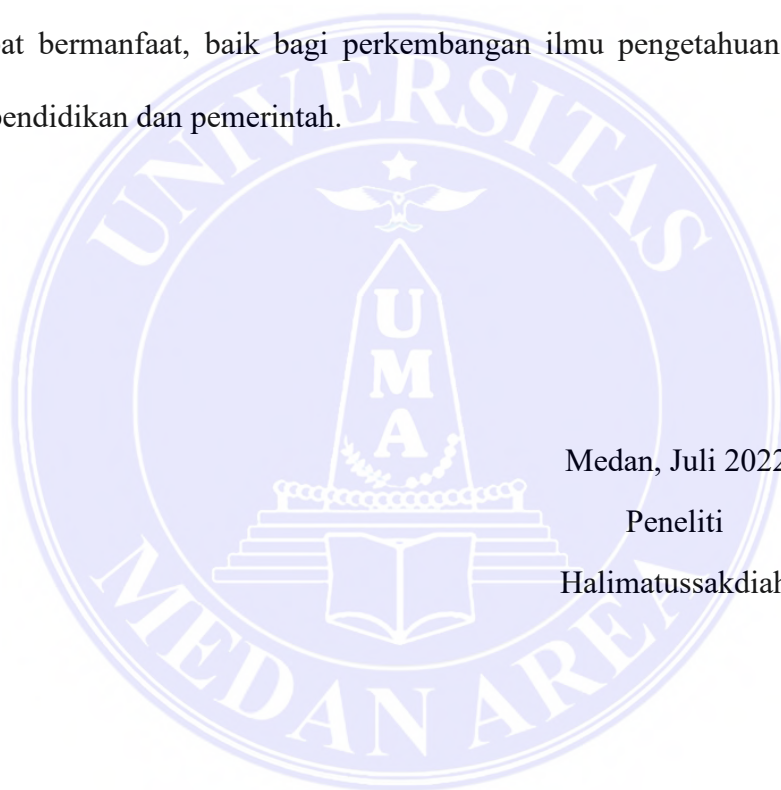
1. Rektor Universitas Medan Area. Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc.
2. Prof. Dr. H. Retna Astuti K, M.Si sebagai Direktur Program Pasca Sarjana Universitas Medan Area.
3. Dr. Rahmi Lubis, M.Psi, Psikolog sebagai Ketua Prodi Magister Psikologi Universitas Medan Area.

4. Dr. Suryani Hardjo, S.Psi, MA, Psikolog, atas bimbingan, arahan dan waktu yang telah diluangkan kepada peneliti untuk berdiskusi selama menjadi dosen pembimbing I pada penulisan tesis ini
5. Dr. Khairina Siregar, M. Psi, selaku Dosen Pembimbing II, yang dengan penuh kesabaran dalam mengarahkan dan memberikan saran dan kritik yang sangat berarti, serta memotivasi peneliti untuk menyelesaikan tesis ini.
6. Kepala sekolah PAUD di kecamatan Percut Sei Tuan yang telah memberi izin untuk melaksanakan penelitian.
7. Kepada para guru PAUD di kecamatan Percut Sei Tuan yang telah membantu dan bersedia menjadi sampel penelitian ini.
8. Seluruh Dosen Program Studi Magister Psikologi khususnya dosen Psikologi Pendidikan yang telah memberikan arahan dan bimbingan untuk mendalami Ilmu Psikologi.
9. Kepada orang tua, suami dan anak-anak serta seluruh keluarga dan kerabat serta sahabat yang selalu mendukung dengan semangat dan do'a dari awal kuliah hingga selesainya sidang tesis ini.
10. Teman-teman seperjuangan satu angkatan di minat Psikologi Pendidikan yang banyak memberi masukan dan motivasi, terima kasih atas kerjasama dan motivasi yang telah diberikan.

Dengan keterbatasan pengalaman, ilmu maupun pustaka yang ditinjau, penulis menyadari bahwa tesis ini masih memiliki kekurangan dan pengembangan lanjut agar benar-benar bermanfaat. Oleh sebab itu, penulis sangat mengharapkan

kritik dan saran agar tesis ini lebih sempurna serta sebagai masukan bagi peneliti untuk penelitian dan penulisan karya ilmiah di masa yang akan datang.

Akhirnya peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah turut membantu peneliti dalam menyelesaikan tesis ini, yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu. Semoga Allah SWT akan membalas semua kebbaikannya yang telah diberikan kepada peneliti. Semoga Tesis ini dapat bermanfaat, baik bagi perkembangan ilmu pengetahuan maupun bagi dunia pendidikan dan pemerintah.



Medan, Juli 2022

Peneliti

Halimatussakdiah

ABSTRAK

Halimatussakdiah. Hubungan Etos Kerja, Kesejahteraan Psikologis, dan Kompetensi Sosial Guru PAUD di Kecamatan Percut Sei Tuan Deli Serdang

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan Etos Kerja, Kesejahteraan Psikologis, dan Kompetensi Sosial Guru di Kecamatan Percut Sei Tuan. Kompetensi Sosial Guru adalah frekuensi siswa untuk memiliki kemauan dalam kegiatan rutin maupun program sekolah baik di dalam dan di luar kelas dengan indikator perilaku, emosional dan kognitif. Hipotesis yang diajukan yaitu Ada hubungan positif antara Etos Kerja dan Kesejahteraan Psikologis dengan Kompetensi Sosial Guru. Teknik sampling dengan purposive sampling, sampel berjumlah 61 guru. Penelitian ini menggunakan skala Etos Kerja, Kesejahteraan Psikologis, dan skala Kompetensi Sosial Guru. Metode analisis data adalah regresi berganda. Berdasarkan analisis data yang dilakukan, maka di peroleh hasil determinan (R^2) = 0,556 dengan $p = 0.000 < 0.050$, artinya ada hubungan positif Etos Kerja dan Kesejahteraan Psikologis terhadap Kompetensi Sosial Guru, semakin tinggi Etos Kerja dan semakin tinggi Kesejahteraan Psikologis maka semakin tinggi Kompetensi Sosial Guru. Etos Kerja dan Kesejahteraan Psikologis terhadap Kompetensi Sosial Guru sebesar 30.9%. Masih terdapat pengaruh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci : Etos Kerja, Kesejahteraan Psikologis, Kompetensi Sosial Guru

ABSTRACT

Halimatussakdiah. *The Correlation between Work Ethic, Psychological Well-Being, and Social Competence of PAUD Teachers in Percut Sei Tuan Deli Serdang Subdistrict*

This study aims to determine the correlation between Work Ethic, Psychological Well-Being, and Social Competence of Teachers in Percut Sei Tuan District. Teacher Social Competence is related to the ability of educators as part of the community to communicate and associate effectively with students, fellow educators, education staff, parents of guardians of students and the community. The hypothesis proposed is that there is a positive correlation between Work Ethic and Psychological Well-Being with the Social Competence of Teachers. The data collection method uses a scale of work ethic, psychological well-being and social competence of the teacher. Sampling technique with total sampling, the sample amounted to 61 teachers. This study used the Scale of Work Ethic, Psychological Well-Being, and the scale of Social Competence of Teachers. The data analysis method is regression. Based on the data analysis carried out, the results of the determinant coefficient (R_{xy}) = 0.556 with $p = 0.000 < 0.050$, meaning that there is a positive correlation between Work Ethic and Psychological Well-being to Teacher Social Competence, the higher the Work Ethic and the higher the Psychological Well-being, the higher the Teacher's Social Competence. Work Ethic and Psychological Well-Being towards Teacher Social Competence by 30.9%. There are still influences of other factors that affect the social competence of teachers, namely emotional intelligence and spiritual intelligence factors that were not studied in this study.

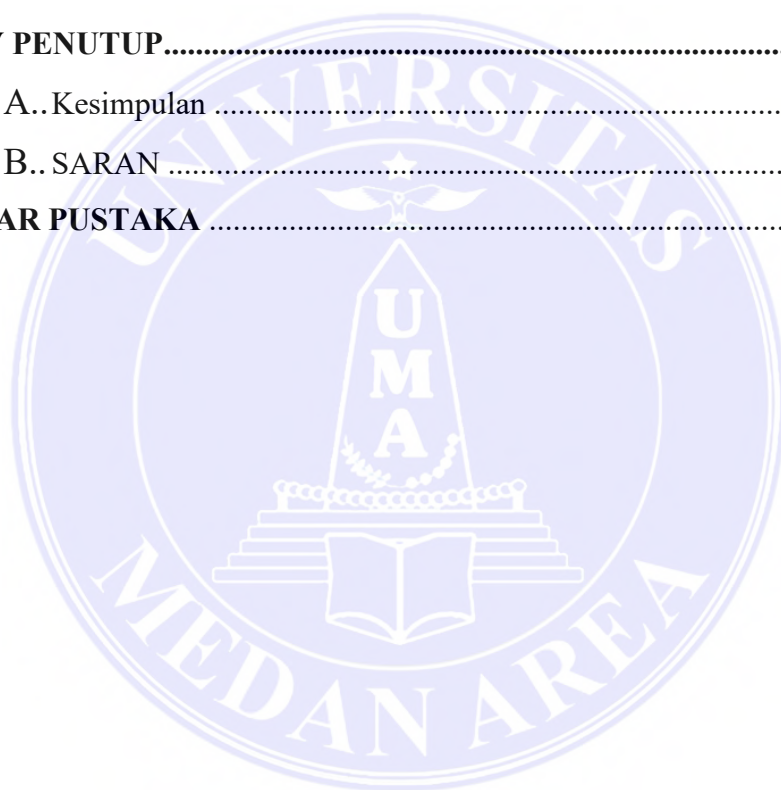
Keywords : Work Ethic, Psychological Well-being, Social Competence of Teachers

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
ABSTRAK	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	14
1.3 Rumusan Masalah.....	14
1.4 Tujuan Penelitian	15
1.5 Manfaat Penelitian.....	15
BAB II LANDASAN TEORI	17
2.1 Kompetensi Guru.....	17
2.1.1 Pengertian Kompetensi Guru.....	17
2.1.2 Ruang Lingkup Kompetensi Sosial Guru.....	22
2.1.3 Komponen Kompetensi Guru.....	25
2.1.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi Guru.....	37
2.1.5 Indikator Kompetensi Sosial Guru	40
2.2. Etos Kerja.....	44
2.2.1 Pengertian Etos kerja.....	44
2.2.2 Aspek-Aspek Etos Kerja.....	48
2.2.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja.....	52
2.3 Kesejahteraan Psikologis.....	57
2.3.1 Pengertian Kesejahteraan Psikologis (<i>Psychological Well-Being</i>).....	57

2.3.2 Dimensi Kesejahteraan Psikologis.....	59
2.4 Hubungan Etos Kerja	
Dengan Kompetensi Sosial Guru.....	60
2.5 Hubungan Kesejahteraan Psikologis	
Dengan Kompetensi Sosial Guru.....	62
2.6 Hubungan Kesejahteraan Psikologis Dan	
Etos Kerja Dengan Kompetensi Guru.....	64
2.7 Kerangka Konseptual.....	68
2.8 Hipotesis.....	69
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	70
3.1 Desain Penelitian.....	70
3.2 Identifikasi Variabel Penelitian.....	70
3.3 Defenisi Operasional Penelitian.....	70
3.3.1 Kompetensi Guru.....	70
3.3.2 Etos Kerja.....	71
3.3.3 Kesejahteraan Psikologis.....	71
3.4 Populasi Dan Sampel Penelitian.....	72
3.4.1 Populasi.....	72
3.4.2 Sampel.....	72
3.5 Tehnik Pengambilan Sampel.....	73
3.6 Metode Pengumpulan Data.....	73
3.7 Prosedur Penelitian.....	83
3.8 Uji Validitas Dan Reliabilitas.....	83
3.8.1 Uji Validitas Alat Ukur.....	83
3.8.2 Uji Reliabilitas Alat Ukur.....	84
3.9 Tehnik Analisi Data.....	85
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	86
4.1 Orientasi Kancah Penelitian	86
4.2 Persiapan Penelitian	91
4.3. Pelaksanaan Penelitian	105
4.4 Analisis Data dan Hasil Penelitian	106

4.5. Pembahasan	112
4.5.1....Hubungan Etos Kerja Dengan Kompetensi Guru PAUD Di Kecamatan Percut Sei Tuan	112
4.5.2....Hubungan Etos Kerja Dengan Kompetensi Sosial Guru PAUD Di Kecamatan Percut Sei tuan	114
4.5.3....Hubungan Kesejahteraan psikologis Dengan Kompetensi Sosial Guru PAUD Di Kecamatan Percut Sei tuan	116
BAB V PENUTUP.....	122
A.. Kesimpulan	122
B.. SARAN	123
DAFTAR PUSTAKA	125



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1. Data Nama Sekolah dan Jumlah Guru.....	72
Tabel 3.2. Skor Nilai Pernyataan Skala Kompetensi Sosial.....	75
Tabel 3.3.Kisi-kisi atau <i>blueprint</i> skala kompetensi sosial.....	76
Tabel 3.4.Skor Nilai Pernyataan Etos Kerja.....	77
Tabel 3.5.Kisi-kisi atau <i>blueprint</i> skala etos kerja.....	78
Tabel 3.6. Skor Nilai Pernyataan Skala kesejahteraan psikologis.....	79
Tabel 3.7.Kisi-kisi atau <i>blueprint</i> skala kesejahteraan psikologis.....	80
Tabel 4.1. Distribusi item skala kompetensi social sebelum diuji coba.....	93
Tabel 4.2 Distribusi item skala etos kerja sebelum uji coba.....	94
Tabel 4.3 Distribusi item skala kesejahteraan psikologis sebelum uji coba.....	96
Tabel 4.4 Distribusi item Skala kompetensi sosial Setelah Uji Coba.....	99
Tabel 4.5 Distribusi item Skala etos kerja Setelah Uji Coba.....	101
Tabel 4.6. Distribusi item skala kesejahteraan Psikologis Setelah Uji Coba.....	102

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	68
-------------------------------------	----



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Skala Penelitian

Lampiran 2 : Data uji Coba Skala

Lampiran 3 : Hasil Analisis Data Uji Coba

Lampiran 4 : Data Penelitian

Lampiran 5 : Hasil Analisis Regresi



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Peranan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas sangat penting bagi pembangunan suatu bangsa. Bahkan ketersediaan SDM berkualitas diyakini banyak orang sebagai kunci utama keberhasilan pembangunan. Untuk mewujudkan manusia dan masyarakat yang berkualitas, dunia pendidikan khususnya sekolah, dituntut untuk berperan aktif dalam meningkatkan kualitas SDM. Banyak faktor yang menentukan suatu sekolah menjadi berkualitas tinggi yaitu tenaga pendidik, peserta didik, tenaga kependidikan, sarana prasarana, kurikulum, fasilitas, orang tua, masyarakat, dan pemerintah. Unsur-unsur pendidikan tersebut saling berkaitan antara satu dengan lainnya, sehingga pendidikan yang berkualitas dapat terwujud. Dari beberapa unsur pendidikan tersebut yang sangat erat kaitannya dengan keberhasilan siswa adalah guru. (Kunandar, 2017). Hal ini dapat dipahami karena guru adalah merupakan sumber daya yang aktif, sedang sumber daya yang lain bersifat pasif. Sebaik-baik kurikulum, fasilitas, sarana prasarana pembelajaran tetapi tingkat kualitas gurunya rendah, akan sulit mendapatkan hasil pendidikan yang berkualitas tinggi. Sudarmaji (2012) menjelaskan guru merupakan “*proxy*” utama terhadap keberhasilan pendidikan.

Tolak ukur yang sering digunakan untuk menilai keberhasilan proses pembelajaran siswa adalah hasil belajar. Guru merupakan figur individu yang menempati posisi penting dalam pendidikan. Hal ini dikarenakan guru

berinteraksi secara langsung dengan siswa dalam proses pembelajaran di sekolah. Selain itu, guru tidak hanya berperan sebagai pengajar, tetapi juga sebagai pendidik. Sebagai pengajar, guru berperan mentransfer materi pelajaran kepada siswa, sehingga siswa memiliki pengetahuan dan wawasan yang luas. Sedangkan, sebagai pendidik, guru berperan memberikan arah dan motivasi kepada siswa. Peran guru sebagai pengajar dan pendidik memiliki keterkaitan yang sangat erat dan keduanya dilaksanakan secara berkesinambungan. Guru merupakan penentu keberhasilan siswa dalam proses pembelajaran.

Guru merupakan figur individu yang menempati posisi penting dalam pendidikan. Hal ini dikarenakan guru berinteraksi secara langsung dengan siswa dalam proses pembelajaran di sekolah. Selain itu, guru tidak hanya berperan sebagai pengajar, tetapi juga sebagai pendidik. Sebagai pengajar, guru berperan mentransfer materi pelajaran kepada siswa, sehingga siswa memiliki pengetahuan dan wawasan yang luas. Sedangkan, sebagai pendidik guru berperan memberikan arah dan motivasi kepada siswa. Peran guru sebagai pengajar dan pendidik memiliki keterkaitan yang sangat erat dan keduanya dilaksanakan secara berkesinambungan. Guru merupakan penentu keberhasilan siswa dalam proses pembelajaran. Tolak ukur yang sering digunakan untuk menilai keberhasilan proses pembelajaran siswa adalah hasil belajar.

Guru mempunyai peran yang sangat strategis dalam upaya mewujudkan tujuan pembangunan nasional terutama pendidikan bagi anak usia dini yang sering disebut sebagai masa *golden age* atau masa keemasan. Pada masa ini hendaknya anak diberikan pendidikan layak yang mampu mengembangkan kemampuannya.

Undang – undang Sistem Pendidikan Nasional mengemukakan bahwa Pendidikan Anak Usia Dini adalah upaya pembinaan yang ditujukan pada anak yang baru lahir sampai dengan usia enam tahun yang dilakukan dengan pemberian rangsangan pendidikan untuk membantu pertumbuhan jasmani dan rohani agar anak siap memasuki pendidikan dasar.

Direktorat Pendidikan Anak Usia Dini Departemen Pendidikan Nasional juga menyatakan bahwa Pendidikan Anak Usia Dini adalah suatu proses pembinaan tumbuh kembang anak lahir hingga enam tahun secara menyeluruh, yang mencakup aspek fisik dan nonfisik. Dengan memberikan rangsangan bagi perkembangan jasmani, moral, spiritual, motorik, emosional, yang tepat dan benar agar anak dapat tumbuh dan berkembang secara optimal. Untuk mencapai sebuah misi besar tersebut dibutuhkan guru yang profesional. Guru kini menjadi sesuatu yang mengemuka ke ruang publik seiring dengan tuntutan akan pendidikan yang bermutu. Hal ini dipertegas lagi dengan respons positif dari pemerintah dengan menetapkan guru sebagai profesi pada tanggal 2 Desember 2004 dan mengeluarkan Undang – undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Dengan undang – undang tersebut harkat dan martabat guru semakin mendapat apresiasi karena dalam Undang – undang tersebut diatur tentang penghargaan terhadap guru, baik dari segi profesional maupun finansial serta perlindungan hukum dan keselamatan dalam menjalankan tugas (Kunandar, 2017)

Guru merupakan jabatan atau profesi yang memerlukan keahlian khusus. Pekerjaan ini tidak bisa dilakukan oleh orang yang tidak memiliki keahlian untuk melakukan kegiatan atau pekerjaan sebagai guru. Orang yang pandai berbicara

dalam bidang – bidang tertentu, belum dapat disebut sebagai guru. Untuk menjadi guru diperlukan syarat – syarat khusus, apalagi sebagai guru yang profesional yang harus menguasai betul seluk–beluk pendidikan dan pengajaran dengan berbagai ilmu pengetahuan lainnya yang perlu dibina dan dikembangkan melalui masa pendidikan tertentu atau pendidikan prajabatan. Proses belajar mengajar merupakan inti dari proses pendidikan secara keseluruhan dengan guru sebagai pemegang peranan utama. Peristiwa belajar–mengajar banyak berakar pada berbagai pandangan dan konsep. Oleh karena itu, perwujudan proses belajar mengajar dapat terjadi dalam berbagai model. Joyce dan Weil (dalam Usman, 2011) mengemukakan 22 model mengajar yang dikelompokkan ke dalam 4 hal, yaitu proses informasi, perkembangan pribadi, interaksi sosial, dan modifikasi tingkah laku. Hal tersebut cukup membuktikan bahwa untuk menjadi guru profesional dibutuhkan kompetensi yang baik.

