

**HUBUNGAN ANTARA RESILIENSI DENGAN KINERJA GURU
DALAM MENGHADAPI TANTANGAN METODE BELAJAR
DEEP LEARNING**

SKRIPSI

OLEH:

**FARISA AULIA ZAHRA
218600276**



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2026**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 30/7/26

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id) 30/7/26

HUBUNGAN ANTARA RESILIENSI DENGAN KINERJA GURU DALAM MENGHADAPI TANTANGAN METODE BELAJAR DEEP LEARNING

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Di Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area*

OLEH:

FARISA AULIA ZAHRA

218600276

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2026**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 30/7/26

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id) 30/7/26

HALAMAN PENGESAHAN

JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN ANTARA RESILIENSI DENGAN KINERJA GURU DALAM MENGHADAPI TANTANGAN METODE BELAJAR *DEEP LEARNING*

NAMA : FARISAAULIA ZAHRA

NPM : 218600276

FAKULTAS : PSIKOLOGI

Disetujui Oleh :

Komisi Pembimbing

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



Dr. Siti Aisyah, S.Psi., M.Psi., Psikolog

Dekan

Faadhil, S.Psi., M.Psi., Psikolog

Ketua Program Studi Psikologi

Tanggal Lulus: 05 Desember 2025

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi ini yang saya susun sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan pengaturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 14 Januari 2026



Farisa Aulia Zahra

218600276

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Saya sebagai civitas akademik Universitas Medan Area yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Farisa Aulia Zahra
NPM : 218600276
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Psikologi
Jenis karya : Skripsi

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 antara resiliensi dengan kinerja guru dalam menghadapi tantangan metode belajar *deep learning*. Dengan Hak Bebas Royalti Non eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/ formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, 14 Januari 2026

Yang Menyatakan



(Farisa Aulia Zahra)

ABSTRAK

HUBUNGAN ANTARA RESILIENSI DENGAN KINERJA GURU DALAM MENGHADAPI TANTANGAN METODE BELAJAR *DEEP LEARNING*.

OLEH:

FARISA AULIA ZAHRA
218600276

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara resiliensi dengan kinerja guru dalam menghadapi tantangan metode belajar *Deep Learning* pada guru SMP Dharma Pancasila. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasional. Subjek penelitian adalah 45 orang guru yang dipilih dengan teknik total sampling. Instrumen penelitian berupa skala resiliensi dan skala kinerja guru yang disusun berdasarkan indikator teoritis dan dokumentasi. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa skala resiliensi memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,885, sehingga dinyatakan reliabel. Uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov menunjukkan data berdistribusi normal ($p > 0,05$), dan uji linearitas menunjukkan adanya hubungan linear antar variabel ($p > 0,05$). Hasil analisis korelasi Product Moment Pearson menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara resiliensi dengan kinerja guru ($r = 0,653$; $p = 0,000$). Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,426 yang berarti resiliensi berkontribusi sebesar 42,6% terhadap kinerja guru, sementara sisanya dipengaruhi faktor lain. Berdasarkan hasil perhitungan mean hipotetik dan empirik, diketahui bahwa resiliensi guru berada pada kategori cukup (mean empirik = 60,76), dan kinerja guru juga berada pada kategori cukup (mean empirik = 77,84). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa resiliensi merupakan salah satu faktor penting yang berhubungan dengan kinerja guru, meskipun masih terdapat faktor lain yang turut mempengaruhi.

Kata kunci: resiliensi, kinerja guru

ABSTRACT

THE CORRELATION BETWEEN RESILIENCE AND TEACHER PERFORMANCE IN FACING THE CHALLENGES OF DEEP LEARNING METHODS

FARISA AULIA ZAHRA
218600276

This research aims to examine the correlation between resilience and teacher performance in facing the challenges of deep learning methods among teachers at SMP Dharma Pancasila. The study employed a quantitative approach with a correlational method. The participants were 45 teachers selected using total sampling technique. The research instruments consisted of a resilience scale and a teacher performance scale developed based on theoretical indicators and documentation. The reliability test showed that the resilience scale obtained a Cronbach's Alpha of 0.885, indicating that the instrument was reliable. The normality test using Kolmogorov-Smirnov confirmed that the data were normally distributed ($p > 0.05$), and the linearity test showed a linear correlation between the variables ($p > 0.05$). Pearson's Product Moment correlation analysis revealed a significant positive correlation between resilience and teacher performance ($r = 0.653$; $p = 0.000$). The coefficient of determination (R^2) was 0.426, which means that resilience contributed 42.6% to teacher performance, while the remaining percentage was influenced by other factors. Based on the comparison between hypothetical and empirical means, it was found that teachers' resilience was in the moderate category (empirical mean = 60.76), and teacher performance was also in the moderate category (empirical mean = 77.84). Thus, it can be concluded that resilience is an important factor related to teacher performance, although other variables also play a role.

Keywords: resilience, teacher performance

RIWAYAT HIDUP

Peneliti lahir di Pinggir Jati, 30 Agustus 2003. Putri dari bapak Juara dan Ibu Darmisah. Anak ke 3 dari 4 bersaudara. Peneliti memasuki dunia Pendidikan formal di jenjang Sekolah Dasar pada tahun 2010 yaitu di SD Negeri 115463 Suka Jadi. Kemudian tamat di tahun 2016 dan memasuki jenjang pendidikan menengah pertama di MTS Islamiyah Londut. Pada tahun 2018, peneliti tamat di jenjang Pendidikan menengah pertama dan melanjutkan pendidikan ke jenjang menengah atas di SMA Muhammadiyah 09 Kualuh Hulu dan tamat pada tahun 2021.

Peneliti melanjutkan jenjang Pendidikan Strata 1 di Universitas Medan Area. Dengan program studi Psikologi di Fakultas Psikologi. Pada saat menjadi mahasiswa, peneliti mengikuti organisasi eksternal yaitu Himpunan Mahasiswa Islam. Dan di tahun 2025, peneliti akan menyelesaikan studi Sarjana di kampus Universitas Medan Area dengan melakukan penelitian dan menyelesaikan tugas akhir sebagai mahasiswa S1. Peneliti melakukan penelitian di SMP Dharma Pancasila Medan. Dengan motivasi dan ketekunan serta semangat untuk menyelesaikan tugas akhir, peneliti berhasil menyelesaikan penelitian ini. Semoga dengan penulisan skripsi ini dapat membantu memberikan kontribusi positif bagi dunia Psikologi khususnya Psikologi Industri dan Organisasi.

KATAPENGANTAR

Puji dan Syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Kuasa atas segala karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan usulan penelitian ini. Tema yang dipilih dalam usulan penelitian ini adalah Psikologi Industri dan Organisasi dengan judul hubungan antara resiliensi dalam menghadapi tantangan metode belajar *Deep Learning* dengan kinerja guru di SMP Dharma Pancasila

Terimakasih penulis sampaikan kepada Ibu Dr. Suryani Hardjo, S.Psi, MA, Psikolog selaku dosen pembimbing peneliti yang telah banyak memberikan saran, pengarahan serta motivasi sehingga penulis bisa menyelesaikan usulan penelitian ini. Kepada Ibu Dr. Salamiah Sari Dewi, S.Psi., M.Psi. sebagai ketua, bapak Faadhil, S.Psi., M.Psi., Psikolog, sebagai sekretaris dan bapak Azhar Aziz, S.Psi, MA, Psikolog sebagai penguji. Dengan arahan dan masukan yang disampaikan dapat membantu penulis menyempurnakan penelitian ini.

Terimakasih penulis sampaikan kepada pihak sekolah SMP Dharma Pancasila yang sudah membantu penulis dan menerima untuk melakukan penelitian di tempat tersebut. Ungkapan terimakasih kepada kedua orangtua, keluarga dan teman-teman sejawat yang berada di Fakultas Psikologi dan di organisasi dalam memberikan motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan usulan penelitian ini.

Terimakasih untuk semua pihak yang terlibat dalam proses panjang ini yang tidak bisa penulis sebutkan satu per satu. Karena doa dan dukungan semua

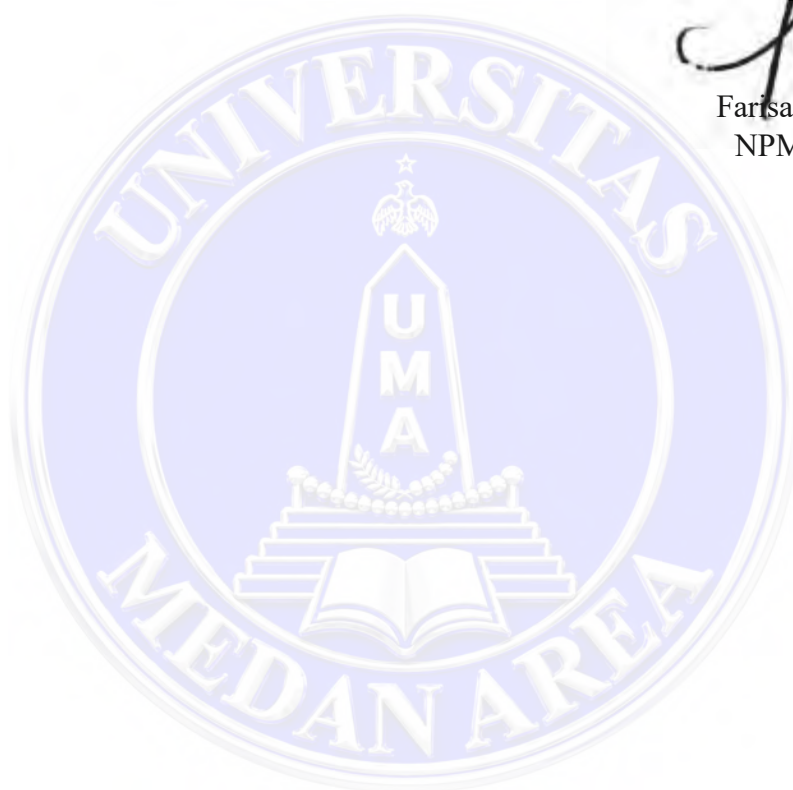
nya bisa membawa semangat penulis sampai di titik yang tidak mudah ini dan ini akan penulis jadikan salah satu perjalanan yang berkesan dalam hidup.

Penulis juga menyadari masih banyak terdapat kekurangan didalam penyusunan usulan penelitian ini. Penulis terbuka terhadap berbagai kritik dan saran yang bersifat membangun untuk penyempurnaan usulan penelitian ini.

