

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Permasalahan**

Perkembangan teknologi dan informasi yang begitu masif mendorong manusia untuk dapat menyesuaikan diri, merubah tatanan sosial, norma dan sistem yang ada. Perubahan yang terjadi tergantung pada kemampuan manusia dalam merespon perubahan yang ada. Sehingga pengembangan sumber daya manusia merupakan tugas penting dalam upaya mengatasi tantangan dan adaptasi dalam perubahan zaman (Radinal, 2021). Perubahan yang saat ini terjadi adalah adanya pergeseran dalam banyak aspek kehidupan masyarakat, terutama yang berkaitan dengan pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi yang dikenal sebagai era disrupsi. Era disrupsi merupakan masa ketika perubahan yang terjadi sedemikian rupa tidak dapat diprediksi, tidak terduga, mendasar dan berpengaruh dalam berbagai aspek kehidupan manusia (Bashori, 2018).

Era disrupsi ini, sistem pendidikan menjadi aspek yang terdampak dan mengalami pergeseran dalam elemen-elemen pembelajaran. Guru tidak lagi menjadi elemen krusial dalam pembelajaran dan proses pembelajaran tidak terbatas ruang dan waktu (Radinal, 2021). Disrupsi pendidikan memungkinkan guru dan peserta didik melakukan kegiatan belajar mengajar jarak jauh melalui media teknologi pembelajaran. Pembelajaran seperti ini dikenal sebagai pembelajaran jarak jauh/dalam jaringan (daring). Selain itu, kondisi pandemi Covid-19 mengakibatkan perubahan luar biasa yang memaksa semua pihak untuk bertransformasi dan beradaptasi dengan situasi

kritis (Atsani, 2020). Pandemi Covid-19 mempercepat proses disrupti terutama dalam bidang pendidikan. Hal ini menyangkut berbagai kebijakan pemerintah dalam merespon pandemi Covid-19 yang mendorong proses disrupti semakin nyata adanya. Salah satu kebijakan pemerintah dalam merespon pandemi Covid-19 yaitu dengan adanya Surat Keputusan Bersama (SKB) Menteri Pendidikan dan Kebudayaan, Menteri Agama, Menteri Kesehatan, dan Menteri Dalam Negeri Nomor 01/KB/2020; Nomor 516 Tahun 2020; Nomor HK.03.01/Menkes/363/2020; dan Nomor 440-882 Tahun 2020 tentang Panduan Penyelenggaraan Pembelajaran Pada Tahun Ajaran 2020/2021 dan Tahun Akademik 2020/2021 di Masa Pandemi Covid-19. Kebijakan ini menetapkan pembelajaran jarak jauh/daring sebagai alternatif upaya pencegahan penyebaran virus di lingkungan unit pendidikan (Kemendikbud, 2020).

Pembelajaran jarak jauh (daring) menuntut adanya kesiapan guru dan peserta didik untuk dapat beradaptasi dan terlibat aktif dalam kegiatan belajar mengajar. Guru dituntut untuk kreatif dalam penyampaian materi melalui media teknologi pembelajaran dan cermat dalam menganalisis kesesuaian materi dengan jenjang pendidikan dan kebutuhan, sehingga menghasilkan capaian pembelajaran yang berkualitas (Atsani, 2020). Hal ini mendorong setiap instansi pendidikan untuk memproyeksikan guru sebagai sumber daya manusia (SDM) yang bersifat progresif. Progresif dapat diartikan sebagai suatu perubahan yang terjadi mengalami kemajuan, peningkatan dan berkelanjutan selama masa tertentu, baik secara kuantitatif maupun kualitatif (Radinal, 2020). Media teknologi pembelajaran merupakan salah satu penunjang dalam kegiatan belajar mengajar. Keberhasilan pembelajaran jarak jauh

(daring) sangat ditentukan oleh media yang digunakan (Atsani, 2020). Oleh karena itu, keberhasilan pembelajaran jarak jauh (daring) juga sangat tergantung pada kemampuan guru dalam beradaptasi dengan media teknologi pembelajaran yang digunakan. Syahroni, Dianastiti, dan Firmadani (2020) juga mengungkapkan bahwa ketersampaian materi selama proses pembelajaran jarak jauh (daring) berada pada level rendah. Hal ini dikarenakan peserta didik hanya ditugaskan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan tanpa adanya penjelasan dari guru. Selain itu, kendala yang paling besar adalah rendahnya kemampuan dan keterampilan guru dalam beradaptasi dengan media teknologi pembelajaran (Syahroni, Dianastiti, & Firmadani, 2020).