Kunandar (2017) menjelaskan guru yang profesional adalah guru yang memiliki kompetensi yang dipersyaratkan untuk melakukan tugas pendidikan dan pengajaran. Kompetensi didefinisikan dengan berbagai cara, namun pada dasarnya kompetensi merupakan kebulatan penguasaan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang ditampilkan melalui unjuk kerja, yang diharapkan bisa dicapai seseorang setelah menyelesaikan suatu program Pendidikan.

Sementara itu Keputusan Menteri Pendidikan Nasional No 045/U/2002, kompetensi diartikan sebagai seperangkat tindakan cerdas dan penuh tanggung jawab yang dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu oleh masyarakat dalam melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan pekerjaan tertentu.

Kompetensi di sini meliputi pengetahuan, sikap, dan keterampilan profesional, baik yang bersifat pribadi, sosial, maupun akademis.

PP/RI No. 19/2005 tentang Standar Nasional Pendidikan Pasal 28, pendidik adalah agen pembelajaran yang memiliki empat jenis kompetensi, yakni kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional dan sosial. 1). Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan yang berkenaan dengan pemahaman peserta didik dan pengelola pembelajaran yang mendidik dan dialogis. Secara substansif kompetensi itu mencakup kemampuan pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. 2). Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa, menjadi teladan bagi anak dan berakhlak mulia. 3). Kompetensi profesional merupakan kemampuan yang berkenaan dengan penguasaan materi pembelajaran bidang studi secara luas dan mendalam yang mencakup penguasaan substansi isi materi kurikulum mata pelajaran disekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materi kurikulum tersebut, serta menambah wawasan keilmuan sebagai guru. 4). Kompetensi sosial berkenaan dengan kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua wali peserta didik dan masyarakat sekitar.

Keempat rumpun kompetensi tersebut mencerminkan standar kompetensi pendidik/guru yang masih bersifat umum dan perlu dikemas dengan menempatkan

manusia sebagai makhluk ciptaan Tuhan Yang Maha Esa yang beriman dan bertaqwa, dan sebagai warga negara Indonesia yang memiliki kesadaran akan pentingnya memperkuat identitas dan semangat kebangsaan, sikap demokratis dan tanggung jawab.

Gumelar dan Dahyat (2002) merujuk pada pendapat *Asian Institut for Teacher Education*, menjelaskan salah satu kompetensi guru yaitu kompetensi sosial adalah salah satu daya atau kemampuan guru untuk mempersiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang baik serta kemampuan untuk mendidik, membimbing masyarakat dalam menghadapi kehidupan di masa yang akan datang. Hal ini sejalan dengan kenyataan bahwa dewasa ini banyak muncul berbagai masalah sosial kemasyarakatan yang hanya dapat dipahami dan dipecahkan melalui pendekatan holistik, pendekatan komprehensif, atau pendekatan multidisiplin. Arikunto (1993) mengemukakan kompetensi sosial mengharuskan guru memiliki kemampuan komunikasi sosial baik dengan peserta didik, sesama guru, kepala sekolah, pegawai tata usaha, bahkan dengan anggota masyarakat.

Kompetensi sosial guru tercermin melalui indikator (1) interaksi guru dengan siswa, (2) interaksi guru dengan kepala sekolah, (3) interaksi guru dengan rekan kerja, (4) interaksi guru dengan orang tua siswa, dan (5) interaksi guru dengan masyarakat. Makmun dalam (Usman, 2007) bahwa: Setiap kompetensi pada dasarnya mempunyai 6 unsur yaitu: (1) *performance*: penampilan sesuai bidang profesinya; (2) *subject component*; penguasaan bahan/substansi pengetahuan dan keterampilan teknis sesuai bidang profesinya; (3) *professional*; substansi pengetahuan dan keterampilan teknis sesuai bidang profesinya; (4)

process: kemampuan intelektual seperti berpikir logis, pemecahan masalah, kreatif, membuat keputusan; (5) *adjustment*: penyesuaian diri; (6) *attitude*: sikap, nilai kepribadian.

Pernyataan tersebut dapat dikatakan kompetensi sosial adalah karakter, sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan untuk membangun simpul-simpul kerja sama dengan orang lain yang relatif bersifat stabil ketika menghadapi permasalahan di tempat kerja yang terbentuk melalui sinergi atau watak, konsep diri, motivasi internal serta kapasitas pengetahuan sosial (Spencer), 1993). Guru tidak hanya terampil dalam mengajar tentu juga harus memiliki pribadi yang baik dan mampu melakukan *social adjustment* dalam masyarakat.

Proses belajar dan hasil belajar para peserta didik bukan saja ditentukan oleh sekolah, pola, struktur dan isi kurikulum, akan tetapi sebagian besar ditentukan oleh kompetensi sosial guru yang mengajar dan membimbing mereka. Hamalik (2008) menyatakan bahwa: "guru yang kompeten akan lebih mampu menciptakan lingkungan belajar yang efektif, menyenangkan, dan akan lebih mampu mengelola kelas, sehingga belajar peserta didik berada pada tingkat optimal."

Johnson sebagaimana dikutip Anwar (2004) mengemukakan kemampuan sosial mencakup kemampuan untuk menyesuaikan diri kepada tuntutan kerja dan lingkungan sekitar pada waktu membawakan tugasnya sebagai guru. Dari pernyataan tersebut dinyatakan bahwa guru harus mampu mengembangkan pemikiran yang kreatif dan inovatif dalam pembelajaran. Dapat memahami perkembangan psikologis peserta didik. Dapat mengembangkan kemampuan

berkomunikasi dengan peserta didik. Memiliki wawasan pengetahuan, pemahaman, dan sikap profesional untuk memecahkan masalah. Mampu mengembangkan profesi pendidikan sesuai dengan perkembangan dan tuntutan zaman. Tepat dalam memilih pendekatan, metode, dan teknik yang relevan dengan perkembangan fisik dan psikis peserta didik. Mampu membuat perencanaan yang baik dan melaksanakannya dalam pembelajaran.

Mahir dalam pengelolaan kelas sesuai dengan pendekatan pembelajaran yang diterapkannya. Tepat dalam membuat asesmen pembelajaran sekaligus bisa menerima hasil. Refleksi pembelajaran yang dilakukannya untuk melaksanakan program tindaklanjut. Memiliki kemampuan berkomunikasi dalam ruang lingkup akademik, baik secara lisan maupun tulisan. Kemampuan dan keterampilan ini menggambarkan kompetensi bagi profesi guru sebagai tenaga profesional. Kondisi proses belajar mengajar dapat berjalan efektif bila seluruh komponen yang berpengaruh dalam proses tersebut saling mendukung dalam rangka mencapai tujuan secara professional.

Hartono (2019) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi kompetensi guru, yaitu; a). Keluarga, b). Kematangan, c). pendidikan, d). etos kerja, e). Kesejahteraan psikologis, f). Kapasitas mental. Dari beberapa faktor di atas peneliti tertarik mengkaji faktor etos kerja dan kesejahteraan psikologis yang dikaitkan dengan kompetensi sosial guru.

Hasil penelitian Boatwright dan Slate (2000) yang berkaitan dengan etos kerja, menyebutkan bahwa etos kerja tertinggi dimiliki oleh guru yang profesional. Hasil penelitian Dhiatmika dkk (2013), menyatakan terdapat determinasi yang

signifikan antara etos kerja (X_1) terhadap kompetensi sosial guru (Y) sebesar 35,30%. Hal ini menunjukkan bahwa etos kerja cukup berpengaruh terhadap kompetensi guru, kinerja guru sangat berkaitan dengan kompetensi sosial yang dimilikinya untuk mencapai guru yang profesional. Beberapa pernyataan tersebut, perlu di sinkronkan dengan keadaan yang ada dilapangan, Hujair (2005) menjelaskan rendahnya kualitas tenaga kependidikan merupakan masalah pokok yang dihadapi pendidikan di Indonesia. Sebagai contoh, motivasi menjadi tenaga pendidik sangat rendah, faktor yang melandasi mereka menjadi guru hanyalah mengisi kekosongan waktu agar tidak menjadi pengangguran, sedangkan dari kecakapan dan disiplin ilmu masih rendah. Hal ini menyebabkan rendahnya kualitas pendidikan di Indonesia. Hasil observasi yang dilakukan peneliti menunjukkan adanya keanekaragaman etos kerja yang dimiliki oleh guru di kecamatan Percut Sei Tuan. Contoh keanekaragaman itu seperti adanya pendidik dengan etos kerja yang tinggi dan penuh tanggungjawab serta mempunyai kesadaran akan tugasnya sebagai seorang pendidik namun ada juga pendidik yang belum mempunyai kesadaran untuk menjadi pendidik yang memiliki etos kerja. Beberapa pendidik terlihat hanya sebatas menjalankan tugasnya tanpa memperdalam kompetensi terkait profesi sebagai pendidik di PAUD. Hal ini sangat tidak sesuai dengan makna etos kerja, bahwa seorang guru seharusnya menjadikan pekerjaan sebagai amanah yaitu merasa bahwa pekerjaannya merupakan titipan berharga sehingga harus bekerja dengan benar dan penuh tanggungjawab serta menjadikan pekerjaan sebagai panggilan jiwa sehingga kita mampu bekerja dengan integritas.

Etos adalah sifat, karakter, kualitas hidup, moral dan gaya estetika serta suasana hati seseorang masyarakat. Kemudian mengatakan bahwa etos berada pada lingkaran etika dan logika yang bertumpuk pada nilai-nilai dalam hubungannya pola-pola tingkah laku dan rencana-rencana manusia. Etos memberi warna dan penilaian terhadap alternatif pilihan kerja, apakah suatu pekerjaan itu dianggap baik, mulia, terpuji, salah dan tidak dibanggakan.

Dengan menggunakan kata etos dalam arti yang lebih luas, yaitu pertama sebagaimana sistem tata nilai mental, tanggung jawab dan kewajiban. Akan tetapi perlu dicatat bahwa sikap moral berbeda dengan etos kerja, karena konsep pertama menekankan kewajiban untuk berorientasi pada norma sebagai patokan yang harus diikuti. Sedangkan etos ditekankan pada kehendak otonom atas kesadaran sendiri, walaupun keduanya berhubungan erat dan merupakan sikap mental terhadap sesuatu. Hal ini sangat tidak sesuai dengan makna etos kerja, bahwa guru seharusnya menjadikan pekerjaan sebagai amanah yaitu merasa bahwa pekerjaannya adalah merupakan titipan berharga sehingga secara moral guru harus bekerja dengan benar dan penuh tanggungjawab serta menjadikan pekerjaan sebagai panggilan jiwa sehingga guru mampu bekerja dengan integritas.

Sinamo (2003), menjelaskan bahwa etos kerja dapat diartikan sebagai konsep tentang kerja atau paradigma kerja yang diyakini oleh seseorang atau sekelompok orang sebagai baik dan benar yang diwujudkannyatakan melalui perilaku kerja mereka secara khas. Sedangkan Tasmara, (2002) mengemukakan bahwa Etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta caranya mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna ada sesuatu, yang mendorong

dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal sehingga pola hubungan antara manusia dengan dirinya dan antara manusia dengan makhluk lainnya dapat terjalin dengan baik.

Hujair (2005) menyebutkan bahwa pendidik yang memiliki etos kerja yang tinggi dan penuh tanggung jawab serta memiliki kesadaran akan tugasnya sebagai seorang pendidik tetapi ada juga pendidik yang belum mempunyai kesadaran untuk menjadi pendidik yang profesional yaitu pendidik yang mendidik dengan hati dan dengan ketulusan, sehingga akan memiliki kompetensi dalam mendidik siswa. Refleksi pembelajaran yang dilakukannya untuk melaksanakan program tindak lanjut. Memiliki kemampuan berkomunikasi dalam ruang lingkup akademik, baik secara lisan maupun tulisan. Kemampuan dan keterampilan ini menggambarkan kompetensi bagi profesi guru sebagai tenaga profesional. Spesialisasi dan profesionalisasi dalam pengajaran untuk mengembangkan kompetensi pengajaran. Kondisi proses belajar mengajar dapat berjalan efektif bila seluruh komponen yang berpengaruh dalam proses tersebut saling mendukung dalam rangka mencapai tujuan secara professional.

Dapat disimpulkan bahwa etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau umat terhadap kerja. Bila individu- individu dalam komunitas memandang kerja sebagai suatu hal yang luhur bagi eksistensi manusia, maka etos kerjanya cenderung akan tinggi, sebaliknya sikap dan pandangan terhadap kerja sebagai sesuatu yang bernilai rendah bagi kehidupan maka etos kerja dengan sendirinya akan rendah. Karena etos kerja merupakan perwujudan dari kecintaan orang terhadap pekerjaan yang ditekuninya. Orang yang memiliki

etos kerja yang baik akan memiliki cara pandang yang baik pula. Cara pandang seseorang berhubungan erat dengan kondisi mental seseorang. Seseorang yang memiliki mental yang baik adalah yang memiliki kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*).

Ryff (1995), mengungkapkan bahwa kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) adalah suatu kondisi seseorang yang bukan hanya bebas dari tekanan atau masalah-masalah mental saja, tetapi lebih dari itu yaitu kondisi seseorang yang mempunyai kemampuan menerima diri sendiri maupun kehidupannya di masa lalu (*self-acceptance*), pengembangan atau pertumbuhan diri (*personal growth*), keyakinan bahwa hidupnya bermakna dan memiliki tujuan (*purpose in life*), memiliki kualitas hubungan positif dengan orang lain (*positive relationship with others*), kapasitas untuk mengatur kehidupannya dan lingkungannya secara efektif (*environmental mastery*), dan kemampuan untuk menentukan tindakan, sendiri (*autonomy*).

Umumnya, *well-being* berhubungan dengan hubungan personal, interaksi sosial, dan kepuasan hidup (Hoyer & Roodin, 2003). Bartram & Boniwell, (2007). Kesejahteraan psikologis berhubungan dengan kepuasan pribadi, keterikatan, harapan, rasa syukur, stabilitas suasana hati, pemaknaan terhadap diri sendiri, harga diri, kegembiraan, kepuasan dan optimisme, termasuk juga mengenali kekuatan dan mengembangkan bakat dan minat yang dimiliki. Bartram & Boniwell, (2007) Kesejahteraan psikologis memimpin individu untuk menjadi kreatif dan memahami apa yang sedang dilakukannya, sehingga akan

mengarahkan individu untuk menampilkan kompetensinya secara menyeluruh dalam bekerja.

Guru yang profesional mempunyai tanggungjawab pribadi, sosial, intelektual, moral dan spiritual. Tanggungjawab pribadi yang mandiri yang mampu memahami dirinya, mengelola dirinya, mengendalikan dirinya, dan menghargai serta mengembangkan dirinya. Tanggung jawab sosial diwujudkan melalui kompetensi sosial guru dalam memahami dirinya sebagai bagian yang tak terpisahkan dari lingkungan sosial serta memiliki kemampuan interaktif yang efektif. Tanggungjawab intelektual diwujudkan melalui penguasaan berbagai perangkat pengetahuan dan ketrampilan yang diperlukan untuk menunjang tugas – tugasnya. Tanggung jawab spiritual dan moral diwujudkan melalui penampilan guru sebagai makhluk beragama yang perilakunya senantiasa tidak menyimpang dari norma agama dan moral.

Permasalahan kompetensi sosial yang terjadi di PAUD Kecamatan Percut Sei Tuan berkaitan dengan indikator bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik. Peneliti masih didapati guru yang berkata kurang santun karena memanggil anak dengan tidak menyebutkan namanya, memanggil dengan sebutan “eh” dan terdengar ucapan guru yang memberi lebeling kepada peserta didik, misalnya anak yang aktif dikatakan lasak, ada anak yang dikatakan pemalu, anak suka mengganggu teman, anak yang cengeng, mengabaikan anak saat berbicara, membanding bandingkan kemampuan anak didik, minim komunikasi dengan dengan orang tua, terjadinya salah pahaman antara guru dengan kepala sekolah,

kurang berinteraksi kepada masyarakat sekitar. Ada juga guru yang bersikap lebih sayang kepada anak yang sering memberi hadiah kepada gurunya. Hal seperti ini dapat membangun konsep diri yang negatif bagi anak-anak peserta didik. Guru yang memiliki kompetensi sosial yang baik akan terlihat dari cara guru memperlakukan anak serta sikap guru yang mampu bergaul secara efektif dengan orang-orang terdekat di lingkungan sekolah dan juga masyarakat.

Dari uraian tersebut, maka peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul "Hubungan Etos Kerja dan Kesejahteraan Psikologis Dengan Kompetensi sosial guru PAUD Di Kecamatan Percut Sei Tuan"

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasi, bahwa terdapat beberapa masalah yang ada, antara lain :

1. Memberi label kepada peserta didik
2. Memanggil anak dengan tidak menyebutkan namanya
3. Mengabaikan anak saat berbicara
4. Membandingkan kemampuan anak didik
5. Minim komunikasi dengan orang tua
6. Membedakan kasih sayang dan perhatian
7. Terjadinya salah paham antara guru dengan kepala sekolah
8. Kurang berinteraksi kepada masyarakat sekitar

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang sudah diuraikan tersebut, maka dapat dirumuskan pemasalahannya yaitu :

1. Apakah terdapat hubungan etos kerja dengan kompetensi sosial guru PAUD di kecamatan Percut Sei Tuan ?.
2. Apakah terdapat hubungan kesejahteraan psikologis dengan kompetensi sosial guru PAUD di Kecamatan Percut Sei Tuan ?
3. Apakah terdapat hubungan etos kerja dan kesejahteraan psikologis dengan kompetensi sosial guru PAUD di Kecamatan Percut Sei Tuan ?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah diatas, tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah terdapat hubungan etos kerja dengan kompetensi sosial guru PAUD di kecamatan Percut Sei Tuan.
2. Untuk mengetahui apakah terdapat hubungan kesejahteraan psikologis dengan kompetensi sosial guru PAUD di kecamatan Percut Sei Tuan.
3. Untuk mengetahui apakah terdapat hubungan etos kerja dan kesejahteraan psikologis dengan kompetensi sosial guru PAUD di kecamatan Percut Sei Tuan

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain :

a. Manfaat teoritis

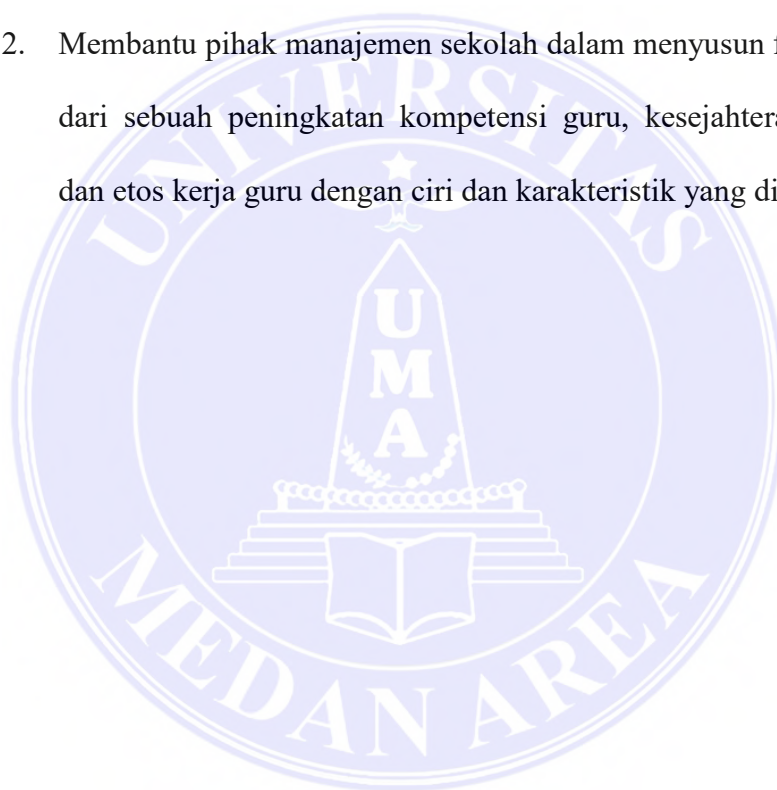
Memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu psikologi dalam topik manajemen sekolah khususnya yang bersangkutan tentang kompetensi sosial guru, etos kerja dan kesejahteraan psikologis.

b. Manfaat praktis

1. Memberikan tambahan wawasan kepada sumber daya manusia yang

ada dalam organisasi-organisasi Sekolah mengenai pengaruh kesejahteraan psikologis dan etos kerja dengan kompetensi sosial guru. Terlebih menjadi bahan masukan, khususnya untuk kepala sekolah yang bertugas mengelola sumber daya manusia di unitnya, dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk melakukan perbaikan kompetensi guru agar dapat meningkat.