Akhir kata penulis ucapkan terimakasih



Farisa Aulia Zahra
NPM 218600276



DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
ABSTRAK.....	vi
ABSTRACT.....	vii
RIWAYAT HIDUP	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Hipotesis Penelitian	9
1.5 Manfaat Penelitian.....	10
1.5.1 Manfaat Teoritis.....	10
1.5.2 Manfaat Praktis	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	11
2.1 Kinerja Guru	11
2.1.1 Pengertian Kinerja	11
2.1.2 Pengertian Kinerja Guru	12
2.1.3 Aspek – Aspek Kinerja Guru	15
2.1.4. Faktor-Faktor Kinerja Guru	17
2.2 Resiliensi	19
2.2.1 Pengertian Resiliensi.....	19
2.2.2 Aspek-Aspek Resiliensi	21
2.2.3 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Resiliensi	24
2.2.4 Manfaat Resiliensi	28
2.3 <i>Hubungan Antara Resiliensi dengan Kinerja Guru dalam Menghadapi Tantangan Metode Belajar Deep Learning di SMP Dharma Pancasila</i>	31
2.4 Kerangka Konseptual.....	33

BAB III METODE PENELITIAN.....	35
3.1 Waktu dan Tempat Penelitian	35
3.2 Bahan dan Alat.....	35
3.3 Metodologi Penelitian.....	35
3.3.1 Tipe Penelitian	35
3.3.2 Identifikasi Variabel.....	36
3.4 Validitas dan Reliabilitas	37
3.5 Teknik Pengumpulan Data	38
3.6 Metode Analisis Data	41
3.7 Populasi dan Sampel Penelitian	41
3.7.1 Populasi Penelitian	41
3.7.2 Sampel Penelitian	42
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	43
4.1 Orientasi Kancan Penelitian dan Persiapan Penelitian	43
4.1.1 Orientasi Kancan Penelitian.....	43
4.1.2 Persiapan Penelitian	44
4.2 Hasil Analisis Data dan Hasil Penelitian.....	44
4.2.1 Uji Validitas dan Reliabilitas Skala Resiliensi.....	44
4.2.2 Uji Reliabilitas	45
4.3 Uji Asumsi.....	46
4.3.1 Uji Normalitas	46
4.3.2 Uji Linearitas	47
4.4 Hasil Perhitungan Korelasi <i>Product Moment</i>	47
4.5 Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik.....	48
4.5.1 Mean Hipotetik	48
4.5.2 Mean Empirik	48
4.5.3 Kriteria.....	48
4.6 Pembahasan	49
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	52
5.1 KESIMPULAN	52
5.2 SARAN	53
5.2.1 Bagi Guru.....	53
5.2.2. Bagi Sekolah	53
5.2.3. Bagi Peneliti Selanjutnya	53
5.2.4. Bagi Pembuat Kebijakan	53
DAFTAR PUSTAKA.....	54

DAFTAR TABEL

Tabel 3 1 Rentang Nilai Kinerja Guru	39
Tabel 3 2 Skala Resiliensi sebelum uji coba	40
Tabel 4 1 Skala Resilinesi setelah uji coba.....	45
Tabel 4 2 Hasil Uji Reliabilitas Skala	46
Tabel 4 3 Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran	46
Tabel 4 4 Hasil perhitungan uji linearitas	47
Tabel 4 5 Hasil Perhitungan Korelasi Product Moment Koefesian	47
Tabel 4 6 Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Empirik	49



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Lembar Persetujuan Responden.....	59
Lampiran 2 Skala Resiliensi.....	63
Lampiran 3 Data Kinerja Guru.....	64
Lampiran 4 Tabulasi Data Penelitian.....	65
Lampiran 5 Uji Validitas dan Reliabilitas	70
Lampiran 6 Uji Asumsi.....	74
Lampiran 7 Surat Izin Penelitian	76
Lampiran 8 Surat Balasan Penelitian.....	78



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2 1 Kerangka Konseptual.....	34
Gambar 4 1 Kurva Normal Skala resiliensi	49



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 latar Belakang Masalah

Pendidikan mengalami perubahan signifikan dalam beberapa dekade terakhir, terutama dengan munculnya berbagai pendekatan pembelajaran yang bertujuan meningkatkan pemahaman dan hasil belajar siswa. Dalam beberapa dekade terakhir, pendekatan pembelajaran telah mengalami transformasi signifikan seiring dengan berkembangnya teknologi, penelitian pendidikan, dan kebutuhan siswa untuk memahami konsep secara lebih mendalam. Pendekatan pembelajaran yang dipilih guru memegang peran krusial dalam mencapai tujuan pembelajaran secara efektif. Sebagai instrumen utama dalam proses pendidikan, pendekatan pembelajaran menentukan bagaimana materi disampaikan, diterima, dan dipahami oleh siswa (Amanda et al., 2024).

Pemilihan metode dan pendekatan pembelajaran yang tepat memungkinkan siswa tidak hanya memahami konsep secara teoritis, tetapi juga mengembangkan keterampilan kritis, kreatif, kolaboratif, dan komunikatif. Dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan di tingkat Sekolah Menengah Pertama (SMP), peran guru sebagai pemimpin pembelajaran menjadi sangat krusial. Guru tidak hanya berfungsi sebagai penyampai materi, tetapi juga sebagai pengelola kelas yang mampu menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, kolaboratif, dan berorientasi pada perkembangan peserta didik secara holistik. Salah satu pendekatan yang saat ini berkembang dan relevan untuk diterapkan adalah pendekatan *deep learning*,

yaitu pendekatan pembelajaran yang menekankan pada pemahaman mendalam, berpikir kritis, serta keterlibatan aktif siswa dalam proses belajar. Metode pembelajaran *Deep Learning* dalam konteks pendidikan bukan sekedar memahami materi secara dangkal, melainkan mengarahkan siswa untuk memahami konsep secara mendalam, mengaitkan antar gagasan serta mampu menerapkan pengetahuan dalam situasi baru. (Azizah et al., 2025)

Metode pembelajaran *Deep Learning* mengacu pada pendekatan pembelajaran yang tidak hanya fokus pada penguasaan pengetahuan, tetapi juga pada pengembangan keterampilan berpikir kritis, kolaborasi, kreativitas, dan komunikasi (Otto et al., 2020). Metode Pembelajaran *Deep learning* dalam konteks pendidikan tidak hanya mengacu pada teknologi kecerdasan buatan, tetapi lebih kepada pendekatan kognitif yang menekankan pemahaman konseptual yang mendalam, hubungan antara ide, serta pemecahan masalah yang kritis dan reflektif. Hal ini selaras dengan kebutuhan pendidikan abad ke-21, yang tidak hanya menekankan pada penguasaan konsep, tetapi juga mempromosikan pemahaman mendalam, keterampilan berpikir kritis, dan kolaborasi (efianingrum et al., 2023).

Metode pembelajaran *Deep learning* sebagai pendekatan pembelajaran menuntut guru untuk tidak hanya mentransfer pengetahuan secara permukaan, tetapi membimbing siswa agar memahami konsep secara mendalam, berpikir kritis, dan mampu menerapkan pengetahuan dalam situasi nyata. Ini membutuhkan guru yang kreatif, inovatif, dan adaptif terhadap perubahan metode pembelajaran.

Implementasi metode pembelajaran *Deep Learning* memerlukan guru untuk melakukan perubahan paradigma mengajar yang cukup besar. Guru harus mampu mengelola proses pembelajaran yang lebih kompleks, melibatkan metode aktif seperti diskusi kelompok, proyek kolaboratif, dan pembelajaran berbasis masalah. Guru yang berhasil menerapkan metode pembelajaran *Deep Learning* cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran karena harus mampu mengembangkan materi dan metode yang mendorong keterlibatan dan pemahaman siswa secara mendalam. Namun, tantangan nyata yang dihadapi guru dalam penerapan metode pembelajaran.

Deep Learning juga dapat mempengaruhi kinerja mereka, seperti keterbatasan sarana prasarana, kurangnya pelatihan khusus, tekanan adaptasi teknologi, dan perubahan budaya belajar yang drastis. Guru merupakan seorang pendidik profesional yang memiliki tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, menilai, dan mengevaluasi untuk mengukur keberhasilan peserta didik. Hal ini sesuai dengan tugas pokok dan fungsi (tupoksi) guru yang tercantum dalam UU No. 14 Tahun 2005. Selain itu, keberhasilan kegiatan belajar mengajar sangat bergantung pada kinerja guru. Sebagai tokoh sentral dalam proses pembelajaran, guru perlu menciptakan aspek-aspek atau komponen penting dalam pendidikan agar hasil pembelajaran sesuai dengan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan (Diah dkk, 2012).

Sebagai pelaku pendidikan di lapangan, seperti guru dan pemangku pendidikan, mereka harus terlebih dahulu memahami dan mampu menerapkannya (Pratikno, 2022). Keberhasilan implementasi dari metode

belajar *Deep Learning* ini pada akhirnya bergantung pada kemampuan guru. Untuk mencapai kesuksesan dalam hal ini, diperlukan tenaga pendidik yang profesional (efendi et al., 2023).

Kinerja guru menjadi elemen penting dalam berhasilnya penerapan metode pembelajaran *Deep Learning*. Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Habiibie Ahsani, menyebutkan bahwa implemnetasi metode pembelajaran *Deep Learning* memberikan dampak yang cukup besar untuk kualitas kinerja guru dan hasil belajar siswa di SMA 1 Sulang. (Ahsani, 2023). Selain itu menurut (Amin Ardi, 2023) dalam penelitiannya, menyebutkan bahwa metode belajar *Deep Learning* merupakan paradigma baru di satuan pendidikan, hal ini memberikan kendala pada kinerja guru dalam proses perencanaan dan pelaksanaan Kurikulum Merdeka di MTs Negeri Samarinda. Indikator kinerja guru tergambar melalui kemampuannya dalam merancang serta menjalankan proses pembelajaran. Kualitas seorang guru tercermin dari perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian hasil pembelajaran yang dilaksanakannya (Sholikhah et al., 2025).

Pada SMP Darma Pancasila melalui wawancara dan pra survey penelitian, Indikator dalam penilain kinerja guru dapat dilihat dari berbagai aspek, seperti kemajuan guru dalam menuntaskan tugastugasnya, dedikasi guru dalam mengembangkan proses pembelajaran, tingkat kehadiran di sekolah, mutu hasil kerja guru, dan kuantitas yang dilakukan oleh guru. Evaluasi kinerja guru merupakan komponen penting dalam menilai efektivitas pengajaran serta menjadi dasar untuk meningkatkan dan mengembangkan profesionalisme guru. (Shiddiq, 2024).

Dalam pelaksanaannya, kinerja seorang guru akan melahirkan hasil secara optimal, apabila diintegrasikan dengan beberapa pihak di lingkungan sekolah, yaitu: kepala sekolah dan guru demikian juga yang utama adalah siswa. Oleh karena itu, kinerja guru jika tidak mendapatkan prioritas perbaikan, maka seluruh usaha guna memperbaiki pendidikan atau pembelajaran tidak akan terwujud. Hal ini mengingat, naik atau turunnya kinerja guru tersebut dapat menjadi dasar keberhasilan atau kesuksesan pihak sekolah dalam melakukan tugas dan fungsi serta kewajibannya (Kurniawan dkk, 2020).

Kinerja guru dipengaruhi oleh cara guru menghadapi masalah atau resiliensi. Besarnya tanggung jawab dan juga banyaknya peran yang harus dijalani seorang guru menyebabkan mudahnya seorang guru memiliki stres kerja yang tinggi (El Hasbi, 2023).

Tantangan pekerjaan profesional guru seperti beban kerja yang berat, manajemen kelas, ketidaksiapan guru, kurangnya dukungan, kurangnya sumber daya menjadi faktor risiko yang membuat guru tidak mampu bertahan dengan pekerjaannya sehingga perlu kemampuan ini, sehingga resiliensi dapat menjadi salah satu kemampuan yang harus dimiliki agar guru tetap mampu menyelesaikan segala tuntutan yang ada (Winesa & Saleh, 2020). Guru yang mempunyai modal psikologis akan memiliki semangat dan usaha untuk mencapai mewujudkan dengan kinerja yang baik seiring berjalannya waktu, penelitian terdahulu menyatakan bahwa modal psikologis adalah keadaan perkembangan psikologi individu yang positif dan dicirikan oleh efikasi diri, optimisme, harapan, dan resiliensi. (Hadiati et al., 2018).

Resiliensi sebagai kemampuan untuk bertahan, namun juga menunjukkan kapasitas dalam beradaptasi dan belajar. McEwen, (2011), menyatakan bahwa resiliensi ditandai dengan adanya unsur ketangguhan mental (*mental toughness*), pemahaman tujuan dan makna (*purpose and meaning*), keseimbangan emosi (*emotional balance*), dan ketahanan fisik (*physical endurance*).