Era disrupsi pendidikan menyebabkan adanya perubahan di setiap aspek pendidikan, baik sistem, administratif, maupun teknis dalam pembelajaran. Adanya perubahan kondisi kerja tersebut menuntut kesiapan individu untuk mengatasi perubahan yang ada (Super & Knasel, 1981). Dengan demikian, adaptabilitas karier menjadi elemen yang dibutuhkan individu pada situasi saat ini (Ramdhani & Kiswanto, 2020). Savickas dan Porfeli (1997) mengkonseptualisasikan adaptabilitas karier sebagai konstruksi psikososial yang menunjukkan sumber daya individu untuk mengatasi tugas saat ini dan yang diantisipasi, transisi, trauma dalam peran pekerjaan pada tingkat tertentu yang mengubah integrasi sosial dalam diri individu. Savickas (2005) juga mendefinisikan adaptabilitas karier sebagai konstruk psikososial yang menunjukkan kesiapan dan sumber daya individu untuk mengatasi tugas yang berkaitan dengan pekerjaan saat ini maupun yang akan datang, transisi pekerjaan, dan trauma pribadi. Adaptabilitas karier merupakan kecenderungan yang mempengaruhi

cara pandang individu terhadap kemampuan untuk merencanakan dan menyesuaikan diri dengan perubahan yang ada terutama dalam menghadapi kejadian tak terduga (Rottinghaus, Day, & Borgen, 2005). Savickas dan Porfeli (2011) mengemukakan empat dimensi dari adaptabilitas karier yang dioperasionalkan dalam model struktural tiga tingkatan (*three-dimensional structure model*), yaitu: perhatian (*concern*), pengendalian (*control*), rasa ingin tahu (*curiosity*), dan kepercayaan diri (*confidence*).

Savickas dan Porfeli (2011) menjelaskan bahwa perhatian karier (*career concern*) merupakan dimensi adaptabilitas yang berorientasi pada masa depan, penuh persiapan, optimisme, dan penuh kepedulian. Individu yang memiliki perhatian karier pada dasarnya mampu mempersiapkan dan mengantisipasi perubahan dan tantangan yang ada. Sedangkan pengendalian karier (*career control*) memiliki arti bahwa individu merasa dan percaya bahwa dirinya bertanggungjawab untuk membangun karier, meliputi sikap asertif, ketegasan dalam mengambil keputusan karier, mampu mengatur diri sendiri, dan mampu mengelola tugas dalam karier (Savickas, 2005). Selanjutnya, keingintahuan karier (*career curiosity*) mengacu pada sikap eksploratif unruk mencari tahu kesesuaian antara diri dengan pekerjaan (Savickas, 2005). Terakhir, Savickas (2005) menerangkan bahwa kepercayaan karier (*career confidence*) merujuk pada perasaan keyakinan diri terkait kemampuan individu untuk melaksanakan tindakan yang diperlukan dalam tugas dan pekerjaan.

Adaptabilitas karier sangat penting untuk merekonstruksi makna hidup dalam mempertahankan integritas dan kontinuitas diri (Ramdhani & Kiswanto, 2020).

Kemampuan adaptabilitas karier menekankan proses *coping* individu, di mana individu berinteraksi dengan lingkungan dalam membangun karier (Andersen & Vandehey, 2012). Adaptabilitas karier akan mendorong individu mempersiapkan diri untuk mengatasi perubahan kondisi kerja (Super & Knasel, 1981). Ramdhani dan Kiswanto (2020) menyatakan bahwa adanya adaptabilitas karier akan meningkatkan kemampuan kerja dan mendorong individu untuk berhasil dalam kehidupan pekerjaan. Individu yang memiliki adaptabilitas yang baik akan mampu mengantisipasi masa depan, tegas dalam mengambil keputusan, mendorong individu untuk belajar, dan mampu bertindak dalam menghadapi masalah secara percaya diri (Savickas, 2005).