2. Membantu pihak manajemen sekolah dalam menyusun formulasi ideal dari sebuah peningkatan kompetensi guru, kesejahteraan psikologis dan etos kerja guru dengan ciri dan karakteristik yang dibutuhkan.



BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kompetensi Sosial Guru

2.1.1 Pengertian Kompetensi Sosial Guru

Nawawi (2015) menjelaskan Guru adalah orang dewasa, yang peranannya berkewajiban memberikan pendekatan kepada anak didik. Guru merupakan unsur penting dalam kegiatan pembelajaran. Djamarah (2015) menjelaskan Guru adalah seseorang yang memberikan ilmu pengetahuan kepada anak didik atau tenaga profesional yang dapat menjadikan murid-muridnya untuk merencanakan, menganalisis dan menyimpulkan masalah yang dihadapi. Guru adalah seorang pendidik yang profesional, guru merupakan salah satu faktor utama bagi terciptanya generasi penerus bangsa. Djamarah dan Zain (2015) mengemukakan bahwa guru adalah seseorang yang berpengalaman dalam bidang profesinya. Dengan keilmuan yang dimilikinya ia dapat menjadikan anak didik menjadi orang yang cerdas. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Pasal 39 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, menyatakan bahwa pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.

Kesimpulan yang dapat diambil dari beberapa pendapat ahli diatas bahwa pengertian guru adalah seseorang yang berkewajiban untuk mendidik dan memberikan ilmu pengetahuan yang dimilikinya kepada orang lain, sehingga guru

dapat menjadikan orang lain menjadi orang yang cerdas. Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan.

Zamroni (2001) mengemukakan bahwa, guru adalah orang yang memegang peran penting dalam merancang strategi pembelajaran yang akan dilakukan. Keberhasilan proses pembelajaran sangat tergantung pada penampilan guru dalam mengajar dan kegiatan mengajar dapat dilakukan dengan baik dan benar oleh seseorang yang telah melewati pendidikan tertentu yang memang dirancang untuk mempersiapkan sebagai guru. Pernyataan tersebut mengantarkan kepada pengertian bahwa mengajar adalah suatu profesi, dan pekerjaan guru adalah pekerjaan profesional. Setiap pekerjaan profesional dipersyaratkan memiliki kemampuan atau kompetensi tertentu agar yang bersangkutan dapat melaksanakan tugas-tugas profesionalnya.

Pengertian dasar kompetensi (*competency*) adalah kemampuan atau kecakapan. Kata kompetensi yang berasal dari bahasa Inggris cukup banyak memiliki arti dan lebih relevan dengan bahasan kali ini adalah kata *proficiency* dan *ability* yang memiliki arti kemampuan. Menurut kamus besar bahasa Indonesia kompetensi dapat diartikan sebagai (kewenangan) kekuasaan untuk menentukan atau memutuskan sesuatu hal. Istilah kompetensi banyak makna atau arti sebagaimana dikemukakan oleh para ahli diantaranya : Spencer dan Spencer dalam Uno (2007) Mengemukakan bahwa "Kompetensi merupakan karakteristik

yang menonjol bagi seseorang dan menjadi cara-cara berperilaku dan berfikir dalam segala situasi, dan berlangsung dalam periode waktu yang lama".

Kesimpulan beberapa pendapat tersebut dapat difahami bahwa kompetensi menunjuk pada kinerja seseorang dalam suatu pekerjaan yang bisa dilihat dari pikiran, sikap, dan perilaku. Lebih lanjut Spenser dan Spenser dalam Uno (2007), membagi lima karakteristik kompetensi yaitu sebagai berikut : 1. Motif, yaitu sesuatu yang orang pikirkan dan inginkan yang menyebabkan sesuatu 2. sifat, yaitu karakteristik fisik tanggapan konsisten terhadap situasi 3. Konsep diri, yaitu sikap, nilai, dan image dari seseorang 4. Pengetahuan, yaitu informasi yang dimiliki seseorang dalam bidang tertentu 5. Keterampilan, yaitu kemampuan untuk melakukan tugas-tugas yang berkaitan dengan fisik dan mental. Mulyasa (2008) mengemukakan bahwa "kompetensi diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif dan psikomotorik dengan sebaik baiknya". Selanjutnya ditambahkan bahwa Kompetensi sebagai penguasaan terhadap suatu tugas, keterampilan, sikap, dan apresiasi yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan".

UU No 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen, menjelaskan "kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru dan dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya".

Mulyasa (2008) mengemukakan bahwa kompetensi: *"...is a knowledge, skills, and abilities or capabilities that a person achieves, which*

become part of his or her being to the extent he or she can satisfactorily perform particular cognitive, affective, and psychomotor behaviors". Kompetensi diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya. Sejalan dengan itu Finch & Crunkilton (1979), dikutip oleh Mulyasa (2003) mengartikan kompetensi sebagai penguasaan terhadap suatu tugas, keterampilan, sikap, dan apresiasi yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan. Sofu (1999) mengemukakan "*A competency is composed of skill, knowledge, and attitude, but in particular the consistent applications of those skill, knowledge, and attitude to the standard of performance required in employment*". Dengan kata lain kompetensi tidak hanya mengandung pengetahuan, keterampilan dan sikap, namun yang penting adalah penerapan dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan tersebut dalam pekerjaan. Robbins (2001) menyebut kompetensi sebagai *ability*, yaitu kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.

Uraian pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kecakapan, kemampuan dan keterampilan seseorang yang dikuasainya sehingga dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya.

Guru berwenang dan bertanggung jawab atas pendidikan muridnya. Ini berarti guru harus memiliki dasar-dasar kompetensi sebagai wewenang dan kemampuan dalam menjalankan tugasnya. Oleh karena itu kompetensi harus

mutlak dimiliki guru sebagai kemampuan, kecakapan dan ketrampilan mengelola pendidikan. Guru harus memiliki kompetensi sesuai dengan standar yang ditetapkan atau yang dikenal dengan standar kompetensi guru. Standar ini diartikan sebagai suatu ukuran yang ditetapkan atau dipersyaratkan. Lebih lanjut Suparlan (2006), menjelaskan bahwa “Standar kompetensi sosial guru adalah ukuran yang ditetapkan atau dipersyaratkan dalam bentuk penguasaan pengetahuan dan perilaku perbuatan bagi guru agar berkelayakan untuk menduduki jabatan fungsional sesuai dengan bidang tugas, kualifikasi dan jenjang pendidikan. Hubungannya dengan tenaga kependidikan, kompetensi merujuk pada perbuatan yang bersifat rasional dan memenuhi sertifikasi tertentu dalam melaksanakan tugas kependidikan. Tenaga kependidikan dalam hal ini adalah guru. Guru harus memiliki kompetensi yang memadai agar dapat menjalankan tugas dengan baik. Sahertian (1994) menjelaskan, Kompetensi sosial guru adalah kemampuan melakukan tugas mengajar dan mendidik yang diperoleh melalui pendidikan dan latihan. Suparlan (2006) berpendapat bahwa kompetensi sosial guru melakukan kombinasi kompleks dari pengetahuan, sikap, ketrampilan dan nilai- nilai yang ditunjukkan guru dalam konteks kinerja yang diberikan kepadanya.

Menurut Sudrajat (2007), Kompetensi sosial guru merupakan gambaran tentang apa yang seyogyanya dapat dilakukan guru dalam melaksanakan pekerjaannya, baik yang berupa kegiatan dalam berperilaku maupun hasil yang ditunjukkan. Menurut Sudjana (2002), Kompetensi sosial guru merupakan kemampuan dasar yang harus dimiliki guru. Menurut Sumitro dkk (2002), Sekolah memerlukan guru yang memiliki kompetensi mengajar dan mendidik

inovatif, kreatif, manusiawi, cukup waktu untuk menekuni profesionalitasnya, dapat menjaga wibawanya di mata peserta didik dan masyarakat sehingga mampu meningkatkan mutu pendidikan. Kemampuan mengajar adalah kemampuan esensial yang harus dimiliki oleh guru, tidak lain karena tugas yang paling utama adalah mengajar. Dalam proses pembelajaran, guru menghadapi siswa-siswa yang dinamis, baik sebagai akibat dari dinamika internal yang berasal dari dalam diri siswa maupun sebagai akibat tuntutan dinamika lingkungan yang sedikit banyak berpengaruh terhadap siswa. Oleh karena itu, kemampuan mengajar harus dinamis juga sebagai tuntutan-tuntutan siswa yang tidak terelakkan. Kemampuan mengajar guru sebenarnya merupakan pencerminan guru atas kompetensinya. Kompetensi ini terdiri dari berbagai komponen penting.

Kesimpulan uraian di atas kompetensi sosial guru dapat diartikan sebagai kemampuan/kecakapan seorang guru berupa pengetahuan, ketrampilan, sikap dan nilai-nilai dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik, yang diukur melalui dimensi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, kompetensi sosial.

2.1.2 Ruang Lingkup Kompetensi Sosial Guru

Kompetensi sosial dalam kegiatan belajar ini berkaitan erat dengan kemampuan guru dalam berkomunikasi dengan masyarakat disekitar sekolah dan masyarakat tempat guru tinggal sehingga peranan dan cara guru berkomunikasi dengan masyarakat diharapkan memiliki karakteristik sendiri yang sedikit banyak berbeda dengan orang lain yang bukan guru. Misi yang diemban guru adalah misi kemanusiaan. Mengajar dan mendidik adalah tugas memanusiaikan manusia.

Kunandar (2013) mengemukakan bahwa ciri-ciri/karakteristik kompetensi sosial guru adalah sebagai berikut :

1. Berkomunikasi secara efektif dengan peserta didik.
2. Berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan sesama pendidik dan tenaga kependidikan.
3. Berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan orang tua wali peserta didik dan masyarakat sekitar.

Mukhlis Samani yang dikutip oleh Fachrudi Saudagar dan Ali Idrus (2009) mengemukakan yang dimaksud dengan kompetensi sosial adalah kemampuan individu, sebagai bagian dari masyarakat yang mencakup kemampuan untuk :

1. Berkomunikasi lisan, tulisan, dan isyarat.
2. Menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional.
3. Bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, pimpinan satuan Pendidikan, orang tua/ wali peserta didik.
4. Bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar dengan mengindahkan norma serta sistem nilai yang berlaku.
5. Menerapkan prinsip-prinsip perasaudaraan sejati dan semangat kebersamaan.

Guru sebagai tenaga pendidik yang tugas utamanya mengajar, memiliki karakteristik kepribadian yang sangat berpengaruh terhadap keberhasilan pengembangan sumber daya manusia. Kompetensi dari sosok guru akan memberikan teladan yang baik terhadap anak didik maupun masyarakatnya, sehingga guru akan tampil sebagai sosok yang patut “digugu” (ditaati

nasehat/ucapan/perintahnya) dan “ditiru” (di contoh sikap dan perilakunya). Kepribadian guru merupakan faktor terpenting bagi keberhasilan belajar anak didik.

Zakiah Darajat dalam Syah (2000) menegaskan bahwa kepribadian seorang guru itulah yang akan menentukan apakah ia menjadi pendidik dan pembina yang baik bagi anak didiknya, ataukah akan menjadi perusak atau penghancur bagi masa depan anak didiknya terutama bagi anak didik yang masih kecil (tingkat dasar) dan mereka yang sedang mengalami kegoncangan jiwa (tingkat menengah)..

Kompetensi sosial berkenaan dengan kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua / wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.

- 1.1. Bersifat inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi, fisik, latar belakangkeluarga, dan status sosial ekonomi.
- 1.2. Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua, dan masyarakat.
- 1.3. Beradaptasi di tempat bertugas di seluruh wilayah Republik Indonesia yang memiliki keragaman sosial budaya.
- 1.4. Berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain.

Uraian pendapat ahli tersebut diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa

ruang lingkup kompetensi sosial guru adalah kemampuan guru melakukan interaksi dan komunikasi kepada semua lapisan masyarakat. Guru dituntut dapat berkomunikasi secara efektif dengan siswa, sesama guru, orang tua siswa, dan masyarakat sekitar.

2.1.3 Komponen Kompetensi Sosial Guru

a. Kemampuan Memahami Landasan Kependidikan

Guru adalah tenaga profesional, sehingga tidaklah cukup apabila guru hanya menguasai apa yang harus dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya, tetapi juga harus memahami berbagai landasan dalam dunia pendidikan. Landasan tersebut sangatlah penting mengingat tugas guru adalah memberi bekal pengetahuan, ketrampilan, dan keahlian kepada para peserta didiknya. Selain itu tugas guru bukan hanya sebagai *transfer of knowledge* tetapi juga *transfer of value*. Pribadi dan tingkah laku guru juga dijadikan sebagai tauladan bagi para siswanya, sehingga landasan pendidikan harus tercermin didalam semua perbuatan guru dalam melaksanakan tugas maupun keseharian yang memungkinkan guru mampu tumbuh dan berkembang dalam jabatan profesionalnya.

Landasan kependidikan yang harus dikuasai guru yang dijelaskan Usman (2006), yaitu mengenal tujuan pendidikan, mengenal fungsi sekolah dan masyarakat, serta mengenal prinsip-prinsip psikologi pendidikan. Menurut Mulyasa (2007, landasan kependidikan yang harus dikuasai guru yaitu landasan filosofis, psikologis, dan sosiologis. Landasan filosofis yang dimaksud yaitu setiap guru harus memahami dan menanamkan nilai-nilai Pancasila yang berupa nilai-nilai budaya, agama, dan norma-norma kepada siswa. Landasan psikologis

yaitu setiap guru harus mampu memahami karakteristik siswa, menguasai teori-teori belajar, dan metode-metode pembelajaran yang memungkinkan guru mampu melaksanakan pembelajaran sesuai dengan kondisi peserta didik. Landasan sosiologis berkaitan dengan penanaman nilai-nilai sosial yang ada di masyarakat.

Sanusi dalam Yamin (2006), menjelaskan bahwa dalam rangka peningkatan kemampuan guru secara profesional ada beberapa pengetahuan dan teknis dasar yang harus dikuasai guru diantaranya yaitu:

- a) Pengetahuan tentang disiplin ilmu pengetahuan sebagai sumber bahan studi;
- b) Pengetahuan tentang karakteristik dan perkembangan pelajar;
- c) Pengetahuan tentang berbagai model teori belajar;
- d) Pengetahuan tentang karakteristik dan kondisi sosial, ekonomi, budaya, politik sebagai latar belakang konteks proses pembelajaran;
- e) Pengetahuan dan penghayatan Pancasila sebagai pandangan hidup bangsa; dan
- f) Pengetahuan dan penguasaan berbagai sumber belajar.

Standar Kompetensi sosial guru tahun 2003 dalam Suparlan (2006), komponen pemahaman landasan kependidikan yaitu mampu menjelaskan tujuan dan hakikat pendidikan, menjelaskan tujuan dan hakekat pembelajaran, menjelaskan konsep dasar pengembangan kurikulum, menjelaskan struktur kurikulum. Landasan yang berkaitan dengan psikologi perkembangan siswa maka guru harus mampu menjelaskan psikologi pendidikan yang mendasari

perkembangan siswa, menjelaskan tingkat-tingkat perkembangan mental siswa, dan mampu mengidentifikasi tingkat perkembangan siswa yang dididik. Pendapat ini menambahkan bahwa pemahaman akan kurikulum menjadi landasan bagi setiap guru. Setiap guru harus memahami kurikulum tingkat satuan pendidikan yang mana akan memudahkan guru dalam mengaplikasikan metode maupun strategi pembelajaran yang berbasis pada tingkat satuan pendidikan sehingga mampu meningkatkan kualitas proses pembelajaran.

Beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kemampuan guru dalam memahami landasan kependidikan yaitu meliputi kemampuan dalam memahami tujuan dan hakekat pendidikan, memahami tujuan dan hakekat pembelajaran, memahami landasan hukum pendidikan, memahami landasan filsafat pendidikan, memahami landasan sejarah pendidikan, memahami landasan psikologis pendidikan, memahami landasan sosial budaya pendidikan, memahami landasan ekonomi pendidikan, memahami kurikulum tingkat satuan pendidikan, serta memahami fungsi sekolah. Kemampuan Merencanakan Proses Pembelajaran

Nawawi (dalam Majid, 2007), mengemukakan perencanaan berarti menyusun langkah-langkah penyelesaian suatu masalah atau pelaksanaan suatu pekerjaan yang terarah pada pencapaian tujuan tertentu. Perencanaan ini mencakup rangkaian kegiatan untuk menentukan tujuan umum dan tujuan khusus suatu lembaga pendidikan berdasar informasi yang lengkap. Proses pembelajaran perlu direncanakan agar dalam pelaksanaannya dapat berlangsung dengan baik dan dapat mencapai hasil yang diharapkan. Perencanaan proses pembelajaran

bertujuan untuk memperkirakan mengenai tindakan apa yang akan dilakukan pada waktu melaksanakan proses pembelajaran. Guru yang baik akan berusaha sebisa mungkin agar pengajarannya berhasil. Salah satu faktor yang dapat membawa keberhasilan itu adalah adanya perencanaan pengajaran yang dibuat guru sebelumnya.

Aqib dan Rahmanto (2007), menerangkan perencanaan pembelajaran merupakan catatan hasil pemikiran awal guru sebelum mengelola proses pembelajaran. Perencanaan tersebut antara lain pemilihan materi, metode, media, dan alat evaluasi yang mengacu pada silabus pembelajaran. Perbedaan antara silabus dan rencana pembelajaran yaitu silabus menuntut hal-hal yang perlu dilakukan oleh siswa untuk memutuskan suatu kompetensi secara utuh, sedangkan rencana pembelajaran adalah penggalan-penggalan kegiatan yang perlu dilakukan oleh guru untuk setiap pertemuan. Ada beberapa unsur yang harus diperhatikan dalam rencana pembelajaran yaitu sebagai berikut:

- a). Tingkat kompetensi dan kompetensi dasar yang harus dikuasai siswa, materi, dan sub materi pembelajaran dari silabus.
- b). Penerapan pendekatan yang sesuai dengan materi yang membutuhkan kecakapan hidup dan kelakuan sehari-hari.
- c). Menggunakan metode dan pendekatan yang sesuai.
- d). Penilaian dan pengujian menyeluruh yang berkelanjutan berdasarkan silabus.

Selain itu ada beberapa unsur yang harus ada dalam rencana pembelajaran yaitu identitas mata pelajaran, standar kompetensi dan kompetensi dasar, materi pembelajaran, strategi pembelajaran, media, penilaian dan tindak

lanjut, serta sumber bacaan. Mulyasa (2007), mengemukakan bahwa dalam rangka pengembangan kurikulum yang mencakup pada tingkat satuan pendidikan maka rencana pembelajaran dan silabus merupakan tuntutan bagi setiap guru untuk menyusunnya, selain itu guru juga perlu menyusun program tahunan, program mingguan dan harian, program pengayaan remedial, serta program bimbingan dan konseling. Lebih lanjut menurut Mulyasa (2007), yang dimaksud program tahunan yaitu program umum setiap mata pelajaran untuk setiap kelas yang dikembangkan oleh guru mata pelajaran yang bersangkutan. Program ini perlu dipersiapkan dan dikembangkan oleh guru sebelum tahun ajaran karena merupakan pedoman bagi pengembangan program-program berikutnya yaitu program semester, program mingguan, dan program harian atau program pembentukan setiap kompetensi dasar. Program semester meliputi garis-garis besar mengenai hal-hal yang hendak dilaksanakan atau dicapai dalam semester tersebut yang terdiri dari pokok bahasan yang akan disampaikan, waktu yang direncanakan dan keterangan-keterangan. Program mingguan atau harian yaitu untuk mengetahui tingkat keberhasilan tujuan-tujuan yang telah dicapai yang perlu diulang, identifikasi kemajuan belajar, kesulitan maupun kelebihan peserta didik sehingga dapat dilakukan pengayaan dan pengulangan atau remedial.