Luthans (2002) mendefinisikan resiliensi sebagai kapasitas psikologis positif seseorang untuk bangkit kembali dari ketidakpastian, kesulitan, konflik, kegagalan atau perubahan positif, kemajuan dan peningkatan tanggung jawab. Bakker & Leiter, (2010), menambahkan bahwa seseorang yang memiliki aspek resiliensi tidak hanya bertahan dalam kesulitan, tetapi berkembang di tengah kesulitan yang dihadapi. Inti dari resiliensi merupakan suatu kapasitas positif untuk melakukan adaptasi. (Efianingrum et al., 2023).

Resiliensi guru, baik secara individu maupun personal, sangat penting karena guru merupakan aktor utama dalam mendukung pembangunan resiliensi di lingkungan sekolah. Pribadi yang resilien adalah individu yang tidak mudah menyerah, mampu mengatasi stres atau depresi, serta memiliki daya juang yang tinggi untuk tetap bertahan. Resiliensi guru juga berperan krusial dalam upaya peningkatan mutu pendidikan, yang harus dilakukan secara berkelanjutan agar kinerja seluruh warga sekolah, termasuk guru dan siswa, terus meningkat. Kompleksitas pekerjaan menuntut guru untuk terus mengembangkan kapasitas dan profesionalitasnya. Namun, tuntutan ini sering kali membawa dampak psikologis dan emosional yang signifikan. Dalam situasi tersebut, guru diharapkan tetap tangguh untuk menghadapi tantangan yang melekat pada profesi mereka (Gu, 2014).

Untuk dapat mengatasi tekanan dan kejenuhan kerja ini, maka seorang guru diharapkan memiliki kemampuan dalam mengatasi masalah yang ada. Didukung oleh penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa modal psikologis meliputi *hope*, *optimism* dan *resilliency* bertujuan untuk mendorong pertumbuhan dan kinerja individu yang lebih baik sehingga dapat dikatakan memiliki hubungan pada perilaku dan performa kerja seseorang (Zaman & Tjahjaningsih, 2017).

Kemampuan untuk berkembang secara optimal setelah menghadapi tekanan merupakan bukti bahwa seseorang memiliki resiliensi dalam dirinya (Pahlevi dkk, 2017). Hasil penelitian terdahulu menjelaskan bahwa resiliensi merupakan cermin kekuatan dan ketangguhan yang ada di dalam diri seseorang untuk mampu beradaptasi dan mengatasi suatu hal yang merugikan di dalam hidupnya (Kurniawan, 2023).

Sementara hasil penelitian lain memaparkan bahwa resiliensi merupakan gambaran dari suatu kekuatan dan ketangguhan yang dalam diri seseorang setelah mengalami tekanan tertentu dan mendefinisikan resiliensi sebagai kemampuan seseorang dalam bertahan dan pantang menyerah pada keadaan- keadaan yang sulit dalam hidupnya, serta berusaha untuk selalu beradaptasi dengan kondisi sulit sehingga mampu bangkit untuk mengerjakan tugas dengan lebih baik (Fatimah, 2018). Seseorang yang memiliki resiliensi tinggi mampu beradaptasi ketika dihadapkan pada perubahan dan mampu menemukan solusi untuk masalah yang menantang (Nafiati, 2024).

Penerapan kurikulum merdeka belajar dengan metode pembelajaran *Deep Learning* di lapangan menghadapi beberapa kendala, seperti yang diungkapkan

oleh penelitian Sumarsih (2022). Kurangnya kemampuan adaptasi guru dalam penerapan metode belajar *deep learning* seperti guru yang rumit dalam administrasi, kurangnya waktu pelatihan, hingga mengatasi berbagai masalah praktis yang muncul dalam pelaksanaan kurikulum baru. Tidak hanya mencakup aspek teknis, permasalahan ini juga merambah ke dimensi psikologis para guru, yaitu dalam menghadapi perubahan kurikulum ini, guru dihadapkan pada tingkat ketidakpastian dan tantangan yang cukup signifikan. Seperti, perubahan kurikulum menciptakan keresahan di kalangan guru.

Ketidakpastian terkait kesiapan satuan pendidikan, seperti yang diutarakan oleh Nugraha (2022), juga menjadi faktor yang memberikan tekanan tambahan pada guru. Persiapan dalam mengimplementasikan metode belajar yang lebih mandiri memerlukan penyesuaian cepat terhadap perubahan, baik dari segi pemahaman konsep kurikulum maupun penguasaan teknologi pendidikan yang mungkin belum sepenuhnya dimiliki oleh sebagian guru. Ketidakpastian tersebut menciptakan keresahan di kalangan guru dan dapat menyebabkan stres dan kebingungan, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi efektivitas pengajaran.

Supaya mendapatkan pemahaman yang lebih terhadap apa yang dialami guru yang mengajar dengan konsep dan penerapan metode belajar *Deep Learning*, melalui wawancara dengan sejumlah guru untuk mengidentifikasi masalah- masalah konkret yang guru hadapi dalam menerapkan di lapangan. Hasil wawancara awal menunjukkan bahwa para guru menghadapi sejumlah tantangan yang beragam. Pertama, mereka sering merasa kesulitan dalam mengadaptasi metode pengajaran yang baru dan kurikulum yang lebih fleksibel.

Pengajaran yang berpusat pada siswa dan pendekatan yang lebih kolaboratif

membutuhkan penyesuaian signifikan bagi para guru yang terbiasa dengan pendekatan pengajaran yang lebih tradisional. Kedua, guru diuntut untuk cepat dalam beradaptasi terhadap penerapan kurikulum merdeka belajar dengan menggunakan metode belajar *Deep Learning*. Kemudian, beberapa guru juga menyatakan kekhawatiran terkait dengan ketersediaan sumber daya dan dukungan yang cukup untuk menerapkan metode belajar dengan efektif. Keterbatasan buku teks yang sesuai, kurangnya pelatihan yang memadai, dan kurangnya bahan ajar yang mendukung adalah beberapa contoh dari masalah infrastruktur.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Hubungan antara Resiliensi dengan Kinerja Guru dalam Menghadapi Tantangan Metode Belajar *Deep Learning* di SMP Dharma Pancasila.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “ Adakah hubungan antara resiliensi dengan kinerja guru dalam menghadapi tantangan metode belajar *Deep Learning* di SMP Dharma Pancasila ?”

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui adakah hubungan antara resiliensi dengan kinerja guru dalam menghadapi tantangan metode belajar *Deep Learning* di SMP Dharma Pancasila

1.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan penjelasan yang telah dikemukakan diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :” ada hubungan positif antara tingkat

Resiliensi dengan kinerja guru dalam menghadapi tantangan metode belajar

Deep Learning di SMP Dharma Pancasila

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang dapat di ambil dari penelitian ini adalah :

1.5.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini di harapkan dapat menambah khasanah ilmu, khususnya dalam bidang Psikologi Industri dan Organisasi mengenai hubungan tingkat resiliensi dalam menghadapi tantangan metode belajar Deep Learning dengan kinerja guru.

1.5.2 Manfaat Praktis

Adapun manfaat praktis dari penelitian ini adalah :

a. Subjek Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada guru sekolah dasar agar memahami pentingnya resiliensi dalam menjalankan tugas sebagai guru. Dengan memiliki pemahaman yang baik mengenai resiliensi, guru mampu menyeimbangkan emosi yang dikeluarkan dalam proses belajar mengajar. Meningkatkan emosi yang positif dan kemampuan akan melakukan yang tugas secara professional.

b. Sekolah

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman bagi pihak sekolah terkhusus para guru untuk mempunyai resiliensi diri dengan cara mengadakan pendampingan psikologis seperti seminar dan pelatihan.

Penelitian ini juga bermanfaat untuk meningkatkan kemampuan resiliensi diri

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kinerja Guru

2.1.1 Pengertian Kinerja

Secara umum, dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia tertulis bahwa kinerja berarti sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, atau kemampuan kerja tentang peralatan. Istilah kinerja dimaksudkan sebagai terjemahan dari istilah *performance*. Kinerja bukan merupakan karakteristik seseorang seperti bakat atau kemampuan, tetapi perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Kinerja dalam kaitannya dengan jabatan diartikan sebagai hasil yang dicapai yang berkaitan dengan fungsi jabatan dalam periode waktu tertentu. (Amanda et al., 2024)

Sedarmayanti (2010) mengemukakan bahwa “Kinerja meliputi beberapa dimensi, yaitu : kualitas kerja (*qualityofwork*), ketepatan waktu (*promptness*), inisiatif (*initiative*), kemampuan (*capability*), dan komunikasi (*communication*). Kinerja guru (*teacher performance*) berkaitan dengan kompetensi guru, artinya untuk memiliki kinerja yang baik guru harus didukung oleh kompetensi yang baik pula. Tanpa memiliki kompetensi yang baik seorang guru tidak mungkin dapat memiliki kinerja yang baik (Madjid, 2016) diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang ditetapkan sebelumnya. Kinerja diartikan sebagai keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu itu baik atau sebaliknya. Rorimpandey (2020) menjelaskan bahwa kinerja atau penampilan kerja adalah kulminasi tiga elemen yang saling berkaitan, yakni kecakapan,

upaya, dan sikap keadaan-keadaan eksternal. Kecakapan adalah bahan mentah yang dibawa seseorang ke tempat kerja, yang terdiri atas pengetahuan, keterampilan, dan kecakapan teknis. Upaya dapat digambarkan sebagai motivasi yang diperlihatkan seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan dan mengembangkan kemampuannya. Kondisi eksternal adalah tingkat seberapa jauh kondisi-kondisi eksternal mendukung produktivitas karyawan. (Utara, 2012)

2.1.2 Pengertian Kinerja Guru

Keberhasilan pendidikan dan peserta didik sangat erat kaitannya dengan kualitas kinerja para gurunya, sehingga lembaga dituntut untuk selalu mengembangkan dan meningkatkan kinerja guru. Kinerja berarti hasil kerja yang dapat ditampilkan atau penampilan kerja seseorang guru. Dengan demikian, kinerja seorang guru dapat diukur dari hasil kerja, hasil tugas, atau hasil kegiatan dalam kurun waktu tertentu.

Kinerja guru menurut Asterina dan Sukoco (2019) adalah kemampuan seorang guru untuk melakukan perbuatan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, yang mencakup aspek perencanaan program belajar mengajar, pelaksanaan proses belajar mengajar, penciptaan dan pemeliharaan kelas yang optimal, pengendalian kondisi belajar yang optimal, serta penilaian hasil belajar. Kinerja sangat penting dalam menentukan kualitas kerja seseorang, termasuk seorang guru. Gunawan, dkk. (2018) mengemukakan bahwa guru yang memiliki kinerja baik dan profesional dalam implementasi kurikulum memiliki ciri- ciri yaitu: mendesain program pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, dan menilai hasil belajar peserta didik.

Menurut Gusti (2012) “Kinerja guru adalah prestasi yang dicapai sebagai hasil kerja seorang guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya, sesuai kewenangan dan kemampuan yang dimiliki”. Pandangan senada dikemukakan Rabiyyah, dkk (2012), bahwa “kinerja guru pada dasarnya merupakan kegiatan seorang guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai seorang pengajar dan pendidik di sekolah”.

Secara teknis “kinerja guru adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran, yaitu bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan menilai hasil belajar” agar proses pembelajaran berjalan secara efektif dan efisien. (Rusman, 2012; Setiyati, 2014; Permendiknas No 41 tahun 2007).