Syahroni, Dianastiti, dan Firmadanni (2020) mengungkapkan bahwa kendala paling besar dalam pelaksanaan pembelajaran jarak jauh (*daring*) adalah rendahnya kemampuan guru dalam membuat dan menggunakan media teknologi pembelajaran. Hal ini menunjukkan bahwa masih banyak guru yang kesulitan beradaptasi dengan perubahan yang ada terkait dengan disrupsi media pembelajaran yang digunakan. Sejalan dengan hal tersebut, peneliti mencoba menggali data melalui wawancara singkat terhadap enam orang guru honorer secara *online* melalui media pesan di twitter pada tanggal 4 Mei 2021. Hasil wawancara menunjukkan bahwa sebagian besar narasumber menemukan hambatan penyesuaian diri dalam karier, terutama terkait kesiapan dan kontrol sebagai seorang guru dalam proses pembelajaran jarak jauh/*online*. Narasumber pertama mengemukakan bahwa pandemi Covid-19 memaksa guru untuk mampu beradaptasi dengan media dan model pembelajaran baru, namun tidak didukung dengan kesiapan guru sehingga banyak guru yang kesulitan

menyesuaikan diri dengan berbagai perubahan di era disrupsi ini. Narasumber kedua juga mengatakan hal serupa bahwa pemberlakuan pembelajaran jarak jauh/*online* yang ditetapkan pemerintah tidak didukung dengan kondisi guru sehingga banyak guru merasa terbebani dengan banyaknya pekerjaan rumah dalam penyesuaian diri sebagai seorang guru.

Selanjutnya, narasumber ketiga menjelaskan bahwa selama pandemi Covid-19 ini masih banyak guru yang tidak mampu mengontrol performa sebagai seorang guru dalam memberikan pengajaran yang berkualitas. Guru-guru disibukkan dengan berbagai perangkat administratif sehingga mempengaruhi fokus dan prioritas sebagai seorang guru dalam proses pembelajaran. Hal ini serupa dengan apa yang diungkapkan narasumber keempat bahwasannya perubahan kurikulum dan model pembelajaran selama pandemi Covid-19 menyulitkan guru dalam aspek administratif, sehingga banyak guru yang memfokuskan pada silabus dan perangkat administratif lainnya dibandingkan dengan strategi pembelajaran dan kualitas materi yang diberikan dalam proses pembelajaran jarak jauh/*online*. Selain itu, narasumber kelima mengatakan bahwa era disrupsi ini menuntut kesiapan guru untuk mampu beradaptasi dengan berbagai perubahan yang mungkin terjadi. Sehingga kesiapan guru akan berpengaruh terhadap kemampuan penyesuaian diri dalam karier sebagai seorang guru. Terakhir, narasumber keenam mengemukakan bahwa terdapat banyak guru yang kesulitan dalam mengelola materi serta media pembelajaran yang akan digunakan dalam proses pembelajaran jarak jauh/*online*. Hal ini mempengaruhi kualitas pembelajaran yang diberikan dalam proses pembelajaran jarak jauh/*online* tersebut.

Dengan demikian, maka dapat diketahui bahwa era disrupsi saat ini berdampak luar biasa terhadap adaptabilitas karier guru honorer. Adaptabilitas karier guru honorer yang cenderung rendah menyebabkan ketidakmampuan guru honorer dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara penuh. Permasalahan adaptabilitas karier yang teridentifikasi lebih banyak menyangkut penyelenggaraan pembelajaran jarak jauh (*online*) yang tidak maksimal akibat kurangnya kesiapan guru honorer, misalnya ketidakmampuan guru menyesuaikan diri dengan media dan model pembelajaran yang baru, rendahnya kepedulian guru honorer terhadap disrupsi yang terjadi, kurangnya kontrol terhadap pekerjaan, keingintahuan yang rendah dalam menyelesaikan permasalahan di pekerjaan, dan rendahnya keyakinan guru honorer terhadap diri sendiri dalam menggunakan sumber daya peronal yang dimiliki.

Adaptabilitas karier yang rendah menyebabkan individu apatis terhadap perubahan karier, tidak mampu memutuskan apa yang harus dilakukan, tidak realistis dalam menghadapi perubahan karier, dan tidak berusaha memberikan yang terbaik untuk perkembangan karier (Savickas, 2013 dalam Hastoprojokusumo, 2016). Lent dan Brown (2013) juga menjelaskan bahwa rendahnya adaptabilitas karier dapat membuat individu mengalami masalah dalam perkembangan karier, seperti ketidakpedulian karier, kebingungan karier, sikap tidak realitis terhadap ekspektasi karier, dan hambatan karier. Garmejis dan Vershueren (2007, dalam Sayidah, 2019) mengungkapkan bahwa masalah lain dari rendahnya adaptabilitas karier yaitu ketidakmampuan dalam melakukan tugas-tugas dalam perubahan karier, kesulitan

penyesuaian diri, komitmen yang rendah terhadap karier, dan kesulitan dalam mengaktualisasikan pilihan karier.