Suryadi dan Mulyana (1993), menjelaskan unsur-unsur utama yang harus ada dalam perencanaan pengajaran adalah tujuan yang hendak dicapai yaitu berupa bentuk-bentuk tingkah laku apa yang diinginkan untuk dimiliki siswa setelah terjadinya proses pembelajaran, bahan pelajaran atau isi pelajaran yang dapat mengantarkan siswa mencapai tujuan, metode dan teknik yang digunakan

yaitu bagaimana proses pembelajaran yang akan diciptakan guru agar siswa mencapai tujuan, dan penilaian yaitu bagaimana menciptakan dan menggunakan alat untuk mengetahui tujuan tercapai atau tidak. Pendapat lain dikemukakan Masnur (2007), perencanaan pembelajaran atau RPP adalah rancangan pembelajaran mata pelajaran atau per unit yang akan diterapkan guru dalam pembelajaran di kelas sehingga berdasarkan RPP inilah guru bisa menerapkan pembelajaran secara terprogram. Bahkan dalam merencanakan RPP dapat dilihat kadar kemampuan guru dalam menjalankan profesinya. Secara teknis RPP minimal mencakup beberapa komponen yaitu standar kompetensi, kompetensi dasar, indikator pencapaian hasil belajar, tujuan pembelajaran, materi pembelajaran, pendekatan dan metode pembelajaran, langkah-langkah kegiatan pembelajaran, alat dan sumber belajar, dan evaluasi pembelajaran.

Standar Kompetensi sosial guru tahun 2003 dalam Suparlan (2006), kemampuan guru dalam merencanakan proses pembelajaran dapat ditunjukkan oleh beberapa indikator yaitu sebagai berikut :

- a) Mendeskripsikan tujuan pembelajaran
- b) Menentukan materi sesuai dengan kompetensi yang telah ditentukan
- c) Mengorganisasikan materi berdasarkan urutan dan kelompok
- d) Mengalokasikan waktu
- e) Menentukan metode pembelajaran yang sesuai
- f) Merancang prosedur pembelajaran
- g) Menentukan media pembelajaran/peralatan praktikum (dan bahan) yang akan digunakan

- h) Menentukan sumber belajar yang sesuai (berupa buku, modul, program komputer dan sejenisnya)
- i) Menentukan teknik penilaian yang sesuai

Dengan demikian merencanakan proses pembelajaran merupakan gambaran bagi guru mengenai kegiatan yang harus dilakukan selama proses pembelajaran berlangsung. Perencanaan proses pembelajaran tersebut mencakup penyusunan program semester, silabus pembelajaran, dan rencana pembelajaran atau RPP. Dalam menyusun rencana pembelajaran guru juga harus menentukan tujuan pembelajaran, menentukan metode pembelajaran, menentukan media atau alat peraga dalam pembelajaran, menentukan sumber belajar atau buku pelajaran, dan menentukan teknik evaluasi pembelajaran.

b. Kemampuan Melaksanakan Proses Pembelajaran

Proses pembelajaran merupakan tahap pelaksanaan yang telah direncanakan oleh guru. Dalam kegiatan ini kemampuan yang dituntut adalah keaktifan guru dalam menciptakan dan menumbuhkan kegiatan belajar siswa sesuai dengan rencana yang telah disusun. Dalam pelaksanaan proses pembelajaran guru juga harus menganalisa apakah siswa sudah memahami materi pembelajaran yang diberikan, dan apakah metode dalam pembelajaran perlu diubah atau tidak, sehingga apa yang menjadi tujuan proses pembelajaran dapat tercapai.

Yutmini (1992), menjelaskan bahwa persyaratan kemampuan guru dalam melaksanakan proses pembelajaran meliputi kemampuan menggunakan metode belajar, kemampuan dalam menggunakan media pelajaran, dan bahan latihan yang sesuai dengan tujuan pelajaran, kemampuan mendemonstrasikan

penguasaan mata pelajaran dan perlengkapan pengajaran, kemampuan berkomunikasi dengan siswa, kemampuan mendemonstrasikan berbagai metode mengajar, dan kemampuan dalam melaksanakan evaluasi proses pembelajaran. Kemampuan-kemampuan tersebut tercermin dari perilaku guru khususnya dalam kegiatan di kelas.

Pendapat lain yaitu Harahap (1983), mengemukakan bahwa kemampuan yang harus dimiliki guru dalam proses pembelajaran diantaranya yaitu memotivasi siswa belajar sejak saat membuka sampai menutup pelajaran, mengarahkan tujuan pengajaran, menyajikan bahan pelajaran dengan metode yang relevan dengan tujuan pengajaran, melakukan pemantapan belajar, menggunakan alat-alat bantu pengajaran dengan baik dan benar, melaksanakan layanan bimbingan penyuluhan, memperbaiki program pembelajaran, dan melaksanakan hasil penilaian pembelajaran. Masnur (2007), menjelaskan proses pembelajaran merupakan proses aktif bagi siswa dan guru untuk mengembangkan potensi siswa sehingga mereka akan “tahu” terhadap pengetahuan dan “mampu” untuk melakukan sesuatu. Oleh karena itu proses pembelajaran pada prinsipnya adalah memberdayakan semua potensi yang dimiliki siswa sehingga mereka akan mampu meningkatkan pemahamannya terhadap fakta, konsep, atau prinsip dalam kajian ilmu yang dipelajarinya yang akan terlihat dalam kemampuannya untuk berfikir logis, kritis dan kreatif.

Aqib dan Rahmanto (2007), menjelaskan interaksi belajar mengajar merupakan suatu kegiatan yang bersifat interaktif dari berbagai komponen untuk menunjukkan tercapainya tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan. Dalam

interaksi belajar mengajar guru merupakan pemegang kendali utama, oleh sebab itu guru harus memiliki ketrampilan mengajar, mengelola tahapan pembelajaran, memanfaatkan metode yang tersedia, menggunakan media dan mengalokasikan waktu. Ketrampilan mengajar guru merupakan sejumlah kompetensi yang menampilkan kinerjanya secara profesional yang berupa ketrampilan membuka pelajaran, menutup, menjelaskan, mengelola kelas, dan bertanya, memberi penguatan, dan memberi variasi. Lebih lanjut Aqib dan Rahmanto (2007), dalam kegiatan pembelajaran maka kegiatan awal yang dilakukan yaitu menarik perhatian siswa, memberi motivasi, memberi acuan belajar, membuat kata dengan bahan yang akan diajarkan. Kegiatan pokok yaitu menjelaskan, memberi contoh dan pengalaman, kegiatan akhir yaitu meninjau kembali kegiatan pembelajaran, evaluasi, serta tindak lanjut.

Mulyasa (2007), mengemukakan pembelajaran pada hakikatnya adalah prosesinteraksi antara peserta didik dengan lingkungannya sehingga terjadi pembentukan ke arah yang lebih baik. Dalam pembelajaran berbasis KTSP maka pembelajaran mencakup tiga hal, yaitu pre test, pembelajaran dan post tes. Pre tes merupakan tes yang dilakukan sebelum pembelajaran dilaksanakan. Pembentukan kompetensi merupakan inti dari pelaksanaan proses pembelajaran yaitu bagaimana kompetensi dibentuk, dan bagaimana tujuan-tujuan pembelajaran direalisasikan. Post test dilaksanakan setelah proses pembelajaran selesai dengan tujuan untuk mengetahui tingkat penguasaan peserta didik terhadap kompetensi yang telah ditentukan serta sebagai acuan untuk program remedial dan pengayaan, serta sebagai masukan baik dari segi

perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi. Menurut Standar Kompetensi sosial guru tahun 2003 dalam Suparlan (2006), indikator kemampuan guru dalam melaksanakan proses pembelajaran yaitu

sebagai berikut :

- a) Membuka pelajaran dengan metode/teknik yang sesuai,
- b) Menyajikan materi pelajaran secara sistematis,
- c) Menerapkan metode dan prosedur pembelajaran yang telah ditentukan,
- d) Mengatur kegiatan siswa di kelas,
- e) Menggunakan media pembelajaran/peralatan praktikum (dan bahan) yang telah ditentukan,
- f) Menggunakan sumber belajar yang telah dipilih,
- g) Memotivasi siswa dengan berbagai cara yang positif,
- h) Melakukan interaksi dengan siswa menggunakan bahasa yang komunikatif,
- i) Memberikan pertanyaan dan umpan balik, untuk mengetahui dan memperkuat penerimaan siswa dalam proses pembelajaran,
- j) Menyimpulkan pembelajaran, dan
- k) Menggunakan waktu secara efektif dan efisien.

Beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kemampuan guru dalam melaksanakan proses pembelajaran meliputi kemampuan dalam membuka pelajaran, menyampaikan materi pelajaran, menggunakan metode pembelajaran, menggunakan media pembelajaran, menggunakan sumber atau buku-buku pelajaran, mengelola pembelajaran siswa di kelas, memberikan umpan balik proses pembelajaran, dan kemampuan dalam menutup proses pembelajaran.

c. Kemampuan Mengevaluasi Proses Pembelajaran

Evaluasi pembelajaran merupakan tahap akhir dari proses pembelajaran yang dilaksanakan oleh guru. Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional tahun 2003, menjelaskan evaluasi pendidikan adalah kegiatan pengendalian, penjaminan, dan penetapan mutu pendidikan terhadap berbagai komponen pendidikan pada setiap jalur, jenjang, dan jenis pendidikan sebagai bentuk pertanggungjawaban penyelenggaraan pendidikan. Stufflebean dan Shihkfield dalam Haryati (2007), mengemukakan bahwa evaluasi dapat diartikan sebagai penilaian yang sistematis tentang manfaat atau kegunaan suatu objek.

Dalam melakukan evaluasi didalamnya ada kegiatan untuk menentukan nilai suatu program, sehingga ada unsur judgement tentang nilai suatu program, sehingga dalam proses evaluasi ada unsur subjektif. Penilaian kelas dapat diartikan sebagai pengumpulan dan penggunaan informasi oleh guru untuk pemberian nilai terhadap hasil belajar siswa berdasarkan tahapan kemajuan siswa sesuai dengan daftar kompetensi yang ditetapkan dalam kurikulum. Penilaian ini dapat berupa tes tertulis, dan penilaian kerja siswa.

Hamalik (2005) menjelaskan, evaluasi dimaksudkan untuk mengamati hasil belajar siswa dan berupaya menentukan bagaimana menciptakan kesempatan belajar itu sendiri, selain itu untuk mengamati peranan guru, strategi pengajaran khusus, teori kurikulum, dan prinsip-prinsip belajar untuk diterapkan dalam pengajaran. Tujuan penilaian tidak lain adalah untuk mendapatkan informasi yang akurat tentang sejauh mana tingkat pencapaian siswa dalam memahami materi pembelajaran sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Dalam kegiatan

evaluasi proses pembelajaran ada beberapa macam bentuk penilaian. Mulyasa (2004), mengemukakan dalam kegiatan penilaian dapat dilakukan dengan bermacam-macam bentuk, diantaranya yaitu penilaian berbasis kelas seperti pertanyaan lisan, kuis, ulangan harian, tugas individu, tugas kelompok, ulangan semester, dan ulangan kenaikan kelas.

Kegiatan evaluasi pembelajaran guru menggunakan instrumen atau soal baik yang dibuat sendiri ataupun yang berasal dari sekolah. Dalam menyusun soal-soal untuk kegiatan evaluasi pembelajaran ada beberapa langkah yang perlu diperhatikan guru sehingga soal yang dibuat benar-benar berkualitas. Aqib dan Rahmanto (2007), menjelaskan agar soal dapat menghasilkan bahan ulangan atau ujian yang sah dan handal maka dalam mempersiapkannya harus melakukan beberapa langkah yaitu menentukan pokok bahasan, menyusun kisi-kisi, menulis soal, menyusun soal menjadi perangkat tes dan menyusun program pengajaran. Beberapa langkah tersebut perlu bisa dijadikan acuan guru dalam meningkatkan kualitas soal untuk evaluasi pembelajaran.

Tujuan evaluasi adalah untuk memperoleh informasi yang akurat tentang sejauh mana hasil penguasaan materi pembelajaran siswa tercapai. Akan tetapi pada akhir proses pembelajaran masih saja ada murid yang belum menguasai materi pelajaran dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari hasil belajar atau nilai yang lebih rendah dari pada siswa lain. Dengan adanya permasalahan tersebut maka perlu diadakan tindak lanjut hasil pembelajaran. Menurut Majid (2007), untuk mengatasi permasalahan yang dihadapi siswa dalam pembelajaran maka dapat diadakan beberapa cara untuk mengatasinya yaitu program perbaikan atau

remedial, program pengajaran pengayaan, pembinaan sikap dan kebiasaan belajar yang baik, dan motivasi belajar. Lebih lanjut menurut Majid (2007), untuk memperoleh dukungan khususnya dalam rangka perbaikan dan peningkatan kurikulum baik dari siswa, guru, kepala sekolah, dan orang tua maka perlu informasi hasil pembelajaran yang akurat dan lengkap. Untuk itu perlu laporan perkembangan hasil belajar siswa. Laporan tersebut meliputi laporan untuk siswa dan orang tua, laporan untuk sekolah, dan laporan untuk masyarakat. Laporan tersebut berupa laporan lulus atau belum lulus dan laporan prestasi belajar siswa dalam buku rapor.

Kesimpulan dari beberapa uraian tersebut adalah melaksanakan evaluasi proses pembelajaran merupakan bagian tugas guru yang harus dilaksanakan setelah kegiatan pembelajaran berlangsung dengan tujuan untuk mengetahui tingkat keberhasilan siswa dalam mencapai tujuan pembelajaran, sehingga dapat diupayakan tindak lanjut hasil belajar siswa. Kemampuan guru dalam melaksanakan evaluasi pembelajaran merupakan kemampuan guru mulai dari membuat instrumen evaluasi pembelajaran, melaksanakan, mengolah hasil evaluasi, membuat tindak lanjut dan laporan dari hasil evaluasi yang telah dilaksanakan.

2.1.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi Sosial Guru

Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi sosial guru di antaranya yaitu :

- a. Kecerdasan Emosional (*Emotional Intellegence*)

Ary Ginanjar Agustian (2003) menjelaskan kecerdasan emosional adalah sebuah kemampuan untuk mendengarkan bisikan emosi dan menjadikannya sebagai sumber informasi yang penting untuk memahami diri sendiri dan orang lain demi mencapai sebuah tujuan

Berdasarkan definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk mengenali perasaan diri sendiri dan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri dan orang lain, kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri maupun ketika berinteraksi dengan orang lain, kemampuan berempati terhadap apa yang dialami dan dirasakan oleh orang lain, serta mampu membangun dan membina hubungan baik dengan orang lain.

Goleman (2005), mengungkapkan bahwa kemampuan untuk mengenali emosi orang lain disebut juga empati. Kemampuan seseorang untuk mengenali orang lain atau peduli, menunjukkan kemampuan empati seseorang. Individu yang memiliki kemampuan empati lebih mampu menangkap sinyal-sinyal sosial yang tersembunyi yang mengisyaratkan apa-apa yang dibutuhkan orang lain sehingga ia lebih mampu menerima sudut pandang orang lain, peka terhadap perasaan orang lain dan lebih mampu untuk mendengarkan orang lain.

Mengingat betapa pentingnya peran kecerdasan emosi dalam diri seseorang, maka akan menjadi sangat tepat apabila dalam diri seorang guru juga ditunjang dengan kecerdasan emosi. Karena secara tidak langsung hal ini akan membawa pengaruh yang sangat signifikan untuk menjadi seorang guru yang benar-benar berkompeten dalam menjalankan tugasnya terutama dalam

hubungannya dengan kompetensi sosial.

a) Kecerdasan Spiritual

John P. Miller (2002) menyatakan bahwa kecerdasan spiritual adalah mengenai kemampuan hati nurani atau “kata nabi” yang lebih hebat dari semua jenis kecerdasan. SQ dipandang sebagai unsur pokok yang menjadikan seseorang bisa mencapai kesuksesan hidup sejati. Anak dengan IQ tinggi tidak menjamin mampu mengatasi berbagai masalah yang dihadapi, kecuali dia juga memiliki SQ yang tinggi.

M. Utsman Najati(2002) mengemukakan bahwa dorongan spiritual adalah dorongan yang berhubungan aspek spiritual dalam diri manusia, seperti dorongan untuk beragama, taqwa, cinta kebajikan, kebenaran dan keadilan, benci terhadap kejahatan, kebathilan dan kedholiman.

Kecerdasan spiritual (SQ) merupakan kecerdasan tertinggi manusia. Hal ini dikarenakan SQ bersumber dari fitrah manusia itu sendiri. Dalam kecerdasan spiritual, manusia *diinterpretasi* dan dipandang eksistensinya sampai pada dataran *noumenal* (fitriyah) dan universal. Jadi orang-orang yang bisa berfikir dan memiliki kecerdasan spiritual (SQ) dan mengetahui sesuatu secara inspiratif, tidak hanya memahami dan memanfaatkan sebagaimana adanya, tetapi mengembalikannya pada asal ontologisnya, yakni Allah SWT.(Suharsono, 2004).

Menjadi sangat penting jika dalam diri seorang guru juga ditunjang oleh adanya kecerdasan spiritual. Hal ini dikarenakan kecerdasan spiritual ini mempunyai pengaruh yang sangat signifikan terutama dalam menunjang kompetensi sosial seorang guru. Dan secara konseptual pun, kecerdasan spiritual

(SQ) mengintegrasikan semua kecerdasan, baik IQ maupun EQ. Dengan demikian, dengan adanya kecerdasan spiritual (SQ) ini, lebih-lebih jika kita seorang guru diharapkan menjadi prototip manusia yang benar-benar utuh dan holistik, baik secara intelektual (IQ), emosional (EQ) dan sekaligus secara spiritual (SQ). (Sukidi, 2002)

2.1.5 Indikator Kompetensi Sosial Guru

Samana (1994) menyatakan bahwa kompetensi sosial seorang guru merupakan modal dasar bagi guru yang bersangkutan dalam melaksanakan tugas keguruannya secara profesional. Kegiatan pendidikan pada dasarnya merupakan kekhususan komunikasi antara guru dan siswa.

E. Mulyasa (2012) menyatakan bahwa kompetensi sosial merupakan kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat, yang sekurang-kurangnya memiliki kompetensi untuk:

- a. Berkomunikasi secara lisan, tulisan dan isyarat
- b. Menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional
- c. Bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orangtua/wali peserta didik
- d. Bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar

Kompetensi sosial memiliki sub-kompetensi dengan indikator esensial sebagai berikut :

- a. Guru mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik.

Komunikasi aktif antara guru dan peserta didik harus terus diupayakan oleh guru mengingat bahwa persentase pertemuan guru dengan peserta didik

hampir semuanya melalui KBM. Guru harus membangun iklim komunikasi yang baik dengan para peserta didiknya. Jangan sampai guru menaruh komunikasi yang kurang harmonis dengan para peserta didik. Komunikasi yang kurang harmonis akan membuat suasana pembelajaran menjadi sedikit kurang menyenangkan, bahkan akan terlihat sangat kaku.

- a) Guru mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan sesama pendidik dan tenaga kependidikan.

Sebagai tenaga pendidik guru tidak hanya harus pandai berkomunikasi saja, tetapi harus lincah dalam bergaul dengan para sesama kolega. Keaktifan guru dengan sesama koleganya akan terbentuk dari adanya keikutsertaan dalam kegiatan organisasi yang diikuti oleh guru seperti diskusi kelompok, ceramah ilmiah, karya wisata, bulletin organisasi dan sebagainya. Kegiatan organisasi yang dilaksanakan oleh guru, memungkinkan guru untuk lebih mengembangkan karier dan kemampuan para guru untuk lebih profesional.

- b) Guru mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan orangtua atau wali peserta didik dan masyarakat.

Kepandaian guru dalam berkomunikasi dengan para orangtua atau wali dari peserta didik menjadi hal yang wajar. Komunikasi guru dengan mereka biasa digunakan guru untuk membicarakan mengenai perkembangan peserta didik di kelas. Di tempat terpisah orangtua juga harus tahu dan mau mendengar segala bentuk laporan dari guru terkait prestasi dan kenakalan anak-anak mereka ketika di sekolah. Segala informasi yang berkaitan dengan peserta didik harus dilaporkan dan disampaikan oleh guru kepada para orangtua.