Secara umum kinerja guru dapat diukur dari pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Secara administratif, guru bertanggung jawab kepada sekolah dan mempunyai tugas melaksanakan proses pembelajaran secara efektif dan efisien. Secara teoritis, Mangkunegara (2014) mengemukakan bahwa : ”Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Khusus bagi guru, kinerja yang dimaksud memiliki karakter khusus sebagaimana dikemukakan Kusmianto (2012) bahwa, standar kinerja guru itu berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya seperti:

- a. bekerja dengan siswa secara individual
- b. persiapan dan perencanaan pembelajaran,
- c. pendayagunaan media pembelajaran
- d. melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar, dan
- e. kepemimpinan yang aktif dari guru

Guru adalah seorang pendidik yang profesional dengan memiliki tugas atau fungsi mendidik atau mengajar serta melakukan pembimbingan dan mengarahkan peserta didik serta melakukan kegiatan penilaian, demikian juga melakukan evaluasi untuk mengukur atau mengetahui keberhasilan peserta didik. Penjelasan tersebut merupakan tupoksi guru yang ada dalam UU No. 14 Tahun 2005.

Sementara itu, kontribusi seorang guru untuk menghasilkan keberhasilan kegiatan belajar mengajar sangat ditentukan oleh kinerjanya. Seorang guru sebagai tokoh sentral pada pembelajaran, harus dapat melahirkan aspek-aspek atau komponen yang urgen guna pendidikan atau pembelajaran tersebut, agar luarannya relevan dengan tujuan dan maksud pendidikan atau pembelajaran yang sudah ditentukan (Fitria & Nio, 2020).

Dalam pelaksanaannya, kinerja seorang guru akan melahirkan hasil secara optimal, apabila diintegrasikan dengan beberapa pihak di lingkungan sekolah, yaitu: kepala sekolah dan guru serta tendik, demikian juga yang utama adalah siswa. Oleh karena itu, kinerja guru jika tidak mendapatkan prioritas perbaikan, maka seluruh usaha guna memperbaiki pendidikan atau pembelajaran tidak akan terwujud. Hal ini mengingat, naik atau turunnya kinerja guru tersebut dapat menjdi

dasar keberhasilan atau kesuksesan pihak sekolah dalam melakukan tugas dan fungsi serta kewajibannya (Rorimpandey, 2020).

Demikian juga, untuk melahirkan kinerja guru dalam pembelajaran terhadap peserta didik sangat diakibatkan oleh banyak komponen atau faktor, antara lain: kurikulum merdeka, efikasi diri dan kompetensi profesional serta kepuasan kerja. Kurikulum merdeka memiliki tujuan untuk meningkatkan potensi, minat atau bakat peserta didik sejak dini yang fokusnya pada materi esensial dan peningkatan karakter serta kompetensinya. Selain itu, kurikulum merdeka mempunyai harapan bahwa siswa mampu meningkat selaras dengan bakat atau potensinya, demikian juga kemampuan yang dimilikinya, hal ini karena kurikulum merdeka berisikan pembelajaran bersifat kritis dan berkualitas serta ekspresif, demikian juga pembelajaran aplikatif dan variative serta progresif (Fetra dkk, 2020).

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan kinerja guru adalah hasil kerja yang dicapai oleh guru di sekolah, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan, untuk mencapai visi, misi, dan tujuan sekolah secara legal dan etis. Kinerja ini tercermin dari tanggung jawab guru dalam menjalankan profesinya, serta nilai dan sikap yang dimilikinya. Secara singkat, kinerja guru mencakup pengetahuan, keterampilan, dan prestasi yang ditunjukkan dalam tugas dan fungsinya.

2.1.3 Aspek – Aspek Kinerja Guru

Aspek kinerja guru menurut Robbins (dalam Massie & Areros, 2018) yaitu:

a. Kualitas

Kinerja guru dapat dilihat dari aspek kualitas yaitu mutu baik atau buruknya kinerja.

b. Kuantitas

Kuantitas kerja dapat dilihat seberapa lama seseorang dapat bekerja dalam satu harinya.

c. Ketepatan waktu

Setiap rencana memiliki batasan waktunya, maka diperlukannya ketepatan waktu dalam suatu kinerja untuk melihat kesesuaian waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan. Jika dalam dunia pendidikan waktu – waktu tersebut sudah diatur dalam kalender pendidikan.

d. Kemandirian

Kemandirian dapat ditandai dengan adanya kesiapan dan kemampuan individu untuk berdiri sendiri dan dapat mengambil inisiatif atau mengambil keputusan sendiri jika mengalami masalah.

Aspek kinerja guru menurut Setiyati (Setiyati, 2018) yaitu :

a. Merencanakan Pengajaran

Guru dapat memahami materi dan memilih materi untuk disampaikan siswa

b. Pelaksanaan Pembelajaran

Kemampuan guru dalam menyampaikan materi pada siswa agar menarik minat dan menjadikan siswa paham.

c. Evaluasi Pembelajaran

Penilaian dalam pembelajaran yang dilakukan guru untuk mempertahankan yang sudah baik dan memperbaiki yang masih kurang.

2.1.4. Faktor-Faktor Kinerja Guru

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru baik yang berhubungan dengan tenaga guru maupun lingkungan sekolah. Kinerja merupakan suatu konstruksi multidimensi yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya.

Faktor-faktor tersebut menurut Anuar Pasaribu adalah faktor kemampuan dan motivasi. Sedangkan menurut Martinis Yamin menurut faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut sebagai berikut:

- a. Faktor personal/individu, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu guru.
- b. Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja pada guru.
- c. Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan, dan keeratan anggota tim.
- d. Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja yang diberikan oleh pimpinan sekolah, proses organisasi (sekolah) dan kultur kerja dalam organisasi.

- e. Faktor kontekstual, meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Menurut Ondi Soandi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah sebagai berikut:

- a. Kepribadian dan dedikasi
- b. Pengembangan profesi
- c. Kemampuan mengajar,
- d. Komunikasi
- e. Kedisiplinan
- f. Iklim organisasi.

Menurut Syafri Mangkuprawira dan Aida Ivtayala, faktor-faktor kinerja guru sebagai berikut:

- a. Faktor kinerja kelompok antara lain: keeratan tim, kepemimpinan, kekompakan dan peran tim, norma.
- b. Faktor kinerja individual antara lain: pengetahuan, keterampilan dan motivasi.
- c. Faktor kinerja organisasi antara lain; lingkungan, kepemimpinan, struktur organisasi, teknologi dan proses organisasi.

Tabrani Rusyan dkk, menyatakan bahwa untuk mendukung keberhasilan kinerja guru maka diperlukan berbagai faktor yang mendukung, diantaranya;

- a. Motivasi kinerja guru
- b. Etos kinerja guru
- c. Lingkungan kinerja guru

d. Tugas dan tanggung jawab guru

Dari paparan diatas dapat dilihat bahwa banyak faktor dan variabel yang memengaruhi kinerja guru. Faktor-faktor tersebut bisa berasal dari dalam diri yaitu faktor individu dan faktor psikologis, dan juga dapat berasal dari luar atau faktor situasional, di samping itu, kinerja guru juga dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan.

2.2 Resiliensi

2.2.1 Pengertian Resiliensi

Resiliensi merupakan salah satu topik dalam gerakan psikologi positif yang mulai dihidupkan oleh para ahli psikologi sejak akhir dekade 1990an (Nashori & Saputro, 2021). Resiliensi menjadi bukti sejarah kekuatan manusia menghadapi ketidakpastian dan pasang surut kehidupan.

McEwen (2011) mendefinisikan resiliensi adalah kemampuan bertahan atau mengatasi kesulitan dari kejadian/peristiwa yang tidak menyenangkan dan berhasil beradaptasi dengan perubahan dan ketidakpastian. Lebih jelasnya, Winwood, P., Colon, R., dan McEwen, K (2013) mengemukakan resiliensi dapat diartikan sebagai proses negosiasi, mengelola, dan beradaptasi dengan sumber signifikan dari stres atau trauma dalam pekerjaan. McEwen (2011), membagi 4 komponen dalam resiliensi yaitu:

a. *Mental Toughness*

Mental Toughness digambarkan dengan mampu beradaptasi dengan keadaan, dapat mengendalikan keadaan yang terjadi di sekitarnya, dan optimis untuk berhasil dalam situasi tertentu.

b. *Physical Endurance*

Physical Endurance menekankan perlunya seseorang untuk merawat tubuh dengan cara yang diketahui. Individu memahami kemampuan tubuh sedini mungkin dan dapat mengembangkan kekuatan fisik dan daya tahan.

c. *Emotional Balance*

Emotional Balance adalah kemampuan untuk mengelola perasaan negatif yang berarti dalam tingkat tertentu dapat mengontrol emosi dan mengetahui apa yang dibutuhkan diri kita pada situasi tertentu

d. *Purpose and Meanings*

Purpose and Meanings digambarkan dengan seseorang yang mempunyai tujuan dan makna hidup sehingga mau berkontribusi pada lingkungan sekitarnya. Seseorang diharapkan menjadi benar untuk dirinya sendiri dan bertindak konsisten terhadap nilai-nilai dan keyakinan yang mendasari hidupnya. Memiliki tujuan dan makna hidup juga dapat mempengaruhi seseorang dalam menjalankan kehidupan yang seimbang dan mampu menghabiskan waktu pada hal-hal yang penting.

e. *Emotional Balance*

Emotional Balance adalah kemampuan untuk mengelola perasaan negatif yang berarti dalam tingkat tertentu dapat mengontrol emosi dan mengetahui apa yang dibutuhkan diri kita pada situasi tertentu

f. *Purpose and Meanings*

Purpose and Meanings digambarkan dengan seseorang yang mempunyai tujuan dan makna hidup sehingga mau berkontribusi pada lingkungan sekitarnya. Seseorang diharapkan menjadi benar untuk dirinya sendiri dan

bertindak konsisten terhadap nilai-nilai dan keyakinan yang mendasari hidupnya. Memiliki tujuan dan makna hidup juga dapat mempengaruhi seseorang dalam menjalankan kehidupan yang seimbang dan mampu menghabiskan waktu pada hal-hal yang penting.

Inti dari resiliensi merupakan suatu kapasitas positif untuk melakukan adaptasi. Pernyataan ini ditunjang pula oleh beberapa penulis mengenai resiliensi (Jacson dkk, 2007 ; Zolli & Healy, 2012) yang menyatakan bahwa resiliensi merupakan alat penting bagi seseorang untuk dapat bertahan di dunia kerja. (Efianingrum et al., 2023).

Resiliensi merupakan proses dinamis adaptasi positif terhadap kesulitan. Resilience merupakan konsep dari literatur psikologi positif yang menekankan pada kekuatan dan kebajikan organisasi dan individu untuk mengatasi situasi yang tidak biasa menurut (Ojo, Fawehinmi & Y usliza, 2021) dan (Oktavia & Muhopilah, P, 2021) menjelaskan bahwa resilience merupakan kapasitas individu untuk bangkit dari kesulitan, konflik, kebingungan serta kegagalan dan kemampuan untuk melakukan perubahan positif. Sehingga, individu mampu untuk berimprovisasi di bawah lingkungan yang berubah dan tidak pasti. Sebagai sumber daya yang positif, resilience memungkinkan orang untuk menghadapi tempat kerja yang penuh tekanan dan kejadian tak terduga. Dalam bekerja, individu yang memiliki resilience yang tinggi menunjukkan performa yang lebih baik, sedangkan individu yang memiliki resilience yang rendah dengan mudah menyalahkan diri sendiri serta tingginya kecemasan dan depresi. (Amanda et al., 2024)

Dapat disimpulkan bahwa Resiliensi sebagai kapasitas psikologis positif seseorang untuk bangkit kembali dari ketidakpastian, kesulitan, konflik,

kegagalan atau perubahan positif, kemajuan dan peningkatan tanggung jawab.