Zacher (2014) mengungkapkan sejumlah faktor yang mempengaruhi adaptabilitas karier individu, yaitu: *pertama*, adaptabilitas dilaporkan memiliki hubungan dengan karakteristik demografis individu misalnya jenis kelamin (Leung, Li, Li & Xu, 2012), kewarganegaraan (Dries dkk., 2012), dan lain-lain; *kedua*, adaptabilitas juga dilaporkan memiliki hubungan dengan kepribadian yang stabil (Taixeira dkk., 2012), kecerdasan emosional (Coetzee & Harry, 2013), kebutuhan untuk berprestasi, lokus kendali, perspektif waktu masa depan, dan berkorelasi negatif dengan kecemasan dan ketakutan akan kegagalan (Pouyaud dkk., 2012); *ketiga*, sejumlah studi juga menunjukkan bahwa adaptabilitas karier memiliki hubungan dengan keterampilan, keyakinan dan strategi terkait karier, serta hasil pekerjaan (Zacher, 2014).

Hirschi dan Valero (2015) menyatakan bahwa adaptabilitas karier erat kaitannya dengan kemampuan adaptasi individu secara umum. Temuan ini dikonfirmasi dalam sebuah studi dengan sampel sebanyak 1.226 siswa melaporkan bahwa siswa dengan profil kemampuan beradaptasi yang secara umum lebih tinggi menunjukkan adaptabilitas yang lebih tinggi dibandingkan dengan siswa yang profil kemampuan adaptasinya secara umum lebih rendah. Rudolph, Lavigne dan Zaher (2017) juga mengungkapkan hasil yang relevan bahwa adaptasi karier berhubungan erat dengan ukuran adaptasi (kemampuan kognitif, harga diri, evaluasi diri, kepribadian proaktif, orientasi masa depan, harap dan optimisme), adaptasi respon (perencanaan karier,



eksplorasi karier, efikasi diri karier, dan efikasi diri pengambilan keputusan karier), dan hasil adaptasi (identitas karier, kepuasan karier, komitmen organisasi afektif, kelayakan kerja, keterlibatan dan kinerja). Berdasarkan kedua penelitian tersebut diketahui bahwa adaptabilitas karier sangat bergantung pada kemampuan adaptasi individu secara umum.

Penelitian terkait gambaran adaptabilitas karier belum banyak dilakukan, terutama pada subjek guru honorer. Peneliti tidak menemukan adanya penelitian terdahulu yang membahas gambaran adaptabilitas karier pada profesi guru honorer. Gambaran adaptabilitas pada guru honorer menjadi urgensi dalam penelitian psikologi. Adanya adaptabilitas karier diprediksi akan mendorong guru honorer untuk bertindak proaktif, kreatif dan responsif dalam menjalankan karier sebagai seorang guru. Adaptabilitas karier juga akan mendorong guru honorer untuk memiliki perhatian, kontrol, rasa ingin tahu dan kepercayaan diri untuk beradaptasi terhadap media teknologi pembelajaran. Hal ini mendorong peneliti untuk melakukan penelitian terkait adaptabilitas karier pada guru honorer di era disrupsi pendidikan. Berdasarkan latar belakang yang telah peneliti kemukakan, rumusan masalah yang diajukan yaitu “Bagaimana adaptabilitas karier pada guru honorer di era disrupsi pendidikan?”

## **B. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mengeksplorasi gambaran adaptabilitas karier pada guru honorer di era disrupsi pendidikan. Adapun manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini sebagai berikut:

## **1. Manfaat teoritis**

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan tambahan pengetahuan pada psikologi industri dan organisasi khususnya tentang adaptabilitas karier profesi guru honorer dalam menjalankan profesinya dengan penuh tanggung jawab.

## **2. Manfaat praktis**

Bagi guru honorer, penelitian ini diharapkan menjadi sumber informasi bagi seorang guru honorer terkait bagaimana seorang guru honorer dapat beradaptasi dengan berbagai perubahan dan tantangan dalam pekerjaan, sehingga guru honorer mampu mengantisipasi adanya perubahan pendidikan di masa yang akan datang. Sedangkan bagi masyarakat, penelitian ini juga diharapkan memberikan manfaat dan informasi bagi semua pihak yang terkait dengan bidang pendidikan dan keguruan agar memiliki pemahaman bagaimana adaptabilitas karier seorang guru diperlukan dalam melaksanakan pekerjaan.