Kepandaian guru dalam berkomunikasi tidak hanya ditunjukkan dengan para orangtua dan wali saja, tetapi kemahiran guru dalam berkomunikasi dengan masyarakat juga perlu dilaksanakan. Masyarakat merupakan bagian dari sekolah sehingga harus diikutsertakan partisipasinya. Zahroh, (2015)

Berdasarkan uraian di atas, dapat penulis simpulkan kompetensi sosial merupakan kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat, yang sekurang-kurangnya memiliki kompetensi untuk berkomunikasi secara lisan, tulisan dan isyarat, menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional, bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik dan bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar. Dengan indikator esensial; guru mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, dengan sesama pendidik dan tenaga kependidikan, serta dengan orangtua atau wali peserta didik dan masyarakat.

Hartono (2019) menjelaskan ada beberapa faktor yang mempengaruhi kompetensi sosial guru yaitu;

a). Keluarga.

Keluarga merupakan lingkungan pertama yang memberikan pengaruh terhadap berbagai aspek perkembangan seseorang, termasuk perkembangan sosialnya. Didalam keluarga berlaku norma-norma kehidupan keluarga dan dengan demikian pada dasarnya keluarga merekayasa perilaku kehidupan budaya seseorang.

b). Kematangan; Bersosialisasi memerlukan kematangan fisik dan psikis. Untuk mampu mempertimbangkan dalam proses sosial, memberi dan menerima

pendapat orang lain, memerlukan kematangan intelektual dan emosional, disamping itu kemampuan berbahasa ikut pula menentukan.

- c) Pendidikan; Pendidikan merupakan proses sosialisasi anak yang terarah. Pendidikan dalam arti luas harus diartikan bahwa perkembangan anak dipengaruhi oleh kehidupan keluarga, masyarakat dan kelembagaan. Penanaman norma perilaku yang benar secara sengaja diberikan kepada peserta didik yang belajar di lembaga pendidikan. Disana siswa dikenalkan kepada norma-norma lingkungan dekat, norma kehidupan bangsa dan norma kehidupan antar bangsa. Dengan demikian seseorang yang telah mendapatkan pendidikan setidaknya mampu berinteraksi dan bersosialisasi dengan baik dalam masyarakat.
- d).Etos kerja; Etos kerja guru merupakan semangat kerja guru dalam menjalankan tugas profesionalismenya. Guru yang memiliki etos kerja yang tinggi senantiasa tidak akan bergantung pada orang lain, dan relatif lebih mampu menghadapi segala tantangan dan permasalahan, ia akan selalu berusaha mencari dan menemukan cara yang tepat untuk memecahkan dan menyelesaikan permasalahan-permasalahan yang dihadapinya.
- e). Kesejahteraan psikologis; kesejahteraan psikologi, digambarkan sebagai keadaan psikologis pribadi, seperti perasaan nyaman, puas, tenang, dan bahagia. Kesehatan mental sangat penting dalam kehidupan seseorang, seorang pegawai dengan kesehatan mental yang baik akan mempengaruhi kepuasan kerja, produktivitas, etika profesional dan loyalitas yang pada gilirannya dapat mewakili kesehatan mental seseorang yang baik. Ketika emosi positif

seseorang lebih kuat daripada emosi negatif, mereka dapat menjaga stabilitas emosi positif dan meningkatkan emosi negatif di dalamnya. Selain itu, Maslow dan Rogers (dalam Wells, 2010) memiliki anggapan lain tentang psychological well-being, menurut peneliti tersebut hal ini adalah sesuatu yang berfokus pada aktualisasi diri dan terkait dengan visi seseorang yang berfungsi penuh untuk mencapai kepuasan pribadi, sehingga mampu menunjukkan kompetensinya dalam melaksanakan aktivitas kerja.

- f) Kapasitas mental: emosi dan intellegensi. Kemampuan berpikir banyak mempengaruhi banyak hal seperti kemampuan belajar, memecahkan masalah dan berbahasa. Perkembangan emosi berpengaruh terhadap perkembangan sosial seseorang. Seseorang yang mempunyai intelektual tinggi akan berkemampuan berbahasa secara baik. oleh karena itu, kemampuan intelektual tinggi, kekmampuan berbahasa yang baik dan pengendalian sosial secara seimbang sangat menentukan dalam perkembangan sosial anak, dimana setelah dewasa diharapkan si anak mudah bergaul dan membaur dengan masyarakat.

2.2 Etos kerja

2.2.1 Pengertian Etos kerja

Pengertian etos kerja. Etos berasal dari bahasa Yunani (*ethos*) yang memberikan arti sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Sikap ini tidak saja dimiliki oleh individu, tetapi juga oleh kelompok bahkan masyarakat. Etos dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh budaya, serta sistem nilai yang diyakininya. Dari kata etos ini, dikenal pula kata etika, etiket yang

hampir mendekati pada pengertian akhlak atau nilai-nilai yang berkaitan dengan baik buruk (moral), sehingga dalam etos tersebut terkandung gairah atau semangat yang amat kuat untuk menyempurnakan sesuatu secara optimal, lebih baik, dan bahkan berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sesempurna mungkin.

Etos adalah sifat, karakter, kualitas hidup, moral dan gaya estetika serta suasana hati seseorang masyarakat. Kemudian mengatakan bahwa etos berada pada lingkaran etika dan logika yang bertumpuk pada nilai-nilai dalam hubungannya pola-pola tingkah laku dan rencana-rencana manusia. Etos memberi warna dan penilaian terhadap alternatif pilihan kerja, apakah suatu pekerjaan itu dianggap baik, mulia, terpuji, salah dan tidak dibanggakan. Dengan menggunakan kata etos dalam arti yang luas, yaitu pertama sebagaimana sistem tata nilai mental, tanggung jawab dan kewajiban. Akan tetapi perlu dicatat bahwa sikap moral berbeda dengan etos kerja, karena konsep pertama menekankan kewajiban untuk berorientasi pada norma sebagai patokan yang harus diikuti. Sedangkan etos ditekankan pada kehendak otonom atas kesadaran sendiri, walaupun keduanya berhubungan erat dan merupakan sikap mental terhadap sesuatu.

Pengertian etos tersebut, menunjukkan bahwa antara satu dengan yang lainnya memberikan pengertian yang berbeda namun pada prinsipnya mempunyai tujuan yang sama yakni terkonsentrasi pada sikap dasar manusia, sebagai sesuatu yang lahir dari dalam dirinya yang dipancarkan ke dalam hidup dan kehidupannya. Kerja secara etimologi diartikan (1) sebagai kegiatan melakukan sesuatu, (2) sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah. Kerja adalah suatu

aktivitas yang menghasilkan suatu karya. Karya yang dimaksud, berupa segala yang dihasilkan untuk memenuhi kebutuhan, dan selalu berusaha menciptakan karya karya lainnya. Mencermati pengertian tersebut, apabila kedua kata itu yakni etos dan kerja, digabungkan menjadi satu yaitu etos kerja, akan memberikan pengertian lain. Etos kerja adalah sebagai sikap kehendak yang diperlukan untuk kegiatan tertentu. Etos kerja merupakan; (1) dasar motivasi yang terdapat dalam budaya suatu masyarakat, yang menjadi penggerak batin anggota masyarakat pendukung budaya untuk melakukan suatu kerja. (2) nilai-nilai tertinggi dalam gagasan budaya masyarakat terhadap kerja yang menjadi penggerak bathin masyarakat melakukan kerja. (3) pandangan hidup yang khas dari sesuatu masyarakat terhadap kerja yang dapat mendorong keinginan untuk melakukan pekerjaan.

Masaong (2011) menjelaskan orang yang terampil dalam seni memimpin, menata diri dengan arus bawah emosi yang terdapat dalam suatu tim, dan mampu membaca tindakan – tindakan pada mereka yang berada dalam arus tersebut. Satu teknik yang ditempuh oleh pemimpin untuk membangun kredibilitas adalah dengan menangkap perasaan-perasaan kolektif yang tidak di ucapkan itu, lalu mengungkapkannya kepada mereka. Makna ini menunjukkan, pemimpin bertindak sebagai cermin yang memantulkan kembali pengalaman timnya kepada tim itu sendiri.

Anoraga (1992) mengemukakan Etos Kerja merupakan suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau umat terhadap kerja. Bila individu-individu dalam komunitas memandang kerja sebagai suatu hal yang luhur bagi eksistensi

manusia, maka Etos Kerjanya akan cenderung tinggi. Sebaliknya sikap dan pandangan terhadap kerja sebagai sesuatu yang bernilai rendah bagi kehidupan, maka Etos Kerja dengan sendirinya akan rendah. Dalam situs resmi kementerian, etos kerja diartikan sebagai sikap mental yang mencerminkan kebenaran dan kesungguhan serta rasa tanggung jawab untuk meningkatkan produktivitas (www.depkop.go.id). Pada *Webster's Online Dictionary*, *Work Ethic* diartikan sebagai; *Earnestness or fervor in working, morale with regard to the tasks at hand*; kesungguhan atau semangat dalam bekerja, suatu pandangan moral pada pekerjaan yang dilakoni.

Rumusan ini dapat dilihat bagaimana Etos Kerja dipandang dari sisi praktisnya yaitu sikap yang mengarah pada penghargaan terhadap kerja dan upaya peningkatan produktivitas. Rumusan Sinamo (2005), etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral. Menurutnya, jika seseorang, suatu organisasi, atau suatu komunitas menganut paradigma kerja, mempercayai, dan berkomitmen pada paradigma kerja tersebut, semua itu akan melahirkan sikap dan perilaku kerja mereka yang khas. Itulah yang akan menjadi etos kerja dan budaya. Sinamo (2005) memandang bahwa Etos Kerja merupakan Pondasi dari sukses yang sejati dan otentik. Pandangan ini dipengaruhi oleh kajiannya terhadap studi-studi sosiologi sejak zaman Max Weber di awal abad ke-20 dan penulisan - penulisan manajemen dua puluh tahun belakangan ini yang semuanya bermuara pada satu kesimpulan utama; bahwa keberhasilan di berbagai wilayah kehidupan ditentukan oleh perilaku manusia, terutama perilaku kerja.

Sebagian orang menyebut perilaku kerja ini sebagai motivasi, kebiasaan (habit) dan budaya kerja.

Hendyat Sutopo (2010), mengemukakan bahwa keyakinan dan asumsi merupakan bagian dari budaya organisasi. Oleh sebab itu dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dapat mempengaruhi keefektifan organisasi. Sinamo (2005) lebih memilih menggunakan istilah etos karena menemukan bahwa kata etos mengandung pengertian tidak saja sebagai perilaku khas dari sebuah organisasi atau komunitas tetapi juga mencakup motivasi yang menggerakkan mereka, karakteristik utama, spirit dasar perilaku, sikap-sikap, aspirasi-aspirasi, keyakinan-keyakinan, prinsip-prinsip, dan standar-standar.

Melalui berbagai pengertian di atas baik secara etimologis maupun praktis dapat disimpulkan bahwa Etos Kerja merupakan seperangkat sikap atau pandangan mendasar yang dipegang sekelompok manusia untuk menilai bekerja sebagai suatu hal yang positif bagi peningkatan kualitas kehidupan sehingga mempengaruhi perilaku kerjanya.

Uraian di atas disimpulkan bahwa etos kerja adalah suatu sikap atau pandangan serta cara seseorang memandang sesuatu hal secara positif dan bermakna sehingga kemudian diwujudkan dengan sebuah perilaku kerja yang maksimal.

2.2.2 Aspek-Aspek Etos Kerja

Sinamo (2005) menerangkan bahwa setiap manusia memiliki spirit/roh keberhasilan, yaitu motivasi murni untuk meraih dan menikmati keberhasilan. Roh inilah yang menjelma menjadi perilaku yang khas seperti kerja keras, disiplin,

teliti, tekun, integritas, rasional, bertanggung jawab dan sebagainya melalui keyakinan, komitmen, dan penghayatan atas paradigma kerja tertentu. Dengan ini maka orang berproses menjadi manusia kerja yang positif, kreatif dan produktif. Dari ratusan teori sukses yang beredar di masyarakat sekarang ini, Sinamo (2005) menyederhanakannya menjadi empat pilar teori utama. Keempat pilar inilah yang sesungguhnya bertanggung jawab menopang semua jenis dan sistem keberhasilan yang berkelanjutan (*sustainable success system*) pada semua tingkatan. Keempat elemen itu lalu dia konstruksikan dalam sebuah konsep besar yang disebutnya sebagai Catur Dharma Mahardika (bahasa Sanskerta) yang berarti Empat Dharma Keberhasilan Utama, yaitu: 1) Mencetak prestasi dengan motivasi superior, 2) Membangun masa depan dengan kepemimpinan visioner, 3) Menciptakan nilai baru dengan inovasi kreatif, 4) Meningkatkan mutu dengan keunggulan insan. Keempat darma ini kemudian dirumuskan pada delapan aspek Etos Kerja sebagai berikut: a) Kerja adalah rahmat; karena kerja merupakan pemberian dari Yang Maha, b) Kerja adalah amanah; kerja merupakan titipan berharga yang dipercayakan pada kita sehingga secara moral kita harus bekerja dengan benar dan penuh tanggung jawab, c) Kerja adalah panggilan; kerja merupakan suatu dharma yang sesuai dengan panggilan jiwa kita sehingga kita mampu bekerja dengan penuh integritas, d) Kerja adalah aktualisasi; pekerjaan adalah sarana bagi kita untuk mencapai hakikat manusia yang tertinggi sehingga kita akan bekerja keras dengan penuh semangat, e) Kerja adalah ibadah; bekerja merupakan bentuk bakti dan ketaqwaan kepada Sang Khalik, sehingga melalui pekerjaan individu mengarahkan dirinya pada tujuan agung Sang Pencipta dalam pengabdian, f)

Kerja adalah seni; kerja dapat mendatangkan kesenangan dan kegairahan kerja sehingga lahirnya daya cipta, kreasi baru, dan gagasan inovatif, g) Kerja adalah kehormatan; pekerjaan dapat membangkitkan harga diri sehingga harus dilakukan dengan tekun dan penuh keunggulan, h) Kerja adalah Pelayanan; manusia bekerja bukan hanya untuk memenuhi kebutuhannya sendiri saja tetapi untuk melayani sehingga harus bekerja dengan sempurna dan penuh kerendahan hati.

Anoraga (1992) juga memaparkan secara eksplisit beberapa sikap yang seharusnya mendasar bagi seseorang dalam memberi nilai pada kerja, yang disimpulkan sebagai berikut: 1) Bekerja adalah hakikat kehidupan manusia, 2) Pekerjaan adalah suatu berkat Tuhan, 3) Pekerjaan merupakan sumber penghasilan yang halal dan tidak amoral, 4) Pekerjaan merupakan suatu kesempatan untuk mengembangkan diri dan berbakti, 5) Pekerjaan merupakan sarana pelayanan.

Kusnan (2004), menjelaskan aspek-aspek etos kerja adalah sebagai berikut:

- a) Mempunyai penilaian yang sangat positif terhadap hasil kerja manusia,
- b) Menempatkan pandangan tentang kerja, sebagai suatu hal yang amat luhur bagi eksistensi manusia,
- c) Kerja yang dirasakan sebagai aktivitas yang bermakna bagi kehidupan manusia,
- d) Kerja dihayati sebagai suatu proses yang membutuhkan ketekunan dan sekaligus sarana yang penting dalam mewujudkan cita-cita,
- e) Kerja dilakukan sebagai bentuk ibadah.

Bagi individu atau kelompok masyarakat yang memiliki Etos Kerja yang rendah, maka akan ditunjukkan ciri-ciri yang sebaliknya (Kusnan, 2004), yaitu;

- 1) Kerja dirasakan sebagai suatu hal yang membebani diri,
- 2) Kurang dan bahkan tidak menghargai hasil kerja manusia,
- 3) Kerja dipandang sebagai suatu penghambat dalam memperoleh kesenangan,
- 4) Kerja dilakukan sebagai bentuk keterpaksaan,
- 5) Kerja dihayati hanya sebagai bentuk rutinitas hidup.

Berbagai aspek yang ditampilkan ketiga tokoh diatas, dapat dilihat bahwa aspek- aspek yang diusulkan oleh dua tokoh berikutnya telah termuat dalam beberapa aspek Etos Kerja yang dikemukakan oleh Sinamo, sehingga penulisan ini mendasari pemahamannya pada delapan aspek Etos Kerja yang dikemukakan oleh Sinamo sebagai indikator terhadap Etos Kerja. Dari uraian di atas peneliti menggunakan teori aspek etos kerja Kusnan (2004) menerangkan bahwa sebagai konsep dalam penyusunan skala etos kerja yaitu ;

- a) Mempunyai penilaian yang sangat positif terhadap hasil kerja manusia,
- b) Menempatkan pandangan tentang kerja, sebagai suatu hal yang amat luhur bagi eksistensi manusia,
- c) Kerja yang dirasakan sebagai aktivitas yang bermakna bagi kehidupan manusia,
- d) Kerja dihayati sebagai suatu proses yang membutuhkan ketekunan dan sekaligus sarana yang penting dalam mewujudkan cita-cita,
- e) Kerja dilakukan sebagai bentuk ibadah.

Dari uraian di atas disimpulkan bahwa aspek etos kerja yang digunakan sebagai alat pengumpulan data yaitu; a). Penilaian positif terhadap hasil kerja, b). Bekerja sebagai amal luhur manusia, c). Bekerja sebagai aktivitas bermakna, d). Menghayati pekerjaan, e). Kerja merupakan ibadah.