Inti dari resiliensi merupakan suatu kapasitas positif untuk melakukan adaptasi.

2.2.2 Aspek-Aspek Resiliensi

Menurut Reivich dan Shatte (2002) memaparkan aspek-aspek dari resiliensi, yang di dalamnya meliputi 7 aspek yaitu ;

a. Regulasi emosi (*Emotional regulation*).

Regulasi emosi melibatkan cara individu mengelola emosinya saat menghadapi tekanan atau stres, dengan tujuan mengontrol respons emosional, perhatian, dan perilaku. Kesulitan dalam regulasi emosi dapat mengganggu hubungan sosial karena emosi yang tidak terkendali bisa memengaruhi interaksi dengan orang lain. Individu yang cenderung kesulitan mengelola emosi, terutama kemarahan, mungkin akan cenderung bersikap pemaarah. Selain itu, kesulitan dalam mengatur emosi juga dapat menghambat pencapaian kesuksesan dalam karir dan mempengaruhi kesehatan fisik.

b. Pengendalian impuls (*Impulse control*)

pengendalian impuls merupakan kemampuan untuk menahan dorongan atau keinginan secara rasional ketika merasa tertekan, erat kaitannya dengan regulasi emosi.

c. Optimisme (*Optimisme*)

Optimisme adalah sikap mental yang memungkinkan seseorang untuk mempertahankan pandangan positif terhadap masa depan, sambil tetap memiliki pemahaman yang realistis tentang situasi. Ini mencakup keyakinan bahwa individu memiliki kemampuan untuk menghadapi tantangan yang mungkin muncul di masa depan, serta keyakinan pada

kemampuan mereka sendiri untuk menyelesaikan masalah yang timbul.

d. *Empati (Empathy)*

Empati merupakan kemampuan untuk menginterpretasi kan isyarat- isyarat perilaku orang lain guna memahami kondisi psikologis dan emosional yang individu alami, yang bertujuan untuk memperkuat kualitas hubungan interpersonal. Seseorang yang memiliki kemampuan empati cenderung membangun hubungan sosial yang positif, sedangkan individu yang kurang sensitif terhadap bahasa nonverbal, seperti ekspresi wajah, intonasi suara, dan bahasa tubuh, serta tidak mampu memahami pikiran dan perasaan orang lain, bisa menghadapi kesulitan dalam interaksi sosial. Kemampuan untuk berempati sangatlah krusial karena memungkinkan individu untuk merasakan dan memahami masalah orang lain, sehingga individu dapat memberikan dukungan yang tepat saat dihadapkan pada kesulitan yang serupa, serta mampu mengatasi tantangan yang mereka hadapi sendiri.

e. *Self efficacy*

Merupakan keyakinan untuk dapat menyelesaikan permasalahan atau individu memiliki perasaan bahwa ia efektif di dunia. Hal ini merepresentasikan keyakinan seseorang bahwa ia dapat memecahkan permasalahan- permasalahan yang mungkin dialaminya dan keyakinan akan kemampuannya untuk berhasil.

f. *Reaching out*

Resiliensi tidak hanya tentang mengatasi masalah, mengerjakan hidup, atau bangkit kembali dari keterpurukan, namun juga meningkatkan aspek- aspek positif dalam kehidupannya sehingga individu berani untuk mengambil

tantangan dan peluang baru. Reaching out seringkali terhambat karena rasa malu, perfeksionisme, dan *self-handicapping*.

g. *Causal analysis*

Analisis kausal mengacu pada kemampuan seseorang untuk mengenali akar penyebab dari masalah yang dihadapi. Orang yang tidak mampu mengidentifikasi penyebab dari masalah tersebut cenderung terperangkap dalam pola kesalahan yang berulang. Sementara itu, individu yang memiliki ketangguhan (*resilience*) di deskripsikan sebagai individu yang memiliki kemampuan fleksibilitas kognitif. Mereka mampu keluar dari pola pikir yang biasa-biasa saja untuk mengenali berbagai kemungkinan penyebab dari kejadian yang menimpa mereka serta mencari solusi-solusi yang berpotensi membantu dalam menyelesaikan masalah tersebut.

Resiliensi disebut sebagai kemampuan untuk mempertahankan stabilitas psikologi dalam menghadapi stres (Pidgeon & Key, 2013). McCann et al (2013) yang mengatakan bahwa resiliensi di tempat kerja adalah kemampuan untuk menjaga kesejahteraan pribadi dan profesional dalam menghadapi stres kerja yang sedang berlangsung dan kesulitan yang ada.

2.2.3 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Resiliensi

Terdapat berbagai faktor yang berpengaruh terhadap munculnya resiliensi, antara lain faktor eksternal maupun faktor internal.

1. Faktor Eksternal

Faktor eksternal yang dapat memengaruhi munculnya resiliensi antara lain adalah :

a. Pemimpin dan gaya kepemimpinan

Pemimpin dan gaya kepemimpinannya memiliki peran dan pengaruh

yang besar terhadap muncul dan berkembangnya resiliensi (Williamson, 2017). Seorang pemimpin yang transformasional dan karismatik akan dapat memunculkan resiliensi. Hal ini disebabkan karena dua kepemimpinan tersebut (transformasional dan kepemimpinan karismatik) adalah tipe kepemimpinan yang orientasinya adalah mengembangkan orang lain.

b. Pola asuh keluarga.

Pola asuh dalam keluarga akan memengaruhi sikap, perilaku maupun nilai-nilai yang dianut oleh seseorang. Dalam hal ini, bila pola asuh yang ditetapkan selama ini adalah lebih bersifat protektif dan sangat melindungi serta tidak pernah menghadapi kegagalan serta kondisi yang kurang menyenangkan, maka hal ini tidak membuat seseorang menjadi resilien.

c. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja dan lingkungan tempat tinggal juga turut berpengaruh pada sikap dan perilaku seseorang, termasuk munculnya karakter resiliensi. Dalam hal ini, bila lingkungannya tidak memberikan kesempatan bagi mereka yang gagal untuk bangkit kembali, bahkan diolok-olok, maka orang akan segan dan tidak mau mencoba. Pada situasi demikian resiliensi juga tidak terbangun dengan baik.

d. Rekan kerja

Rekan kerja maupun *peer group* memiliki peran yang tidak kalah pentingnya dalam membangun resiliensi. Hal ini disebabkan karena dengan adanya rekan kerja yang selalu mendukung, baik pada kondisi menyenangkan maupun pada kondisi tidak menyenangkan.

e. Kondisi dan pengalaman.

Kondisi seseorang serta pengalamannya akan turut memengaruhi

sikap, perilaku dan kepribadiannya. Bila selama seseorang mengalami hal-hal yang membuatnya harus berjuang untuk mendapatkan sesuatu, maka hal ini meningkatkan tingkat resiliensi pada orang tersebut.

f. Nilai-nilai dan budaya organisasi

Setiap organisasi memiliki norma-norma dan nilai-nilai diri yang menjadi petunjuk dalam bersikap dan bertindak. Hal ini juga berpengaruh terhadap resiliensi dalam diri seseorang.

2. Faktor Internal

a. Karakteristik kepribadian.

Karakteristik kepribadian seseorang, misalnya seorang memiliki kematangan emosi yang tinggi akan lebih dalam menanggulangi berbagai masalah yang dihadapi, tanpa harus berlarut-larut terbenam dalam kesulitan dan permasalahan yang ada. Hal ini juga akan berdampak pada tingkat resiliensi yang dimiliki oleh seseorang.

b. Usia

Usia seseorang secara teoretis akan berpengaruh pada kematangan emosi maupun sikap dan perilaku yang ditampilkannya, termasuk di dalam dalam menghadapi permasalahan tertentu. Kondisi ini pada akhirnya berdampak pula pada sikap resiliensi yang ditampilkannya.

c. Posisi dan jenis pekerjaan

Posisi dan jenis pekerjaan seseorang juga dapat berpengaruh pada sikap resiliensi seseorang. Misalnya, seseorang dengan posisi staf dibandingkan dengan seseorang yang memiliki posisi manajerial, akan memiliki level resiliensi yang berbeda. Hal ini disebabkan karena, posisi secara langsung maupun tidak langsung akan memengaruhi

harga diri seseorang dan hal ini pada akhirnya berpengaruh pada resiliensi. (M. Taufik Amir, 2021)

Grotberg (1995) menyatakan bahwa untuk mencapai ketangguhan (resiliensi), penting untuk memahami faktor-faktor yang memungkinkan identifikasi karakteristik yang resilient di berbagai budaya dan kelompok sosial yang beragam. Faktor-faktornya antara lain ;

1. Sumber dukungan external

Faktor ini mencakup dukungan sosial dan sumber daya eksternal yang dimiliki oleh individu. Ini mencakup koneksi dengan orang-orang yang peduli, seperti keluarga, teman, guru, atau anggota komunitas. Faktor ini menunjukkan pentingnya memiliki jaringan sosial yang mendukung, lingkungan yang stabil, dan sumber daya luar untuk membantu individu mengatasi tantangan.

2. Kemampuan individu

Faktor ini berkaitan dengan identitas pribadi dan rasa harga diri individu. Ini mencakup pengembangan identitas positif, kepercayaan diri, dan pemahaman diri yang kuat. Menyadari keunikan dan nilai-nilai diri sendiri dapat memberikan fondasi psikologis yang kokoh, membantu individu untuk mengatasi rasa putus asa dan menghadapi tantangan hidup.

3. Kemampuan sosial dan interpersonal

Faktor ini berkaitan dengan kemampuan individu untuk mengatasi tantangan dan mengembangkan keterampilan serta keahlian yang diperlukan. Ini menekankan pentingnya memiliki keterampilan penyelesaian masalah, kemampuan mengatasi stres, dan kepercayaan diri

dalam menghadapi tugas atau situasi sulit. Kemampuan inilah yang membantu individu untuk merespon secara efektif terhadap stress dan kesulitan. (*Resiliensi di tempat kerja dalam buku Or, n.d.*)

2.2.4 Manfaat Resiliensi

Berbagai manfaat dapat diperoleh dari adanya sikap dan perilaku resiliensi, baik bagi individu maupun bagi organisasi, yaitu antara lain:

1. Bagi individu:
 - a. Memiliki kematangan emosi ya lebih baik.

Dengan adanya resiliensi, maka seseorang akan menjadi lebih matang dalam bersikap dan bertindak, khususnya dalam menghadapi masalah yang dihadapi. Pada saat menghadapi kegagalan, bahkan keterpurukan seorang dengan resiliensi yang tinggi, tidak akan berlarut-larut terpurul pada kondisi dan situasi tersebut, tetapi langsung bangkit kembali.

- b. Lebih percaya diri

Seorang yang resilien dalam menghadapi berbagai masalah, maka hal ini akan membuatnya menjadi lebih percaya diri dalam menghadapi kehidupan ia akan lebih terlatih dalam menghadapi masalah, kegagalan serta kesulitan

- c. Memiliki sikap positif dan optimis

Seorang yang resilien akan memiliki sikap positif dan optimis dalam hidup, hal ini disebabkan karena dengan pengalaman yang dihadapinya ia berusaha untuk tetap bangkit dan optimis serta melihat segala sesuatu dari aspek positifnya.

d. Tujuan dan cita-cita tercapai

Resiliensi dapat membuat seseorang mencapai cita-citanya, karena dengan adanya resiliensi maka seseorang dapat mengatasi berbagai tantangan yang dihadapinya, serta bangkit dari keterpurukan untuk mencapai cita-citanya. Fokus terhadap pencapaian cita- cita membuat seseorang mau dan berusaha bangkit, serta tidak mudah menyerah pada waktu mengalami kesulitan dan kegagalan.

e. Hidup merasa lebih bahagia.