2.2.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja

Adapun etos kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu:

a. Agama

Dasar pengkajian kembali makna Etos Kerja di Eropa diawali oleh buah pikiran Max Weber. Salah satu unsur dasar dari kebudayaan modern, yaitu rasionalitas (*rationality*). Pada dasarnya agama merupakan suatu sistem nilai. Sistem nilai ini tentunya akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. Cara berpikir, bersikap dan bertindak seseorang pastilah diwarnai oleh ajaran agama yang dianutnya jika ia sungguh-sungguh dalam kehidupan beragama. Dengan demikian, kalau ajaran agama itu mengandung nilai-nilai yang dapat memacu pembangunan, jelaslah bahwa agama akan turut menentukan jalannya pembangunan atau modernisasi. Weber (1958) memperlihatkan bahwa doktrin predestinasi dalam protestanisme mampu melahirkan etos berpikir rasional, berdisiplin tinggi, bekerja tekun sistematis, berorientasi sukses (material), tidak mengumbar kesenangan - namun hemat dan bersahaja (asketik), serta menabung dan berinvestasi, yang akhirnya menjadi titik tolak berkembangnya kapitalisme di dunia modern. Sejak Weber menelurkan karya tulis *The Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism* (1958), berbagai studi tentang Etos Kerja berbasis agama sudah banyak dilakukan dengan hasil yang

secara umum mengkonfirmasi adanya korelasi positif antara sebuah sistem kepercayaan tertentu dan kemajuan ekonomi, kemakmuran, dan modernitas (Sinamo, 2005). Rosmiani (1996) mengemukakan etos kerja terkait dengan sikap mental, tekad, disiplin dan semangat kerja. Sikap ini dibentuk oleh sistem orientasi nilai-nilai budaya, yang sebagian bersumber dari agama atau sistem kepercayaan/paham teologi tradisional. Ia menemukan etos kerja yang rendah secara tidak langsung dipengaruhi oleh rendahnya kualitas keagamaan dan orientasi nilai budaya yang konservatif turut menambah kokohnya tingkat etos kerja yang rendah itu.

b. Budaya

Selain temuan Rosmiani (1996) diatas, Pelly (dalam Rahimah, 1995) mengatakan bahwa sikap mental, tekad, disiplin dan semangat kerja masyarakat juga disebut sebagai etos budaya dan secara operasional, etos budaya ini juga disebut sebagai etos kerja. Kualitas etos kerja ini ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan. Masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya maju akan memiliki etos kerja yang tinggi dan sebaliknya, masyarakat yang memiliki sistem nilai budaya yang konservatif akan memiliki etos kerja yang rendah, bahkan bisa sama sekali tidak memiliki etos kerja. Pernyataan ini bahwa semangat kerja/etos kerja sangat ditentukan oleh nilai nilai budaya yang ada dan tumbuh pada masyarakat yang bersangkutan. etos kerja juga sangat berpegang teguh pada moral etik dan bahkan Tuhan. etos kerja berdasarkan nilai-nilai budaya dan agama ini menurut mereka diperoleh secara lisan dan merupakan suatu tradisi yang disebarakan secara turun temurun.

c. Sosial Politik

Soewarso, Rahardjo, Subagyo, dan Utomo (1995) menemukan bahwa tinggi rendahnya Etos Kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh. Etos kerja harus dimulai dengan kesadaran akan pentingnya arti tanggung jawab kepada masa depan bangsa dan negara. Dorongan untuk mengatasi kemiskinan, kebodohan dan keterbelakangan hanya mungkin timbul, jika masyarakat secara keseluruhan memiliki orientasi kehidupan yang teracu ke masa depan yang lebih baik. Orientasi ke depan itu harus diikuti oleh penghargaan yang cukup kepada kompetisi dan pencapaian (*achievement*). Orientasi ini akan melahirkan orientasi lain, yaitu semangat profesionalisme yang menjadi tulang-punggung masyarakat modern.

d. Kondisi Lingkungan/Geografis

Etos kerja dapat muncul dikarenakan faktor kondisi geografis. Lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi manusia yang berada di dalamnya melakukan usaha untuk dapat mengelola dan mengambil manfaat, dan bahkan dapat mengundang pendatang untuk turut mencari penghidupan di lingkungan tersebut.

e. Pendidikan

Etos kerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan sumber daya manusia akan membuat seseorang mempunyai Etos kerja keras. Meningkatnya kualitas penduduk dapat tercapai apabila ada

pendidikan yang merata dan bermutu, disertai dengan peningkatan dan perluasan pendidikan, keahlian dan keterampilan, sehingga semakin meningkat pula aktivitas dan produktivitas masyarakat sebagai pelaku ekonomi.

f. Struktur Ekonomi

Rahardjo,dkk (1995) mengemukakan disimpulkan juga bahwa tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur ekonomi, yang mampu memberikan insentif bagi anggota masyarakat untuk bekerja keras dan menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh.

g. Motivasi Intrinsik individu

Anoraga (1992) mengatakan bahwa Individu yang akan memiliki Etos Kerja yang tinggi adalah individu yang bermotivasi tinggi. Etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap, yang tentunya didasari oleh nilai-nilai yang diyakini seseorang. Keyakinan inilah yang menjadi suatu motivasi kerja. Etos kerja juga dipengaruhi oleh motivasi seseorang. Etos kerja akan dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang mampu meningkatkan kinerja individu. Yang mana lingkungan kerja dipengaruhi oleh fasilitas kerja, gaji atau tunjangan, dan hubungan kerja. Hubungan kerja antara individu satu dengan lainnya dapat meningkatkan produktifitas kerja ketika individu mampu menghadapi pekerjaannya dan juga ketenangan psikologis yang ditimbulkan dari hubungan kerja tersebut.

Miller dan Whoer (2001) merumuskan tujuh pengukuran etos kerja.

Adapun tujuh pengukuran etos kerja sebagai berikut:

1. Kemandirian

Sikap yang dimiliki individu terutama kemandirian dalam pekerjaannya sehari – hari. Kemandirian ini mengacu pada kemampuan individu untuk menghindari kebutuhan agar tidak tergantung pada orang lain.

2. Moralitas

Keyakinan individu dalam memperlakukan orang lain, khususnya tidak pernah mengambil sesuatu yang bukan miliknya dan hidup dalam keadilan, termasuk perilaku dalam bekerja.

3. Waktu Luang

Sikap – sikap yang mendukung waktu luang dalam bekerja, khususnya sikap individu yang terbiasa memilih menggunakan waktu senggang untuk bersantai ketika jam kerja sedang berlangsung.

4. Kerja Keras

Kepercayaan bahwa seseorang dapat menjadi pribadi yang lebih baik dan meraih tujuannya melalui komitmen terhadap nilai dan pentingnya bekerja.

5. Sentralisasi dalam bekerja

Sentralisasi dalam bekerja merupakan hal yang penting dalam suatu pekerjaan terutama untuk meningkatkan martabat dan keefektifan akan bekerja.

6. Waktu yang terbuang

Sikap dan keyakinan yang mencerminkan penggunaan waktu yang aktif dan produktif. Waktu yang terbuang mengarah sebagai keyakinan seseorang dalam menggunakan waktu dengan cara yang paling efisien, produktif, dan konstruktif yang dilakukan dengan perencanaan dan kegiatan terkordinasi untuk menghindari waktu yang terbuang.

7. Penundaan kepuasan

Orientasi pada masa depan dan penundaan akan penghargaan. Penundaan tersebut mengacu apakah seseorang lebih memungkinkan untuk bekerja keras terutama dalam mencapai tujuan atau memperoleh imbalan.

Etos kerja atau semangat kerja yang merupakan karakteristik pribadi atau kelompok masyarakat, yang dipengaruhi oleh orientasi nilai-nilai budaya mereka. Antar etos kerja dan nilai budaya masyarakat sangat sulit dipisahkan. Prinsip utama atau pengendali dalam suatu pergerakan, pekerjaan seni, bentuk ekspresi, atau sejenisnya. Dari sini dapat kita peroleh pengertian bahwa etos merupakan seperangkat pemahaman dan keyakinan terhadap nilai-nilai yang secara mendasar mempengaruhi kehidupan, menjadi prinsip-prinsip pergerakan, dan cara berekspresi yang khas pada sekelompok orang dengan budaya serta keyakinan yang sama.

2.3 Kesejahteraan Psikologis

2.3.1 Pengertian Kesejahteraan Psikologis (*Psychological Well-Being*)

Corsini (2002), mengemukakan pengertian *well-being* adalah suatu keadaan subyektif yang baik, termasuk kebahagiaan, *self-esteem*, dan kepuasan dalam hidup. Ryff (1995), menjelaskan kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) adalah suatu kondisi seseorang yang bukan hanya bebas dari tekanan atau masalah-masalah mental saja, tetapi lebih dari itu yaitu kondisi seseorang yang mempunyai kemampuan menerima diri sendiri maupun kehidupannya di masa lalu (*self-acceptance*), pengembangan atau pertumbuhan diri (*personal growth*), keyakinan bahwa hidupnya bermakna dan memiliki tujuan (*purpose in*

life), memiliki kualitas hubungan positif dengan orang lain (*positive relationship with others*), kapasitas untuk mengatur kehidupannya dan lingkungannya secara efektif (*environmental mastery*), dan kemampuan untuk menentukan tindakan sendiri (*autonomy*). Umumnya, *well-being* berhubungan dengan hubungan personal, interaksi sosial, dan kepuasan hidup (Hoyer & Roodin, 2003).

Kesejahteraan psikologis adalah tingkat kemampuan individu dalam menerima dirinya apa adanya, membentuk hubungan yang hangat dengan orang lain, mandiri terhadap tekanan sosial, mengontrol lingkungan eksternal, memiliki arti dalam hidup, serta merealisasikan potensi dirinya secara kontinyu (Ryff & Keyes, 1995). Kesejahteraan psikologis berhubungan dengan kepuasan pribadi, keterikatan, harapan, rasa syukur, stabilitas suasana hati, pemaknaan terhadap diri sendiri, harga diri, kegembiraan, kepuasan dan optimisme, termasuk juga mengenali kekuatan dan mengembangkan bakat dan minat yang dimiliki (Bartram & Boniwell, 2007).

Kesejahteraan psikologis memimpin individu untuk menjadi kreatif dan memahami apa yang sedang dilakukannya (Bartram & Boniwell, 2007). Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan psikologis secara umum dapat diartikan sebagai suatu bentuk kepuasan terhadap aspek-aspek hidup sehingga mendatangkan atau menimbulkan perasaan bahagia dan perasaan damai pada hidup seseorang, namun standar kepuasan pada setiap orang berbeda sehingga hal ini bersifat subjektif. Atau dengan kata lain Kesejahteraan psikologis adalah kemampuan individu mengoptimalkan fungsi psikologisnya dan kondisi tercapainya kebahagiaan tanpa adanya gangguan psikologis.

2.3.2 Dimensi Kesejahteraan Psikologis

Ryff (1989) mengemukakan enam dimensi kesejahteraan psikologis ,yaitu:

- 1) Penerimaan diri, yaitu tingkat kemampuan individu dalam bersikap terhadap dirinya sendiri, tanggung jawab terhadap diri sendiri, berani mengakui kesalahan, dan introspeksi diri.
- 2) Hubungan positif dengan orang lain, yaitu tingkat kemampuan dalam berhubungan hangat dengan orang lain, hubungan interpersonal yang didasari kepercayaan, serta perasaan empati dan kasih sayang yang kuat.
- 3) Otonomi, yaitu tingkat kemampuan individu dalam menentukan nasib sendiri, kebebasan, pengendalian internal, individual, dan pengaturan perilaku internal, dasar kepercayaan bahwa pikiran dan tindakan seseorang berasal dari dirinya sendiri dan seharusnya tidak ditentukan oleh kendali orang lain.
- 4) Penguasaan lingkungan, yaitu tingkat kemampuan individu untuk memilih atau menciptakan lingkungan yang sesuai dengan kondisi batinnya. Penguasaan lingkungan dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu merubah lingkungan agar sesuai dengan kondisi individu (yang diubah adalah lingkungannya) dan individu beradaptasi dengan lingkungan yang ada tanpa merubah lingkungan tersebut (yang berubah adalah individunya).
- 5) Tujuan hidup, yaitu pemahaman yang jelas mengenai tujuan hidup, pendirian terhadap tujuan, dan tujuan yang telah direncanakan.
- 6) Pertumbuhan pribadi, yaitu tingkat kemampuan individu dalam mengembangkan potensinya secara terus menerus, menumbuhkan dan

memperluas diri sebagai orang (*person*), suatu kekuatan yang terus berjuang untuk menyatakan diri dan melawan rintangan eksternal, sehingga pada akhirnya individu berjuang untuk meningkatkan kesejahteraan psikologis daripada sekedar memenuhi aturan moral.

Uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan psikologis dapat digambarkan dari suatu sikap yang mampu mengenali dan menerima berbagai aspek dalam dirinya baik yang positif ataupun negatif, mampu menjalin hubungan yang hangat, saling mempercayai, dan saling mempedulikan kebutuhan serta kesejahteraan pihak lain, tidak menggantungkan diri pada penilaian orang lain untuk membuat keputusan penting serta mampu mandiri dan dapat menentukan yang terbaik untuk dirinya sendiri, memiliki minat yang kuat terhadap hal-hal diluar diri dan mampu berpartisipasi dalam berbagai aktivitas serta mampu mengendalikannya, memiliki keterampilan dan tujuan-tujuan yang hendak dicapai dalam hidupnya, serta menganggap bahwa hidupnya bermakna dan berarti, baik di masa lalu, kini, maupun yang akan datang.

2.4 Hubungan Etos Kerja Dengan Kompetensi Sosial Guru

Pendidikan adalah usaha yang sengaja dilakukan untuk mengembangkan potensi peserta didik melalui kegiatan pembelajaran sehingga ada perubahan ke arah yang positif pada diri peserta didik tersebut. Sekolah merupakan salah satu satuan pendidikan yang melakukan pendidikan formal. Disekolah peserta didik diajarkan berbagai ilmu pengetahuan, keterampilan dan sikap yang bermanfaat bagi kehidupannya dan juga berbagai ilmu pengetahuan lain yang bisa mengubah tingkah lakunya ke arah yang lebih baik. Proses pendidikan itu dapat berjalan

dengan baik bila komponen yang ada dalam sekolah tersebut digunakan semaksimal mungkin. Komponen sekolah tersebut diantaranya kepala sekolah, guru, staf, kurikulum, sarana prasarana serta komponen lain yang dapat menunjang berlangsungnya pembelajaran.

Komponen pendidikan pertama yang sangat penting keberadaannya disekolah untuk melaksanakan pembelajaran yang baik adalah guru, karena guru merupakan tenaga pendidik yang akan mendidik peserta didik. Berkaitan dengan tugas guru dalam proses pembelajaran, guru berperan sebagai fasilitator, motivator dan stimulator proses pembelajaran yang mengharuskan guru menguasai kemampuan dasar dalam mengajar. Sebagai tenaga profesional, guru memegang peranan dan tanggung jawab yang penting dalam pelaksanaan program pengajaran di sekolah. Guru bertanggung jawab penuh atas ketercapaian tujuan pengajaran di sekolah. Guru yang memiliki kompetensi rendah akan terlihat dari perilaku guru yang bersangkutan. Sangat jelas terlihat guru tersebut tidak disiplin, tidak tepat waktu, kurang berinisiatif dalam mengajar, motivasinya kurang, bekerjanya ingin cepat selesai dan kurang memperhatikan kualitas hasil pekerjaan, serta jarang melakukan evaluasi akan kinerjanya. Rendahnya kompetensi sosial guru diduga karena rendahnya etos kerja guru, hal ini terlihat dari beberapa fenomena (1) guru melaksanakan kegiatan belajar mengajar tidak sesuai dengan alokasi waktu yang telah ditetapkan, (2) masih adanya sebagian guru yang menjadikan mengajar hanya sebagai kewajiban saja tanpa memikirkan kepentingan siswa dan kepentingan sekolah, (3) Kurang adanya inisiatif guru berupa kreatifitas dalam kegiatan pembelajaran, (4) sebagian guru yang

mementingkan kepentingan pribadi diatas kepentingan sekolah.

Nur Zaini, dkk (2022) mengemukakan bahwa Indikator kompetensi sosial guru harus memiliki etos kerja dan tanggung jawab yang tinggi dalam menjalankan tugas. Etos kerja guru yang tinggi secara tidak langsung akan memberi dampak pada proses belajar siswa. Kehadiran seorang guru dengan memiliki etos kerja yang tinggi sangat dibutuhkan guna menjadi kunci kesuksesan peserta didik. Karena secara tidak langsung guru yang memiliki etos kerja yang tinggi akan memberi pengaruh positif terhadap motivasi belajar bagi peserta didik.

Paulina, dkk (2021) melakukan penelitian terhadap 70 orang guru, hasilnya ditemukan bahwa terdapat pengaruh etos kerja terhadap kinerja guru dengan koefisien regresi sebesar 0,574. Hasil ini menunjukkan bahwa guru sebagai ujung tombak dituntut peran aktifnya dalam perubahan dan pembaharuan pendidikan, sehingga harus memiliki etos kerja yang baik, agar kompetensinya sebagai pendidik dapat berfungsi optimal.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa ada hubungan etos kerja dengan kompetensi sosial guru.

2.5 Hubungan Kesejahteraan Psikologis Dengan Kompetensi Guru

Ryff (1989) sebagai penggagas konsep kesejahteraan psikologis menyatakan bahwa seseorang yang sejahtera secara psikologis adalah seseorang yang mampu menerima kondisi dirinya, menjalin relasi positif dengan orang lain, dan mampu bersikap otonom. Individu yang sejahtera juga mampu menguasai kondisi yang terjadi di sekitarnya, memiliki tujuan dan makna hidup, serta terus bertumbuh secara personal. Pentingnya kesejahteraan psikologis untuk

mengarahkan para guru untuk meningkatkan kompetensinya.

Guru sebagai sumber daya manusia, merupakan kunci utama untuk melancarkan jalannya pendidikan. Apapun jenis kurikulum yang diberlakukan, dan secanggih apapun sarana yang dimiliki sekolah, pada akhirnya gurulah yang menggunakannya dalam proses pendidikan. Untuk itu, pengelolaan guru sebagai sumber daya manusia harus dilakukan dengan sempurna, sehingga ia mampu dan siap bekerja secara optimal. Mendidik itu sebagaimana dilakukan dalam bentuk mengajar, sebagaimana dalam bentuk memberi dorongan, memberi contoh, membiasakan dan lain-lain. Persoalan yang berhubungan dengan perekonomian guru secara pribadi inilah yang menjadikan guru serba dilematis, yang memberikan dampak terhadap sisi psikologis guru. Mereka merasa bimbang, disatu sisi mereka dituntut melakukan pemulihan total pendidikan di negara ini. Namun disisi lain, walaupun memang bukan segala-galanya, materi merupakan hal yang sangat naif di masa seperti saat ini. Nasib guru dalam beberapa tahun terakhir memang sudah membaik dari sisi penghargaan terhadap profesi maupun kesejahteraan ekonomi. Namun dalam hal kesejahteraan psikologis masih memerlukan perhatian lebih khususnya kepada guru PAUD.

Bisa di maklumi bila belakangan ini profesi guru banyak menjadi sorotan masyarakat utamanya terkait dengan menurunnya kualitas guru. Tidak bisa dipungkiri dan terus menjadi permasalahan utama bagi guru adalah kesejahteraan guru. Fenomena ini berarti bahwa persoalan klasik kesejahteraan guru sangat mempengaruhi motivasi guru dalam mengembangkan diri untuk mengadakan berbagai penelitian ilmiah. Kesejahteraan psikologis merupakan istilah yang

dekat hubungannya dengan kesehatan mental. Selama ini, penelitian tentang kesehatan mental telah cukup banyak dilakukan. Adapun Kesehatan mental berhubungan erat dengan kesejahteraan psikologis seseorang.

Kesejahteraan psikologis adalah kebahagiaan dalam arti bebas dari distress yang mencerminkan kondisi terpenuhinya berbagai kebutuhan utama. Kebahagiaan dalam arti ini diukur berdasarkan keseimbangan antara efek positif dan negatif (Barburn; Diener & Larsen dalam Widyasinta, 1997). Kesejahteraan psikologis pada intinya merujuk pada perasaan-perasaan seseorang mengenai aktivitas hidup sehari-hari (War, 1978). Perasaan ini dapat berkisar dari kondisi mental negatif seperti misalnya ketidakpuasan hidup, kecemasan, dan sebagainya sampai kondisi mental positif seperti misalnya realisasi potensi atau aktualisasi diri.

2.6 Hubungan Etos Kerja dan Kesejahteraan Psikologis Dengan Kompetensi Sosial Guru

Lembaga pendidikan sangat berperan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, disamping itu pendidikan juga memiliki tujuan untuk membina dan membangun manusia seutuhnya, karena menurut psikologi modern, anak didik adalah suatu organisme yang hidup yang mereaksi, berbuat dan sebagainya. Organisme yang hidup memiliki suatu kebutuhan, minat, kemampuan, intelek dan masalah-masalah tertentu. Ia tidak tinggal diam melainkan selalu aktif. Ia bersifat unik, memiliki bakat dan kematangan berkat adanya pengaruh-pengaruh dari luar seperti keluarga, masyarakat, status sosial ekonomi keluarga, tingkatan dan jenis pekerjaan orang tua, pengaruh-pengaruh dari kebudayaan dan sebagainya (Hamalik, 2001).

Proses belajar-mengajar merupakan suatu proses saling berinteraksi antara guru dan siswa, secara sengaja atau tidak sengaja masing-masing pihak berada dalam suasana belajar. Dari proses belajar mengajar ini akan diperoleh suatu hasil, yang disebut hasil belajar. Di dalam proses belajar-mengajar, guru dituntut untuk mempunyai kompetensi, baik dalam hal pengetahuan, kemampuan, sikap dan tata nilai serta sifat-sifat pribadi, agar proses itu dapat berlangsung dengan efektif dan efisien. Masalah kompetensi tidak semua guru dapat menguasainya dengan baik. guru yang sudah profesional dan berpengalaman pun belum tentu dapat mengaplikasikan dengan baik dalam proses belajar mengajar.