Seorang dengan resiliensi yang tinggi akan melihat dunia dengan kacamata yang lebih baik dan positif, karena merasa lebih nyaman dalam menghadapi dunia dan tantangan, merasa tekah dapat menaklukkan tantangan. Semua ini akan buat hidup menjadi lebih bahagia. Dalam hal ini, Rao (2010) menyatakan bahwa resiliensi akan membuat seseorang berbahagia ditempat kerja.

2. Bagi organisasi:

a. Perilaku kewarganegaraan organisasi.

Penelitian Mangundjaya (2020) menunjukkan bahwa orang yang memiliki perilaku kewarganegaraan organisasi yang tinggi berdampak pada resiliensi. Seorang yang memiliki OCB tinggi, akan berusaha untuk menampilkan apa yang terbaik bagi organisasi, dan hal ini memunculkan sikap resiliensi yang memuatnya tidak mudah menyerah dalam menghadapi permasalahan. Seorang yang resilien, akan dengan cepat bangkit kembali pada waktu mengalami keterpurukan. Hal ini dapat berdampak pada perilakunya terhadap organisasi, yang ditampilkan pada

perilaku kewarganegaraan organisasinya antara lain terhadap loyalitasnya pada organisasi, serta keinginannya untuk memberikan sesuatu yang lebih bagi organisasi.

b. *Turn Over* (tingkat keluar masuk) pegawai yang rendah.

Tingkat keluar masuk pegawai akan berpengaruh tidak hanya pada pegawai tetapi juga pada organisasi, yang dapat menyebabkan kinerja organisasi menjadi kurang optimal. Dengan adanya resiliensi yang tinggi, maka hal ini akan membuat individu menjadi lebih ulet dan tekun dalam menghadapi masalah dan pada akhirnya bertahan untuk tetap di organisasi, yang pada akhirnya membuat *turn over* pegawai menjadi rendah.

c. Mendukung perubahan.

Perubahan selalu membuat situasi dan kondisi yang kurang menyenangkan bagi seseorang. Adanya perasaan cemas, tidak tentu, bahkan dapat memunculkan stres, karena perubahan yang dirasakan menakutkan dan kurang menyenangkan bagi dirinya. Menurut Luthans (2015) dengan adanya perasaan resiliensi, maka kondisi-kondisi negatif akan dapat teratasi, sehingga individu akan mendukung perubahan.

d. Komitmen untuk berubah

Perubahan tidak akan berhasil bila tidak ada dukungan dari pegawai. Dukungan ini tecermin dalam bentuk komitmen terhadap perubahan, dan komitmen untuk berubah. Seorang dengan resiliensi yang tinggi, akan nyaman dalam menghadapi perubahan yang akhirnya akan menghasilkan perilaku komitmen untuk berubah (Mangundjaya, 2018).

2.3 Hubungan Antara Resiliensi dengan kinerja guru dalam Menghadapi Tantangan Metode Belajar *Deep Learning* di SMP Dharma Pancasila.

Kondisi Pandemi beberapa tahun terakhir ini mengubah tatanan kehidupan manusia di seluruh elemen, baik dibidang pendidikan, ekonomi, budaya dan sosial (Tarigan & Arief, 2021). Kualitas pendidikan, sangat ditentukan oleh proses belajar mengajar sehingga guru memegang peran yang penting sebagai *creator* dan fasilitator Upaya untuk meningkatkan kinerja guru juga dapat dilakukan dengan meningkatkan resiliensi yang ada di dalam dirinya.

Guru yang mempunyai modal psikologis akan memiliki semangat dan usaha untuk mencapai mewujudkan dengan kinerja yang baik seiring berjalannya waktu, penelitian terdahulu menyatakan bahwa modal psikologis adalah keadaan perkembangan psikologi individu yang positif dan dicirikan oleh efikasi diri, optimisme, harapan, dan resiliensi. Untuk dapat mengatasi tekanan dan kejenuhan kerja ini, maka seorang guru diharapkan memiliki kemampuan dalam mengatasi masalah yang ada.

Didukung oleh penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa modal psikologis meliputi *hope*, *optimism* dan *resilliency* bertujuan untuk mendorong pertumbuhan dan kinerja individu yang lebih baik sehingga dapat dikatakan memiliki hubungan pada perilaku dan performa kerja seseorang Kemampuan untuk berkembang secara optimal setelah menghadapi tekanan merupakan bukti bahwa seseorang memiliki resiliensi dalam dirinya.

Pribadi yang resilien adalah pribadi yang tidak mudah menyerah, tidak mudah mengalami stres atau depresi, melainkan memiliki daya juang untuk tetap bertahan. Resiliensi guru secara individual atau personal sangat penting untuk

diperhatikan karena guru merupakan subjek aktif sebagai pendukung utama dalam membangun resiliensi sekolah. Resiliensi guru penting untuk mendukung upaya peningkatan mutu pendidikan. Kebijakan peningkatan mutu pendidikan perlu dilakukan secara terus menerus agar kinerja warga sekolah, yaitu guru dan siswa terus meningkat. Kompleksitas pekerjaan menuntut guru untuk mempertahankan dan senantiasa meningkatkan kapasitas dan profesionalitas secara berkelanjutan. Namun, hal tersebut dapat memunculkan dampak psikologis dan emosional yang tidak ringan bagi guru. Dalam kondisi demikian, guru dituntut untuk tetap tangguh dalam menjalankan pekerjaan yang sarat dengan tantangan (Gu, 2014).

Variabel dalam penelitian ini adalah resiliensi individu guru yang mengadopsi dari teori Reivich dan Shatte yang membagi aspek pembentukan resiliensi individu sebagai berikut: *emotional regulation, impulse control, optimism, causal analysis, empathy, self-efficacy, and reaching out* (Reivich & Shatte, 2002). Di era digital saat ini, terjadi berbagai problematika pendidikan yang berdampak pada tekanan untuk menyesuaikan diri yang dapat berakibat pada kesehatan mental guru. Permasalahan yang terkait dengan kesehatan mental antara lain: *burn out* (kelelahan akademik), *academic stress* (stress akademik), *mentally drawn* (gangguan mental), hingga *depression* (depresi).

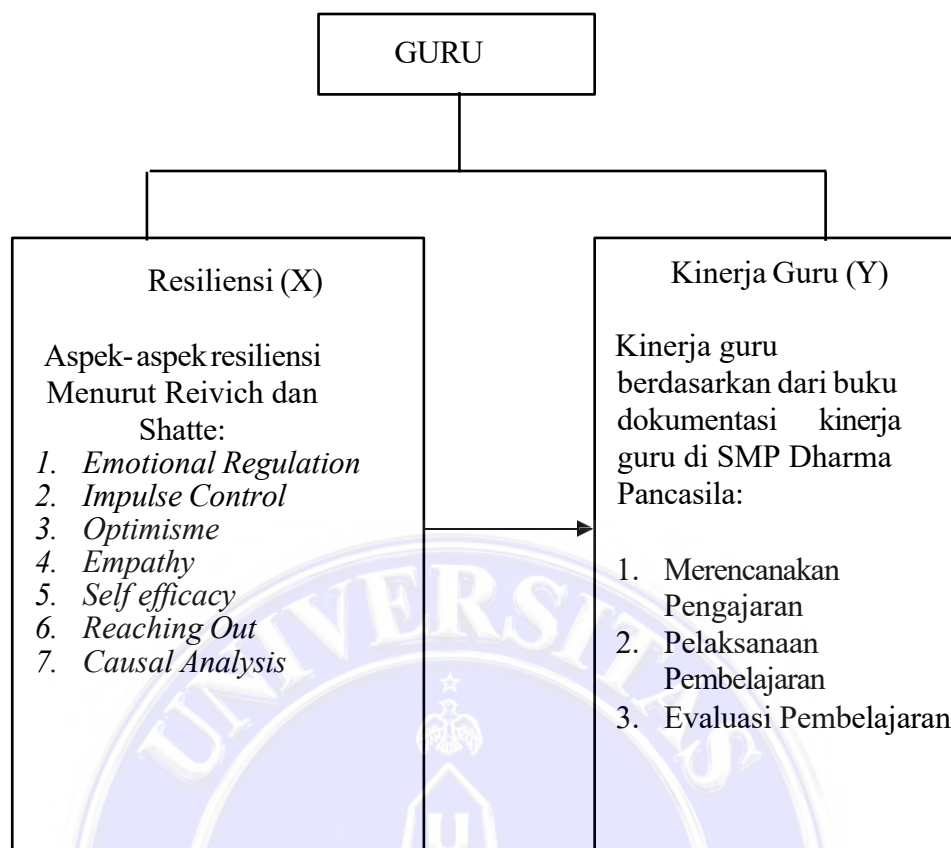
Kurangnya kemampuan adaptasi guru dalam penerapan metode belajar *Deep Learning* baru seperti guru yang rumit dalam administrasi, kurangnya waktu pelatihan, hingga mengatasi berbagai masalah praktis yang muncul dalam pelaksanaan metode pembelajaran baru dapat menimbulkan stres dan kinerja guru menjadi buruk. Seseorang yang memiliki resiliensi tinggi mampu

beradaptasi ketika dihadapkan pada perubahan dan mampu menemukan solusi untuk masalah yang menantang (Widati & Muafi, 2020).

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa tingkat resiliensi berpengaruh terhadap kinerja guru. Pribadi yang resilien adalah individu yang tidak mudah menyerah, mampu mengatasi stres atau depresi, serta memiliki daya juang yang tinggi untuk tetap bertahan.

2.4 Kerangka Konseptual

Berdasarkan tinjauan teori penelitian terdahulu dan landasan teori serta permasalahan telah dikemukakan, sebagai dasar untuk merumuskan hipotesis berikut ini digambarkan model kerangka pemikiran pengaruh antar variable penelitian dan landasan teori serta hasil penelitian terdahulu. Penelitian ini hendak mencari pengaruh hubungan antara variabel independent (bebas) dengan variabel dependen (terikat), dimana yang menjadi variabel independent (bebas) adalah Resiliensi dan yang menjadi variabel dependen (terikat) adalah kinerja guru.



Gambar 2 1 Kerangka Konseptual

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dimulai dari tanggal 19 Agustus 2025 sampai dengan 30 Agustus 2025 di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Dharma Pancasila. Alasannya peneliti melakukan penelitian di sekolah tersebut yaitu untuk mengetahui hubungan resiliensi dalam menghadapi tantangan metode belajar *Deep Learning* dengan kinerja guru di SMP Dharma Pancasila yang beralamat di Jl. Karya Sehati No 6. Pangkalan Mahsyur, Kec. Medan Johor, Kota Medan.

3.2 Bahan dan Alat

Dalam penelitian ini, bahan yang digunakan adalah pulpen, buku catatan dan handphone untuk merekam. Alat ukur yang di gunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner dan dokumentasi. Penelitian ini juga menggunakan fasilitas komputerisasi SPSS (*Statistic Packages For Social Science*) sebagai alat hitung dan analisis data.

3.3 Metodologi Penelitian

3.3.1 Tipe Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan model korelasi. Menurut Fraenkel & N.E (Hasbi dkk,2023), penelitian korelasional adalah sebuah metode penelitian yang bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan serta tingkat keterkaitan

antara dua variabel atau lebih, tanpa melakukan intervensi atau manipulasi terhadap variabel- variabel tersebut. Data yang berupa angka tersebut kemudian di olah dan di analisis untuk mendapatkan suatu informasi ilmiah di balik angka-angka tersebut.