Etos kerja guru merupakan variabel yang perlu mendapatkan perhatian khusus. Berbicara mengenai sebuah lembaga pendidikan maka di dalamnya harus terdapat kurikulum yang paradigmatis, guru yang amanah dan memiliki kompetensi di bidangnya, proses belajar mengajar, lingkungan dan budaya sekolah. Selain itu, terdapat ruang interaksi dan sinergi dengan keluarga dan masyarakat. Etos kerja mengajar sangat penting untuk diperhatikan oleh guru, sebab etos kerja yang baik akan berpengaruh pada mutu dan kualitas pembelajaran, oleh karena itu peningkatan etos kerja dalam mengajar perlu dilakukan oleh semua guru

Penelitian yang dilakukan oleh Arif Afiandi (2021) terhadap 40 orang pegawai, Jenis penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan pendekatan Partial Least Square (PLS) dengan model persamaan Structural Equation Modeling (SEM). Teknik pengumpulan data dengan kuesioner, observasi dan wawancara. Metode penarikan sampel menggunakan

metode total sampling dimana seluruh populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel penelitian. Pengujian hipotesis dihitung dengan program Smart Partial Least Square (PLS) 3. Dari hasil penelitian ini ditemukan bahwa etos kerja sebagai variabel mediasi berpengaruh antara kompetensi dan kinerja, serta etos kerja sebagai variabel mediasi berpengaruh antara disiplin kerja dan kinerja pegawai kantor Kecamatan Lubuk Sikaping Kabupaten Pasaman Provinsi Sumatera Barat.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kompetensi sosial guru adalah kesejahteraan psikologis, guru dalam melengkapi kebutuhan hidup dan perlengkapan belajar anak tidak sedikit dapat memberikan pengaruh terhadap peningkatan kompetensi guru. Jadi, beban mereka untuk menyediakan biaya sekolah anaknya bertumpuk-tumpuk. Masyarakat Indonesia yang sebagian besar terdiri atas golongan yang berpenghasilan rendah anggota keluarga/anak-anak banyak, sebagian besar penghasilan dipergunakan untuk mencukupi kebutuhan konsumsi.

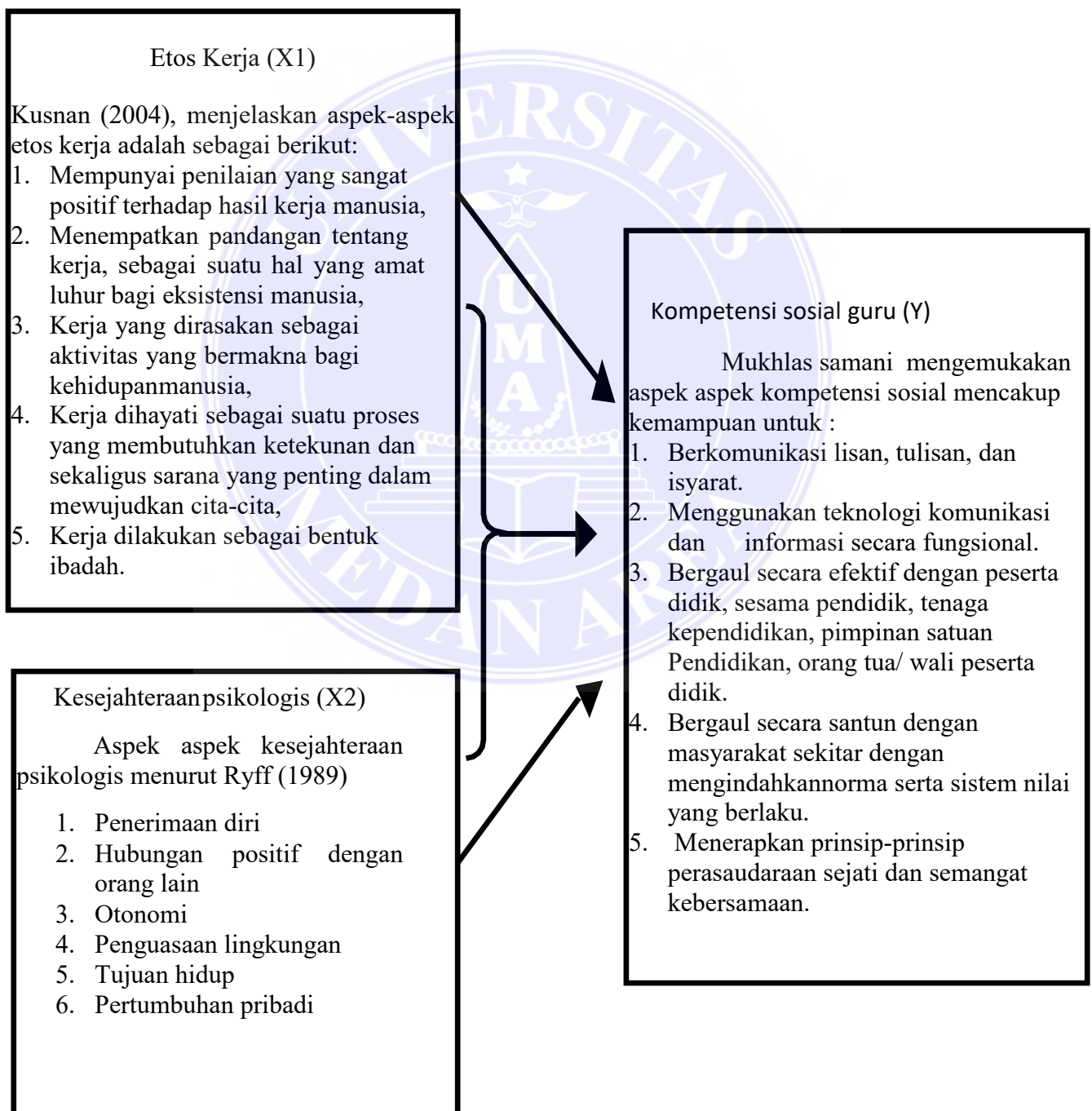
Masyarakat yang berpenghasilan rendah memang kecenderungan berkonsumsi (*propensity to consume*) besar, ini terjadi seandainya mereka mendapat tambahan penghasilan, yang diutamakan juga kepentingan konsumsi. Jadi, berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa faktor kesejahteraan guru juga ikut mempengaruhi terhadap kompetensi guru. Pekerjaan adalah identitas sentral bagi kebanyakan orang. Ketika ditanya, “Apa yang anda kerjakan?”, sebagian orang otomatis menjawab bidang pekerjaannya, seperti menjadi guru, polisi, dosen, dan berwirausaha. Orang dewasa menghabiskan

sebagian besar hidupnya dengan bekerja. Berbagai aktivitas yang terjadi di tempat kerja seperti rutinitas, supervisi, dan kompleksitas tugas mempengaruhi kemampuan kontrol seseorang sehingga ia mampu merasakan emosi dan persepsi yang positif mengenai tempat kerjanya. Penilaian yang positif ini merupakan indikator dari kesejahteraan. Kesejahteraan subjektif (*subjective well-being*) dapat diketahui dari ada atau tidaknya perasaan bahagia. Ketika seseorang menilai lingkungan kerja sebagai lingkungan yang menarik, menyenangkan, dan penuh dengan tantangan dapat dikatakan bahwa ia merasa bahagia dan menunjukkan kinerja yang optimal. Kesejahteraan yang dirasakan oleh individu mempengaruhi mereka dalam mengumpulkan dan merecall informasi tentang pekerjaan mereka. Individu yang bahagia cenderung menyimpan, mengevaluasi, dan merecall informasi dengan cara yang berbeda dibanding dengan individu yang tidak bahagia.

Kerja merupakan suatu usaha yang dilakukan seseorang untuk mempertahankan hidupnya. Seseorang bekerja karena ada sesuatu yang hendak dicapainya dan orang berharap bahwa aktivitas kerja yang dilakukan akan membawa kepada suatu keadaan sebelumnya. Ketulusan dalam bekerja dan mencintai profesinya merupakan pintu masuk bagi guru untuk menjadi guru yang profesional dan berkualitas. Uno, (2012) mengatakan bahwa “guru yang memiliki motivasi tinggi akan memiliki pandangan yang lebih positif dan melakukan tugasnya sebagai sesuatu yang menyenangkan, bukan tugas yang harus dilakukan karena telah dibayar.” Jika guru mencintai profesinya dan mencintai anak didiknya, maka hambatan dan kesulitan tidak akan mematahkan semangat guru

untuk terus berkarya. Untuk mencintai profesinya, guru harus menengok kembali ke belakang mengapa menjadi guru. Memurnikan kembali motivasi awal menjadi guru, menghapus keterpaksaan dan menukarnya dengan kejernihan visi dan misi baru yang tercermin dalam etos kerja yang tinggi.

2.7 Kerangka Konseptual



2.8 Hipotesis

Masalah yang dirumuskan serta konsep yang dipaparkan, maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

- a) Terdapat hubungan positif antara etos kerja dengan kompetensi sosial guru, dengan asumsi bahwa semakin tinggi etos kerja maka akan semakin tinggi kompetensi sosial guru. Sebaliknya, semakin rendah etos kerja maka semakin rendah pula kompetensi sosial guru.
- b) Terdapat hubungan positif antara kesejahteraan psikologis dengan kompetensi sosial guru, dengan asumsi bahwa semakin tinggi kesejahteraan psikologis maka akan semakin tinggi kompetensi sosial guru. Sebaliknya, semakin rendah kesejahteraan psikologis maka akan semakin rendah pada kompetensi sosial guru.
- c) Terdapat hubungan positif antara etos kerja dan kesejahteraan psikologis dengan kompetensi sosial guru, dengan asumsi bahwa semakin tinggi etos kerja dan kesejahteraan psikologis maka akan semakin tinggi kompetensi sosial guru. Sebaliknya, semakin rendah etos kerja dan kesejahteraan psikologis dan etos kerja maka akan semakin rendah pula kompetensi sosial guru tersebut.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode deskriptif kuantitatif dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Adapun yang menjadi obyek penelitian ini adalah Guru PAUD di Kecamatan Percut Sei Tuan.

3.2 Identifikasi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel bebas dan satu variabel terikat yaitu:

- b. Variabel bebas : 1. Etos Kerja (X1)
: 2. Kesejahteraan Psikologis (X2)
- c. Variabel Terikat : Kompetensi sosial guru (Y)

3.3 Definisi Operasional Penelitian

Adapun definisi operasional variabel tersebut sebagai berikut:

3.3.1 Kompetensi Sosial Guru

Kompetensi sosial adalah kemampuan individu yang mencakup kemampuan untuk ; a. Berkomunikasi lisan, tulisan, dan isyarat, b. Menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional, c. Bergaul secara efektif dengan peserta didik sesama pendidik, tenaga kependidikan, pimpinan satuan pendidikan, orang tua /wali peserta didik, d. Bergaul secara santun dengan

masyarakat sekitar dengan mengindahkan norma serta sistem nilai yang berlaku e. Menerapkan prinsip – prinsip persaudaraan sejati dan semangat kebersamaan.

3.3.2 Etos Kerja

Etos kerja merupakan seperangkat sikap atau pandangan mendasar yang dipegang sekelompok manusia untuk menilai bekerja sebagai suatu hal yang positif bagi peningkatan kualitas kehidupan sehingga mempengaruhi perilaku kerjanya. Untuk mengukur etos kerja digunakan skala etos kerja yang disusun berdasarkan aspek-aspek etos kerja yakni; a) Mempunyai penilaian yang sangat positif terhadap hasil kerja manusia, b) Menempatkan pandangan tentang kerja, sebagai suatu hal yang amat luhur bagi eksistensi manusia, c) Kerja yang dirasakan sebagai aktivitas yang bermakna bagi kehidupan manusia, d) Kerja dihayati sebagai suatu proses yang membutuhkan ketekunan dan sekaligus sarana yang penting dalam mewujudkan cita-cita, e) Kerja dilakukan sebagai bentuk ibadah.

3.3.3. Kesejahteraan Psikologis

Kesejahteraan psikologis adalah kemampuan individu mengoptimalkan fungsi psikologisnya dan kondisi tercapainya kebahagiaan tanpa adanya gangguan psikologis. Data mengenai kesejahteraan psikologis di ungkap melalui skala kesejahteraan psikologis yang di susun berdasarkan dimensi kesejahteraan psikologis yaitu; penerimaan diri (*self-acceptance*), hubungan yang positif dengan orang lain (*positive relationship with others*), otonomi (*Autonomy*), penguasaan lingkungan (*environmental mastery*), tujuan hidup (*purpose in life*), dan pertumbuhan pribadi (*personal growth*).

3.4 Populasi Dan Sampel Penelitian

Menurut Sugiono (dalam Riduwan, 2004) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Riduwan (2004) mengatakan bahwa populasi adalah keseluruhan dari karakteristik atau unit hasil pengukuran yang menjadi obyek penelitian.

3.4.1 Populasi

Populasi adalah seluruh unit yang akan diteliti dan memiliki sedikitnya sifat yang sama (Neuman, 2000; Sugiarto dkk., 2003), sedangkan sampel adalah sebagian anggota dari populasi yang dipilih dengan menggunakan prosedur tertentu sehingga diharapkan dapat mewakili populasinya (Neuman, 2000; Sugiarto dkk., 2003). Populasi dalam penelitian ini adalah guru PAUD program taman kanak kanak dan kelompok bermain dan TPA di kecamatan Percut Sei Tuan sebanyak 61 orang guru.

3.4.2 Sampel

Sebagian dari populasi disebut sampel. Sampel adalah jumlah guru atau individu yang jumlahnya kurang dari populasi (Hadi, 2004). Sampel penelitian ini adalah guru PAUD di Kecamatan Percut Sei Tuan yang berjumlah 61 orang.

Tabel 3.1 Data nama sekolah dan jumlah guru

No	Nama sekolah	Alamat	Jumlah guru
1.	TKIT Bunayya 7	Jalan Perhubungan	12 orang
2.	TPA PAUD Azhari	Komplek RPP 2	11 orang

Tabel 3.1 Lanjutan

3.	PAUD Fiyau MMI	Jalan Cinta rakyat	6 orang
4.	TK Aisyah	Jalan Kamboja	8 orang
5.	KB Al Bahri	Jalan Kolam	6 orang
6.	TKIT Insan Madani	Jalan Bandar Setia	5 orang
7.	TK Manna	Jalan Bandar Klipa	4 orang
8.	TK Raihan karina	Jalan Benteng Hilir	4 orang
9.	TK Generasi Amanah	Jalan Sentis	5 orang

3.5 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel ini adalah melalui Teknik Total Sampling yaitu berjumlah 61 orang guru

3.6 Metode Pengumpulan Data

Data dari ketiga variabel akan diperoleh melalui metode skala. Metode skala adalah suatu metode penelitian dengan menggunakan daftar pertanyaan yang berisi aspek-aspek yang hendak diukur, yang harus dijawab atau dikerjakan oleh subyek penelitian dan berdasarkan atas jawaban subyek, peneliti mengambil kesimpulan mengenai subyek yang diteliti (Suryabrata, 1990). Dalam penelitian ini metode skala digunakan untuk variabel bebas dan variabel terikat.

Dipilihnya metode skala ini berdasarkan atas anggapan:

1. Bahwa subyek adalah orang yang paling tahu tentang dirinya sendiri
2. Bahwa apa yang dinyatakan oleh subyek kepada peneliti adalah benar dan dapat dipercaya.
3. Bahwa interpretasi subyek tentang pertanyaan-pertanyaan yang diajukan

kepadanya adalah sama dengan apa yang dimaksudkan oleh peneliti (Hadi, 1993).

Skala yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala model Likert yang dimodifikasi. Modifikasi yang dilakukan adalah dengan tidak mengikut sertakan pilihan jawaban N (Netral) dengan alasan untuk menghindari kecenderungan subyek memilih pada satu jawaban alternatif N (netral) yang berarti tidak dapat menentukan pilihan jawaban. Menurut Hadi (1993), Skala Likert merupakan skala yang paling banyak digunakan, karena skala ini dapat dinilai setuju atau tidak setuju. Penilaian antara setuju dengan tidak setuju dapat dibagi menjadi empat kategori. Sedang bentuk pernyataannya dapat dikelompokkan menjadi 2 (dua), yaitu pernyataan yang favorable dan pernyataan yang unfavorable.

Sistem penilaian keempat kategori tersebut, untuk pernyataan yang favourable, yaitu: sangat setuju (SS) nilai 4, setuju (S) nilai 3, tidak setuju (TS), sangat tidaksetuju (STS) nilai 1. Kemudian untuk pernyataan unfavourable, yaitu: sangat setuju (SS) nilai 1, setuju (S) nilai 2, tidak setuju (TS) nilai 3, sangat tidak setuju (STS) nilai 4.

Skala penelitian ini terdiri dari tiga skala yaitu skala kompetensi sosial, Skala etos kerja, skala kesejahteraan psikologis

3.6.1 Skala kompetensi sosial

Skala Kompetensi Sosial Guru disusun berdasarkan menurut Mukhlas Samani yang dikutip oleh Fachrudi Saudagar dan Ali Idrus (2009),

kompetensi sosial adalah kemampuan individu yang mencakup kemampuan untuk ; a. Berkomunikasi lisan, tulisan, dan isyarat., b. menggunakan

teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional, c. Bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, pimpinan satuan Pendidikan, orang tua/ wali peserta didik, d. Bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar dengan mengindahkannorma serta sistem nilai yang berlaku, e. Menerapkan prinsip-prinsip perasaudaraan sejati dan semangat kebersamaan.

Angket yang digunakan untuk mengukur variabel kompetensi sosial guru adalah dengan menggunakan skala yang berpedoman pada skala likert yang terdiri dari 4 alternatif jawaban yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS). Skala likert mempunyai 2 sifat yaitu favorable/positif (mendukung pernyataan) dan unfavorable/negatif (tidak mendukung pernyataan). Untuk pernyataan yang bersifat favorable diberi rentangan skor 1-4. Uraian tersebut diatas secara rinci dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 3.2 Nilai skor nilai pernyataan skala kompetensi sosial

No	Jawaban	Skor	
		Favorable	Unfavorable
1.	Sangat Setuju (SS)	4	1
2.	Setuju (S)	3	2
3.	Tidak Setuju (TS)	2	3
4.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	4

Adapun kisi-kisi atau *blue print* variabel kompetensi sosial secara rinci dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 3.3 kisi-kisi atau *blue print* variabel kompetensi sosial

No	Dimensi	Indikator	Favorable	Unfavorable	Jumlah
1.	Kompetensi Sosial Guru	a. Berkomunikasi secara lisan, tulis dan isyarat secara santun	1, 2, 3	4, 5	5
		b. Menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional	6, 11	7	3
		c. Bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik	8, 12, 14	9, 10	5
		d. Bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar dengan mengindahkan norma serta sistem nilai yang berlaku	13, 15	16, 17	4
		e. Menerapkan prinsip persaudaraan sejati dan semangat kebersamaan	18, 20	19	3
Total			12	8	20

3.6.2 Skala Etos kerja

Skala Etos kerja disusun dengan format *likert* berdasarkan aspek-aspek

Skala Etos kerja Kusnan (2004)

Untuk mengukur etos kerja digunakan skala etos kerja yang disusun berdasarkan

aspek-aspek etos kerja yakni; a) Mempunyai penilaian yang sangat positif terhadap hasil kerja manusia, b) Menempatkan pandangan tentang kerja, sebagai suatu hal yang amat luhur bagi eksistensi manusia, c) Kerja yang dirasakan sebagai aktivitas yang bermakna bagi kehidupan manusia, d) Kerja dihayati sebagai suatu proses yang membutuhkan ketekunan dan sekaligus sarana yang penting dalam mewujudkan cita-cita, e) Kerja dilakukan sebagai bentuk ibadah.

Angket yang digunakan untuk mengukur variabel etos kerja guru dengan menggunakan skala yang berpedoman pada skala likert yang terdiri dari 4 alternatif jawaban yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS). Skala likert mempunyai 2 sifat yaitu favorable/positif (mendukung pernyataan) dan unfavorable/negatif (tidak mendukung pernyataan). Untuk pernyataan yang bersifat favorable diberi rentangan skor 1-4. Uraian tersebut diatas secara rinci dapat dilihat pada table dibawah ini :

Tabel 3.4 Nilai skor nilai pernyataan skala etos kerja

No	Jawaban	Skor	
		Favorable	Unfavorable
1.	Sangat Setuju (SS)	4	1
2.	Setuju (S)	3	2
3.	Tidak Setuju (TS)	2	3
4.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	4

Adapun kisi-kisi atau blue print variable etos kerja secara rinci dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 3.5 kisi-kisi atau *blue print* skala etos kerja

No	Aspek	Indikator	Favorable	Unfavorable	Jumlah
1	Penilaian positif terhadap hasil kerja	Mempunyai penilaian yang sangat positif terhadap hasil kerja manusia	4, 8, 24, 37	12, 29, 30, 36	8
2	Bekerja sebagai amal luhur manusia	Menempatkan pandangan tentang kerja, sebagai suatu hal yang amat luhur bagi eksistensi manusia	2, 13, 18, 31	9, 21, 25, 28	8
3	Bekerja sebagai aktivitas bermakna	Kerja yang dirasakan sebagai aktivitas yang bermakna bagi kehidupan manusia	1, 11, 16, 35	3, 17, 22, 32, 38	9
4	Menghayati pekerjaan	Kerja dihayati sebagai suatu proses yang membutuhkan ketekunan dan sekaligus sarana yang penting dalam mewujudkan cita-cita	5, 10, 19, 39	6, 14, 26, 33	8
5	Kerja merupakan ibadah	Kerja dilakukan sebagai bentuk ibadah	7, 15, 23	20, 27, 34, 40	7
Total			19	21	40

1. Skala Kesejahteraan Psikologis

Skala yang digunakan untuk mengukur variabel kesejahteraan psikologis dalam penelitian ini menggunakan skala yang disusun oleh maisharoh (2014) berdasarkan dimensi-dimensi kesejahteraan psikologis yang diungkapkan oleh

Ryff (1989).

Data mengenai kesejahteraan psikologis di ungkap melalui skala kesejahteraan psikologis yang di susun berdasarkan dimensi kesejahteraan psikologis yaitu; penerimaan diri (*self-acceptance*), hubungan yang positif dengan orang lain (*positive relationship with others*), otonomi (*Autonomy*), penguasaan lingkungan (*environmental mastery*), tujuan hidup (*purpose in life*), dan pertumbuhan pribadi (*personal growth*).

Angket yang digunakan untuk mengukur variabel kesejahteraan psikologis dengan menggunakan skala yang berpedoman pada skala likert yang terdiri dari 4 alternatif jawaban yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS). Skala likert mempunyai 2 sifat yaitu favorable/positif (mendukung pernyataan) dan unfavorable/negatif (tidak mendukung pernyataan). Untuk pernyataan yang bersifat favorable diberi rentangan skor 1-4. Uraian tersebut diatas secara rinci dapat dilihat pada table dibawah ini :

Tabel 3.6 Nilai skor nilai pernyataan skala kesejahteraan psikologis

No	Jawaban	Skor	
		Favorable	Unfavorable
1.	Sangat Setuju (SS)	4	1
2.	Setuju (S)	3	2
3.	Tidak Setuju (TS)	2	3
4.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	4

Adapun kisi-kisi atau *blue print* variabel kesejahteraan psikologis secara rinci dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 3.7 kisi-kisi atau *blue print* skala kesejahteraan psikologis

No	Aspek	Indikator	Favorable	Unfavorable	Jumlah
1	Penerimaan Diri	<ul style="list-style-type: none"> • Memiliki sifat positif terhadap diri sendiri • Memiliki kepuasan terhadap diri sendiri • Memiliki perasaan positif terhadap kehidupan masa lalu • Menjadi diri sendiri 	1,2,3,10	4,5,7,8,9	9
2	Hubungan yang positif dengan orang lain	<ul style="list-style-type: none"> • Memiliki hubungan yang hangat dengan orang lain • Mampu berempati dengan orang lain • Memiliki kepuasan terhadap hubungan • Terbuka terhadap orang lain 	12,27,38,40,35	11,6,13,26	9

Tabel 3.7 Lanjutan

3	Otonomi	<ul style="list-style-type: none"> • Mampu mengambil keputusan atas inisiatif sendiri • Mampu mengatasi tekanan sosial yang tidak sesuai dengan keyakinan • Mampu mengatur tingkah laku dari dalam • Mampu mengevaluasi diri berdasarkan standart pribadi 	14,15,16	39	4
4	Penguasaan lingkungan	<ul style="list-style-type: none"> • Mampu menguasai kondisi lingkungan dengan baik • Mampu mengontrol aktivitas eksternal yang kompleks • Mampu menggunakan kesempatan secara efektif • Mampu memilih dan menciptakan konteks yang sesuai kebutuhan nilai pribadi 	17,18,19	22,21,28	6

Tabel 3.8 Lanjutan

5	Tujuan hidup	<ul style="list-style-type: none"> • Memiliki perasaan terarah dalam menjalani kehidupan • Mampu mengambil arti dari kejadian dimasa lalu dan masa kini. • Memiliki keyakinan yang memberikan tujuan hidup • Memiliki tujuan dan target yang dicapai. 	20,23,30,33,37	29,31	7
6		<ul style="list-style-type: none"> • Memiliki perasaan adanya perkembangan diri dari waktu kewaktu • Memiliki sikap sebagai individu yang selalu tumbuh dan berkembang • Terbuka terhadap pengalaman baru <p>Menyadari semua potensi yang dimiliki</p>	24,25,34,36	32	5
Total			24	16	40

3.7 Prosedur Penelitian

Penelitian ini menggunakan sistem *try out* terpakai yang mana data yang dipakai saat uji coba sekaligus menjadi data untuk menguji hipotesis penelitian pada guru PAUD di kecamatan Percut Sei Tuan yang berjumlah 61 orang. Hal ini dilakukan sehubungan dengan terbatasnya waktu dan objek penelitian.

3.8 Uji Validitas Dan Reliabilitas

Sebelum skala etos kerja digunakan dalam penelitian terlebih dahulu dilakukan uji coba. Hal ini dimaksudkan untuk mencapai obyektifitas alat ukur yang digunakan dalam penelitian. Salah satu upaya untuk mencapai obyektifitas tersebut adalah dengan menguji validitas dan reliabilitas alat ukur (Azwar, 2009).

3.8.1 Uji Validitas Alat Ukur

Arikunto (2006), menyatakan bahwa suatu instrument pengukur dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud. Untuk menganalisis data dalam penelitian ini, maka digunakan rumus korelasi *Product Moment* yang dikemukakan oleh Pearson, sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefesien korelasi antara ubahan x dan ubahan y

x	= Jumlah skor distribusi x
y	= Jumlah skor distribusi y
$(x)^2$	= Jumlah skor kuadrat distribusi x
$x(y)^2$	= Jumlah skor distribusi y
xy	= Jumlah perkalian skor x dan y
N	= Jumlah sample

3.8.2 Uji Reliabilitas Alat Ukur

Menurut Arikunto (2006) instrumen yang baik tidak bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyataannya, maka beberapa kalipun diambil, tetap akan sama. Reliabilitas menunjukkan pada tingkat keterandalan sesuatu. Reliabel artinya dapat dipercaya jadi dapat diandalkan. Untuk menguji Reliabilitas angket maka digunakan rumus *Alpha* seperti yang dikemukakan Arikunto (2006).

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(\frac{1 - \sum \sigma_1^2}{\sigma_1^2} \right) \text{ dimana } \sigma_1^2 = \frac{\sum x^2 - \left(\frac{\sum x}{N} \right)^2}{N}$$

Keterangan :

K	=	banyaknya butir soal
$\sum \sigma_1^2$	=	jumlah varins butir (s^2)
σ_1^2	=	varians total
$\sum x^2$	=	jumlah kuadrat x
$\sum x$	=	jumlah x
N	=	jumlah responden

3.9 Teknik Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian yaitu Hubungan Kesejahteraan Psikologis dan Etos Kerja dengan Kompetensi sosial guru digunakan Analisis Regresi berganda. Penggunaan analisis regresi berganda akan menunjukkan variabel yang dominan dalam mempengaruhi variabel terikat dan mengetahui sumbangan efektif dari masing-masing variabel.

$$Y=b_0+b_1X_1+b_2X_2$$

Rumus Regresi Berganda adalah sebagai berikut:

Dimana:

Y: Kompetensi Guru

X1 : Kesejahteraan Psikologis

X2: Etos kerja

bo: besarnya nilai Y jika X1 dan X2 = 0

b1: besarnya pengaruh X1 terhadap Y dengan asumsi X2 tetap

b2: besarnya pengaruh X2 terhadap Y dengan asumsi X1 tetap

Sebelum data dianalisis dengan teknik analisis regresi, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi penelitian, yaitu :

1. Uji normalitas, yaitu untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian masing-masing variabel telah menyebar secara normal.
2. Uji Linieritas, yaitu: untuk mengetahui apakah data dari variabel bebas memiliki hubungan yang linier dengan variabel terikat.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil yang telah diperoleh dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan positif yang signifikan antara Etos Kerja dengan Kompetensi Sosial Guru, dengan koefisien determinan 0,548 yang berarti semakin tinggi Etos Kerja, maka akan semakin baik Kompetensi Sosial Guru. Kesejahteraan Psikologis memberikan sumbangan efektif kepada variabel Kompetensi Sosial Guru sebesar 30%.
2. Terdapat hubungan positif yang signifikan antara Kesejahteraan Psikologis dengan koefisien determinan 0,483 hal ini menunjukkan, semakin tinggi Kesejahteraan Psikologis maka akan semakin baik Kompetensi Sosial Guru. Variabel Kesejahteraan Psikologis memberikan sumbangan efektif kepada Kompetensi Sosial Guru akademik sebesar 22,3%.
3. Terdapat hubungan yang signifikan antara Etos Kerja (X_1) dan Kesejahteraan Psikologis (X_2) terhadap Kompetensi Sosial Guru (Y). Hal ini ditunjukkan dengan dilihat dari nilai koefisien determinan (R^{xy}) = 0,556 dengan $p = 0.000 < 0.309$, artinya ada hubungan positif Etos Kerja dan Kesejahteraan Psikologis dengan Kompetensi Sosial Guru, semakin tinggi Etos Kerja dan semakin tinggi Kesejahteraan Psikologis maka semakin tinggi Kompetensi Sosial Guru. Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka

diketahui bahwa hipotesis penelitian ini dinyatakan diterima, dengan kata lain bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara Etos Kerja dan Kesejahteraan Psikologis dengan Kompetensi Sosial Guru. Total sumbangan efektif kedua variabel bebas yaitu Etos Kerja dan Kesejahteraan Psikologis dengan Kompetensi Sosial Guru adalah sebesar 30,9 %.

B. SARAN

Sejalan dengan kesimpulan yang telah dibuat, maka berikut ini dapat diberikan beberapa saran, antara lain:

1. Saran Kepada guru PAUD di Kecamatan Percut Sei Tuan

Melihat adanya hubungan positif antara Etos Kerja dan Kesejahteraan Psikologis dengan Kompetensi Sosial Guru pada guru PAUD di Kecamatan Percut Sei Tuan, maka diharapkan agar guru PAUD dapat meningkatkan Etos Kerja dan berusaha memperhatikan Kesejahteraan Psikologis dalam kehidupan sehari-hari khususnya dalam menjalani pekerjaan sebagai guru PAUD. Peneliti menyarankan kepada guru PAUD di Kecamatan Percut Sei Tuan agar berkerja dengan profesional, memiliki sikap positif, memberikan apresiasi terhadap keberhasilan diri, disiplin, bertanggung jawab terhadap pekerjaan, mengikuti pelatihan yang berkaitan dengan peningkatan kompetensi diri dan selalu berhubungan baik dengan lingkungan. Hal ini penting dalam upaya meningkatkan Kompetensi Sosial guru PAUD di Kecamatan Percut Sei Tuan.

3.7 Saran kepada pihak sekolah.

Agar pihak sekolah tetap berperan dalam proses meningkatkan Etos kerja dan Kesejahteraan Psikologis guru melalui *coaching klinik*, kegiatan pendidikan dan pelatihan serta pengembangan kepribadian bagi guru. Hal ini dilakukan bertujuan untuk meningkatkan pemahaman guru tentang pentingnya etos kerja dan kesejahteraan psikologis serta kompetensi sosial bagi guru. Sehingga dengan baiknya pemahaman guru maka semakin meningkat kompetensi sosial guru PAUD dikecamatan Percut Sei Tuan.

4. Saran Kepada Peneliti Berikutnya.

Dalam penelitian ini masih terdapat faktor faktor lain yang mempengaruhi kompetensi sosial guru yang belum diteliti. Yaitu faktor kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual. Maka disarankan kepada peneliti selanjutnya yang ingin melanjutkan penelitian ini untuk mengkaji faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi Kompetensi Sosial Guru PAUD.

Menyadari bahwa penelitian ini masih terdapat kekurangan, maka disarankan kepada peneliti selanjutnya yang ingin melanjutkan penelitian ini untuk menggunakan metode pengambilan data dengan alat ukur yang lain. Kelemahan metode penelitian dengan menggunakan skala yang berisi daftar pernyataan aspek-aspek yang hendak diukur terkadang memiliki kelemahan. Hal ini disebabkan karena subjek memberi jawaban yang terbaik terkait pribadinya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arif Afandi (2021). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Terhadap Kinerja dengan Etos Kerja sebagai Variabel Mediasi di Kecamatan Lubuk Sikaping. *Jurnal Terapan Pemerintahan Minangkabau* Vol. 1, No. 1, Edisi Januari – Juni 2021, pp.33-46. e-ISSN: 2798-9380, p-ISSN: 2798-9941
- Arikunto, Suharsimi. 1993, prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik, PT. Rineka Cipta, Jakarta
- Anoraga, Drs. Pandji. (1992); Psikologi Kerja; PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ke Tujuh PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Alma, Buchari dkk. 2008. Guru Profesional:Menguasai Metode dan Terampil Mengajar. Bandung: Alfabeta.
- A. Sahertian, Piet. 1994. Profil Pendidik Profesional. Yogyakarta: Andi Offset.
- Azhar, Pradana Chairy. 2019. Hubungan Kesejahteraan Psikologis Dengan Kompetensi sosial guru Di Yayasan Haji Maksum Abidin Shaleh Stabat. *Jurnal Sintaksis* Vol.1, No.1, Desember 2019 e-ISSN: 2715-6176 p-ISSN: 2715-5536
- Boatwright, J.R. & Slate, J.R. (2000). *Work ethic measurement of vocational students in Georgia. Journal of Vocational Education Research*, 25, Issue 4.
- Bartram, D., Boniwell, I. (2007). *The science of happiness: Achieving sustained psychological well-being, In Practice*, 29, 478–82.
- Choirun Nisaa, dan Edi Rispurwanto. (2021). Etos Kerja Guru MI Bersertifikat Profesional. *Dawuh Guru: Jurnal Pendidikan MI/SD*. e-ISSN 2775-5789. DOI: 10.35878/guru.v1i1.262 Vol. 1 No. 1 Februari 2021. <https://journal.ipmafa.ac.id/index.php/dawuhguru>
- Corsini, R. 2002. *“The dictionary of psychology”*, Brunner-Routledge, New York.
- Djamarah, Syaiful Bahri, (2015), Psikologi Belajar. Jakarta Rineka Cipta
- Depdiknas. 2003. Undang-Undang RI NO 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.

- E. Mulyasa. 2005. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya
- Eddington, N. dan Shuman, R. (2005). *Subjective Well Being (Happiness). Continuing Psychology Education: 6 Continuing Education Hours*.
- Ghufron, M.N., Risnawita, S.R. (2010). *Teori-teori Psikologi*. Jogjakarta: Ar-ruzz Media
- Gumelar dan Dahyat (2002). *Supervisi Pendidikan Indonesia*. Jakarta: Gramedia
- Hoyer, W. J., Roodin, P. A. 2003. "*Adult, development and aging*", (5th ed.), McGraw-Hill, Boston
- Hamalik. 2006. *Pendidikan Guru*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hamalik, Oemar. 2006. *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hadi, Sutrisno. *Metodologi Research Untuk Penelitian Paper, Skripsi, Tesis dan Disertasi*. Yogyakarta: Yayasan Penerbitan Fakultas Psikologi UGM, .1986
- Harahap, Baharuddin. (1983). *Supervisi Pendidikan yang Dilaksanakan oleh Guru, Kepala Sekolah, Penilik dan Pengawas Sekolah*. Jakarta: Damai Jaya.
- Hartono B. Agung dan Sunarto (2019). *Perkembangan Peserta didik, Depdiknas dan PT Cipta*, Jakarta, 2019, hlm. 130-132
- Hoyer, W. J., Roodin, P. A. 2013. "*Adult, development and aging*", (5th ed.), McGraw-Hill, Boston
- <https://zukhrufyline.blogspot.com/2014/10/korelasi-antara-etos-kerja-dan.html>
- Kaswan. (2014). *Career Development*. Bandung : Alfabeta
- Kutanis, dkk. 2011. *The Effects of Locus Of Control on Learning Performance : A Case of an Academic Organization. Journal of Economi and Social Studies* vol 1 no 2.
- Kusnan, Ahmad (2004); *Analisis Sikap Iklim Organisasi, Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Dalam Menentukan Efektifitas Kinerja*. Surabaya.
- Mulyasa, E. *Implementasi Kurikulum 2004 Panduan Pembelajaran KBK*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2004
- Muhaimin (2004). *Paradigma Pendidikan Islam*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

- Mulyasa, E., (2003). Kurikulum Berbasis Kompetensi: Konsep, Karakteristik, dan Implementasi. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Mulyasa, E. 2007. Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Muhibbin, Syah. 2000. Psikologi Pendidikan Dengan Pendekatan Baru. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Miller & Whoer. 2001. Etos Kerja. Jurnal Perilaku Vokasional, 59, 1-39.
- Nawawi, 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Neuman, W.L. 2000. *Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches. Fourth edition. Allyn and Bacon, Boston, Massachusetts.*
- Nur Zaini, dan Suci Isnainia Devi Ningrum, (2022). Pengaruh Etos Kerja Guru Pendidikan Agama Islam Terhadap Motivasi Belajar Peserta Didik. JURNAL CENDEKIA Media Komunikasi Penelitian dan Pengembangan Pendidikan Islam p-ISSN: 2086-0641 (Print) Volume 14, No. 01, Maret 2022, Hal. 87-95 e-ISSN: 2685-046X (Online) DOI: <https://doi.org/10.37850/cendekia>.
- Octarina, Arischa 2013, Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sarolangun. Jurnal Universitas Andalas Vol 1 No 1 2013.
- Pidarta. 2005. Landasan kependidikan. Jakarta : Rineka Cipta.
- Peraturan Pemerintah RI Nomor 19 Tahun 2005. Tentang Standar Nasional Pendidikan. Jakarta
- Robbins, Stephen P., (2001), Organizational Behavior, New Jersey: Pearson Education International.
- Rosmiani, (1996); Etos Kerja Nelayan Muslim Di Desa Paluh Sebaji Deli Serdang Sumatera Utara; Hubungan Antara Kualitas Keagamaan dengan Etos Kerja; Thesis; Kerjasama Program Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Jakarta & Pascasarjana UI Jakarta.
- Ryff, C. D. (1989). *Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological wellbeing. Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 1069–1081.

- Ryff, C. D. 1995. "Psychological well-being in adult life", *Current Directions in Psychological Science*. Vol 57 No. 6, 99-104.
- Ryff, C.D., Keyes, C.L.M. (1995). *The structure of psychological well-being revisited*, *Journal of Personality and Social Psychology*, 69, 719–27.
- Robotham, David, (1996), *Competences : Measuring The Immeasurable*, *Management Development Review*, Vol. 9, No. 5, hal. 25-29.
- Syah. 2000. Psikologi Pendidikan Dengan Pendekatan Baru. Bandung: Remaja Rosda Karya
- Sudrajat. Ahmad (2007). Pembelajaran Remedial dalam KTSP
- Sinamo, Jansen. (2005). Delapan Etos Kerja Profesional. Jakarta: Institut Mahardika.
- Sumitro dkk (2002). Pengantar Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Yogyakarta: Fakultas Ilmu Pendidikan
- Suparlan (2006). Guru Sebagai Profesi, Yogyakarta: Hikayat Publishing Salami, S.O 2008. Gender, Identity Status and Career Maturity of Adolescent in Southwet Nigeria. *J Soc Sci* 16(1). 3549
- Sahertian. 2008. Konsep Dasar & Teknik Supervisi Pendidikan. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Sugiyono. 2008. Statistika untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Syah, Muhibbin. (2000). Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Baru. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sudjana. 2008. Supervisi Akademis. Jakarta: LPP Binamitra
- Sofo. Francesco, (1999). *Human Resource Development, Perspective, Roles and Practice Choice*. Business and Professional Publishing, Warriewood, NWS

<https://zukhrufyline.blogspot.com/2014/10/korelasi-antara-etos-kerja-dan.html>