3.3.2 Identifikasi Variabel

Menurut Sugiyono (2017), variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang terbentuk apa saja yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian di tarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang di identifikasi sebagai berikut :

a. Variabel Bebas

Menurut Sugiyono (2017) , variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah: Resiliensi (X)

b. Variabel Terikat

Menurut Sugiyono (2017), Variabel Terikat adalah variabel yang di pengaruhi atau yang menajdi akibat karena adanya variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang mrnjadi variabel terikat adalah : Kinerja Guru (Y)

3.3.3 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Menurut Young (Hikmawati, 2020), definisi operasional adalah suatu definisi yang didasarkan pada karakteristik yang dapat di observasi dari apa

yang di sedang di definisikan atau mengubah konsep-konsep berupa konstruk dengan kata-kata yang menggambarkan perilaku atau gejala yang dapat diamati dan yang dapat diuji dan ditentukan kebenarannya oleh orang lain. Penelitian ini mencakup Batasan operasional yang dirumuskan sebagai berikut;

1. Resiliensi (X)

Resiliensi sebagai kapasitas psikologis positif seseorang untuk bangkit kembali dari ketidakpastian, kesulitan, konflik, kegagalan atau perubahan positif, kemajuan dan peningkatan tanggung jawab. Inti dari resiliensi merupakan suatu kapasitas positif untuk melakukan adaptasi

2. Kinerja Guru (Y)

Kinerja guru adalah hasil kerja yang dicapai oleh guru di sekolah, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan. Dilihat dari kemampuannya dalam mengelola kegiatan belajar mengajar dengan maksimal sehingga anak didik dapat memahami materi yang disampaikan oleh guru. Singkatnya, kinerja guru mencakup ketrampilan, pengetahuan dan perilaku kerja baik yang akan menjadi teladan bagi para siswa.

3.4 Validitas dan Reliabilitas

1. Validitas

Validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keahlian suatu instrument (alat ukur). Instrument yang valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Tinggi

rendahnya validitas instrument menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud.

2. Reliabilitas

Reliabilitas berkaitan dengan pengertian bahwa instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data (juga mengukur variabel) karena instrument tersebut sudah baik. Instrument yang reliabel adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data (ukuran) yang sama. Dalam penelitian ini teknik yang digunakan untuk pengukuran reliabilitas alat ukur penelitian adalah teknik *Alpha Cronbach*.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara yang digunakan oleh peneliti untuk memperoleh data yang dibutuhkan. Pengumpulan data merupakan salah satu unsur yang penting dalam penelitian. Hal ini dilakukan untuk memperoleh bahan- bahan yang relevan dan akurat untuk mendapatkan hasil pengukuran yang memuaskan dalam penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini Adalah dengan dokumentasi dan skala.

Menurut Sugiyono (2017), dokumentasi Adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian. Metode skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala resiliensi dan Kinerja Guru. Instrumen berupa Skala Resiliensi yang disusun berdasarkan tujuh aspek resiliensi menurut Reivich & Shatté (2002), yaitu:

Emotional Regulation (regulasi emosi), *Impulse Control* (kontrol impuls), *Optimism* (optimisme), *Causal Analysis* (analisis kausal), *Empathy* (empati), *Self Efficacy* (efikasi diri), *Reaching Out* (kemampuan mencari dukungan)

Metode dari skala penelitian ini disajikan dalam bentuk pernyataan yang bersifat *favourable* dan *unfavourable* dalam format skala Likert, dengan empat pilihan jawaban untuk setiap empat butir pernyataan. Untuk butir *favourable* diberi nilai yang bergerak dari 4-1, yaitu : 4 “(SS) Sangat Setuju”, 3 “(S) Setuju”, 2 “(TS)Tidak Setuju” dan 1 “(STS) Sangat Tidak Setuju”. Sedangkan untuk butir *unfavourable* diberi nilai yang bergerak dari 1-4, yaitu : 1 “(SS)Sangat Setuju”, 2 “(S)Setuju”, 3 “(TS)Tidak Setuju” dan 4 “(STS)Sangat Tidak Setuju”. Sedangkan untuk penilaian kinerja, dalam penelitian ini menggunakan data dokumentasi yang diperoleh dari data penilaian kinerja guru SMP Darma Pancasila. Data dokumentasi itu sendiri menggunakan system penilaian dalam bentuk angka dan cara penilaiannya sebagai berikut :

Tabel 3 1
Rentang Nilai Kinerja Guru

PREDIKAT	NILAI
SANGAT BAIK (SB)	91-100
BAIK (B)	81-90
CUKUP (C)	71-80
KURANG (K)	<70

Berdasarkan data dokumentasi mengenai rentang nilai kerja guru di SMP Dharma Pancasila Medan menurut hasil penilaian kinerja terakhir, diketahui bahwa terdapat 10 orang guru dalam kategori baik dan 35 orang guru dalam kategori cukup.

Tabel 3. 2
Skala Resiliensi Sebelum Uji coba

Aspek	Indicator	Favourable	Unfavourable	Jumlah
<i>Emotional Regulation</i>	Kemampuan mengelola emosi pada saat mengalami tekanan	1,3,5	2,4,	5 item
<i>Impulse Control</i>	Tidak bertindak secara impulsif	8,11,	9,10,	4 item
<i>Optimisme</i>	Memahami realitas tentang situasi	7,6	12,13	4 item
<i>Emphaty</i>	Memiliki hubungan sosial yang positif	14,15,16	18,19	5 item
<i>Reaching Out</i>	Kemampuan meraih hal positif setelah kesulitan	17	21	2 item
<i>Self Efficacy</i>	keyakinan untuk dapat menyelesaikan permasalahan	20	22	2 item
<i>Causal Analysis</i>	Mengenali berbagai kemungkinan penyebab yang terjadi.	23,24	25,26	4 item

3.6 Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi *product moment* dari *Pearson*. Teknik korelasi ini dipilih karena penelitian bertujuan untuk mengkaji hubungan antara satu variabel bebas (Resiliensi) dan satu variabel terikat (Kinerja Guru). Data dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS (*Statistical Packages for Social Science*). Sesuai dengan hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini yaitu mencari hubungan, dengan demikian teknik statistik yang digunakan adalah *product moment correlation* dari *pearson*, yang sebelumnya akan dilakukan uji asumsi yang terdiri dari :

- A. Uji normalitas, yang bertujuan untuk menentukan apakah distribusi data masing masing variabel sudah menyebar secara normal.
- B. Uji linieritas, yang bertujuan untuk mengevaluasi apakah ada hubungan linier antara variabel bebas dan variabel terikat.

3.7 Populasi dan Sampel Penelitian

3.7.1 Populasi Penelitian

Menurut Cooper dan Emory (Abdullah dkk, 2021), populasi merujuk pada keseluruhan kelompok elemen yang dapat kita manfaatkan untuk menarik berbagai Kesimpulan. Berdasarkan pendapat Kuncoro (Abdullah dkk, 2021), populasi diartikan sebagai sekumpulan elemen yang lengkap, yang umumnya terdiri dari orang, objek, transaksi, atau peristiwa yang kita minati untuk dipelajari atau dijadikan subjek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMP Dharma Pancasila.

3.7.2 Sampel Penelitian

Sampel merupakan bagian dari populasi yang memiliki peluang untuk terambil sebagai unit sampel, sehingga besar sampel harus mencukupi untuk menggambarkan populasinya (Roflin dkk 2021). Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel berdasarkan teknik *total sampling*, sehingga sampel penelitian ini adalah seluruh guru yang berada di SMP Dharma Pancasila berjumlah 45 Guru. Alasan mengambil total sampling karena jumlah populasi yang kurang dari 100. Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 45 orang



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai hubungan antara resiliensi dengan kinerja guru pada guru SMP Dharma Pancasila, maka dapat ditarik kesimpulan Instrumen penelitian yang digunakan dalam mengukur resiliensi dinyatakan reliabel dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,885. Hal ini menunjukkan bahwa skala resiliensi memiliki konsistensi internal yang baik dan dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian.

Hasil uji asumsi menunjukkan bahwa data berdistribusi normal ($p > 0,05$) dan hubungan antar variabel bersifat linear ($p > 0,05$). Dengan demikian, syarat analisis korelasi terpenuhi. Hasil analisis korelasi Product Moment Pearson menunjukkan nilai $r = 0,653$ dengan $p = 0,000$ ($< 0,05$). Artinya, terdapat hubungan positif dan signifikan antara resiliensi dengan kinerja guru.

Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,426 menunjukkan bahwa resiliensi memberikan kontribusi sebesar 42,6% terhadap kinerja guru, sedangkan sisanya 57,4% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil perhitungan mean hipotetik dan empirik menunjukkan bahwa resiliensi guru berada pada kategori cukup (mean empirik $60,76 < \text{mean hipotetik } 65$), demikian pula kinerja guru berada pada kategori cukup (mean empirik $77,84 > \text{mean hipotetik } 75$, tetapi masih dalam rentang kategori sedang/cukup).

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa resiliensi merupakan salah satu faktor penting yang berkontribusi dalam meningkatkan kinerja guru. Semakin tinggi resiliensi yang dimiliki guru. Semakin baik kinerja yang ditunjukkan

meskipun masih terdapat faktor-faktor lain yang turut mempengaruhi.

5.2 SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh, penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

5.2.2. Bagi Sekolah

Pihak sekolah perlu menyediakan dukungan yang memadai, seperti pelatihan pengembangan diri, program *coaching*, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Dukungan sosial dari kepala sekolah dan rekan sejawat akan membantu guru menjadi lebih resilien dalam menghadapi tantangan pendidikan.

5.2.3 Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini hanya menyoroti satu variabel bebas, yaitu resiliensi. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja guru, seperti motivasi kerja, kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi profesional, maupun kepuasan kerja, agar diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif.

5.2.4 Bagi Pembuat Kebijakan

Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi dinas pendidikan dalam merancang program pengembangan kompetensi guru yang tidak hanya berfokus pada aspek akademis, tetapi juga pada penguatan aspek psikologis, khususnya resiliensi

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, D., Jannah, M., Aiman, U., Hasda, S., Fadilla, Z., & Taqwin, N. S. (2021). *Metodologi penelitian kuantitatif*. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Amanda, S., K., A. D., & Yogyakarta, U. A. (2024). Pengaruh empowering leadership, motivasi kerja terhadap resiliensi guru honorer. *Jurnal*, 5(12), 839–856. <https://doi.org/10.59141/japendi.v5i12.6416>
- Azizzah, M. (2022). Implementasi kurikulum merdeka di sekolah jenjang SD/SMP/SMA. *Jurnal*, 1–30.
- Diah, A. K. R., & Pradna, P. P. (2012). Resiliensi guru di sekolah terpencil. *Jurnal Psikologi Pendidikan dan Perkembangan*, 1(2), 1–6.
- Efendi, F., Sunaryo, H., & Harijanto, D. (2023). Efektivitas kepemimpinan transformasional kepala sekolah melalui komitmen kerja terhadap kinerja guru merdeka belajar. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 11(2), 19–32. <https://doi.org/10.21831/jamp.v11i2.60605>
- Efianingrum, A., Maryani, M., Sukardi, J. S., Hanum, F., & Dwiningrum, S. I. A. (2023). Resiliensi guru sekolah menengah atas/kejuruan. *Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan*, 16(2), 124–132. <https://doi.org/10.21831/jpipip.v16i2.63211>
- El Hasbi, A. Z., Damayanti, R., Hermina, D., & Mizani, H. (2023). Penelitian korelasional (metodologi penelitian pendidikan). *Al-Furqan: Jurnal Agama, Sosial, dan Budaya*, 2(6), 784–808.
- Fauziah, A. K., Irfani, A. P., Dewi, O., & Huda, N. (2024). Implementasi kurikulum Islamiyyah Pondok Aren Merdeka SMA Jamiyyah. *Jurnal*, 1771–1777.
- Gu, Q., & Day, C. (2007). Teachers' resilience: A necessary condition for effectiveness. *Teaching and Teacher Education*, 23(8), 1302–1316. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2006.06.006>
- Hadiati, E. (2018). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru MTs se-kota Bandar Lampung. *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*, 8(1), 50–65. <https://doi.org/10.24042/alidarah.v8i1.3078>
- Halim, A. (2025). Kurikulum deep learning sebagai sarana meningkatkan kesiapan kerja di era industri 4.0. *JIMU: Jurnal Ilmiah Multidisipliner*, 3(4), 2326–2338. <https://doi.org/10.70294/jimu.v3i04.1025>
- Homsur, M., & Ropu, H. (2024). Adaptasi guru dalam menerapkan kurikulum merdeka di UPT SPF SMP Negeri 40 Makassar [Teacher adaptation in implementing the independent curriculum at UPT SPF SMP Negeri 40 Makassar]. *Pinisi Journal of Sociology Education Review*, 4(1), 43–52. <https://doi.org/10.26858/pjser.v0i0.47904>
- Kurniawan, M. A., & Falah, S. (2023). Pengaruh penerapan kurikulum merdeka terhadap kinerja guru di SMA Ibnu Aqil Bogor. *Jurnal Dialogika:

- Manajemen dan Administrasi*, 5(1), 18–26.
<https://doi.org/10.31949/dialogika.v5i1.7485>
- Madjid, A. (2016). *Pengembangan kinerja guru melalui kompetensi, komitmen dan motivasi kerja.* Samudra Biru.
- Muttaqin, Z., Hadi, E., & Jayadi, U. (2025). Analisis penerapan deep learning dalam pembelajaran di sekolah dasar: Studi empiris di Kota Mataram. *Sibatik Journal*, 4(6), 651–660. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v4i6.2795>
- M. Taufik Amir, P. (2021). *Organisasi dan kepemimpinan positif.* Dalam D. W. Dr. Nurlaila Effendi (Ed.).
- Nashori, F., & Saputro, I. (2021). Psikologi Resiliensi. In Universitas Islam Indonesia (Issue 1).
https://www.researchgate.net/publication/351283333_Psikologi_Resiliensi
- Nafiati, D. A. N., & Hendaryati, N. (2024). Resiliensi guru pembentuk profesionalisme guru. *Nusantara Sporta: Jurnal Pendidikan dan Ilmu Keolahragaan*, 2(1), 50–66. <https://doi.org/10.2023/ns.v2i01-pp50>
- Ningsih, D. R., Ahyani, N., & Putra, M. J. (2024). Implementasi kurikulum merdeka belajar dalam meningkatkan strategi pembelajaran dan penguatan pendidikan karakter di SMA Negeri 2 Kikim Tengah. *Akademik: Jurnal Mahasiswa Humanis*, 4(3), 1156–1167.
<https://doi.org/10.37481/jmh.v4i3.1060>
- Pratycia, A., Dharma Putra, A., Salsabila, A. G. M., Adha, F. I., & Fuadin, A. (2023). Analisis perbedaan kurikulum 2013 dengan kurikulum merdeka. *Jurnal Pendidikan Sains dan Komputer*, 3(1), 58–64.
<https://doi.org/10.47709/jpsk.v3i01.1974>
- Putri, W. A. (2024). Techno resilience pada guru digital immigrant dalam menghadapi perkembangan teknologi pendidikan di era digital. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran Khatulistiwa (JPPK)*, 1(1), 1058–1077.
- Putri, Y. S., & Arsanti, M. (2022). Kurikulum merdeka sebagai upaya pemulihan pembelajaran. *Prosiding Seminar Nasional Sultan Agung*, November, 21–26. <https://doi.org/10.26418/jppk.v1i01.88586>
- Roflin, E., Liberty, I. A., & Pariyana. (2021). *Populasi, sampel, variabel dalam penelitian kedokteran.* Pekalongan: PT Nasya Expanding Management.
- Shiddiq, M. I. (2024). Kinerja guru dalam implementasi kurikulum merdeka di MTs Darussalam International Boarding School Samarinda. *Jurnal*, 4(1), 51–60. <https://doi.org/10.21093/bjie.v4i1.8593>
- Sholikhah, N., & Prayitno, H. J. (2025). Pengembangan kinerja guru melalui platform Merdeka Mengajar (PMM) untuk peningkatan kompetensi guru sekolah menengah atas. *Jurnal*, 14(2), 36–37.
<https://doi.org/10.58230/27454312.1977>
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D.* Bandung: Alfabeta.
- Syafi'i, A. (2025). Pendekatan pembelajaran berbasis deep learning: Mindful

- learning, meaningful learning, dan joyful learning. **Al-Mumtaz: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam**, 2(1), 45–57.
- Utami, N. P. S. M., & Putra, M. (2020). Kontribusi disiplin kerja dan resiliensi terhadap kinerja guru. **Indonesian Journal of Instruction**, 1(3), 121–132. <https://doi.org/10.23887/iji.v1i3.32776>
- Utami, R., & Fatimah, N. (2023). Resiliensi guru dalam menerapkan pembelajaran higher order thinking skills (HOTS) pada mata pelajaran sosiologi di SMA Negeri 11 Semarang. **Jurnal**, <https://doi.org/10.14421/edulab.2024.91.07>
- Wijayati, A., & Tirtoni, F. (2024). Analisis faktor kendala dan hambatan guru SD dalam implementasi kebijakan kurikulum merdeka belajar. **Jurnal Educatio FKIP UNMA**, 10(1), 304–311. <https://doi.org/10.31949/educatio.v10i1.7961>







LAMPIRAN 1

Lembar Persetujuan Responden

LEMBAR PERSETUJUAN RESPONDEN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama responden :

Umur :

Jenis Kelamin :

☐ Guru Kelas

☐ Guru Bidang Studi

Menyatakan bersedia menjadi subyek (responden) dalam penelitian dari :

Nama : FARISA AULIA ZAHRA

Npm : 218600276

Program Studi : Psikologi

Judul : Hubungan Antara Resiliensi dengan Kinerja Guru
Dalam Menghadapi Tantangan Metode Belajar Deep
Learning

Saya telah diberikan penjelasan mengenai hal-hal yang berhubungan dengan penelitian diatas dan saya telah diberikan kesempatan untuk bertanya mengenai hal-hal yang belum dimengerti dan telah mendapatkan jawaban dan pertanyaan yang sudah diberikan.

Berdasarkan lembar ini saya menyatakan secara sadar dan sukarela untuk ikut sebagai responden dalam penelitian ini serta bersedia menjawab semua pertanyaan dengan sadar dan sebenar-benarnya.

Medan , 2025

Responden

Lampiran 1 1Lembar Persetujuan Responden



LAMPIRAN 2

Skala Resiliensi

SKALA RESILIENSI

Petunjuk Pengisian :

1. Bacalah dengan teliti setiap pernyataan berikut, lalu beri tanda **centang/check list** (✓) pada kolom jawaban yang tersedia berdasarkan dengan kondisi yang Saudara-Saudari alami.

2. Jawaban yang tersedia berupa huruf yang mempunyai arti sebagai berikut :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

Contoh:

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Saya tidak tenang saat menghadapi tekanan	✓			
2	Saya merasa tetap tenang dalam kondisi penuh tekanan		✓		

3. Tidak ada jawaban yang benar maupun salah, semua jawaban yang anda pilih adalah benar asalkan anda menjawab dengan jujur sesuai dengan kondisi Anda.
4. Peneliti mengucapkan terimakasih atas ketersediaan anda menjadi responden penelitian.

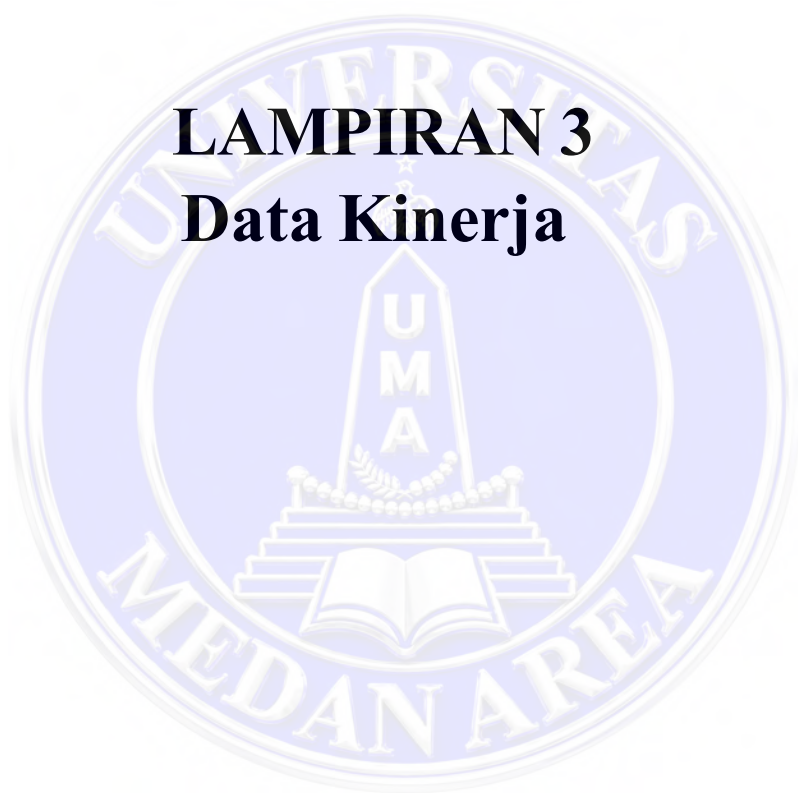
No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Saya dapat tetap tenang dan mengendalikan emosi saat menghadapi tekanan				
2	Saya mudah merasa cemas				
3	Saya dapat menahan diri dari reaksi negative dan mengambil Keputusan bijak				
4	Saya mudah merasa putus asa ketika menghadapi masalah				
5	Saya dapat mengurangi reaksi emosi yang berlebihan				
6	Saya percaya bahwa situasi buruk dapat berubah menjadi baik				
7	Saya melihat kegagalan sebagai peluang untuk belajar				
8	Saya mampu menahan diri untuk tidak bertindak gegabah				
9	Saya sering bertindak buru-buru dalam menghadapi masalah				
10	Saya sulit untuk menahan dorongan bertindak secara emosional				
11	Saya berfikir matang sebelum bertindak				
12	Saya tidak yakin bahwa hal-hal akan membaik di masa depan				
13	Saya cenderung menyerah ketika menghadapi kegagalan				
14	Saya mampu memahami perasaan orang lain dalam situasi sulit				
15	Saya berusaha memberikan dukungan kepada orang yang membutuhkan				
16	Saya merasa kurang percaya diri				
17	Saya tidak ragu untuk mencari bantuan saat diperlukan				
18	Saya kurang peduli terhadap kesulitan yang dialami orang lain				
19	Saya kesulitan untuk merasakan apa yang dialami orang lain.				

20	Saya terbuka untuk berdiskusi dan berbagi masalah dengan orang lain				
21	Saya enggan meminta bantuan meskipun saya membutuhkannya				
22	Saya merasa harus menyelesaikan masalah sendiri tanpa bantuan				
23	Saya mampu menganalisis penyebab masalah secara objektif				
24	Saya mencari solusi berdasarkan alasan yang jelas				
25	Saya sering salah mengartikan penyebab masalah saya				
26	Saya bingung dalam menentukan penyebab masalah saya				



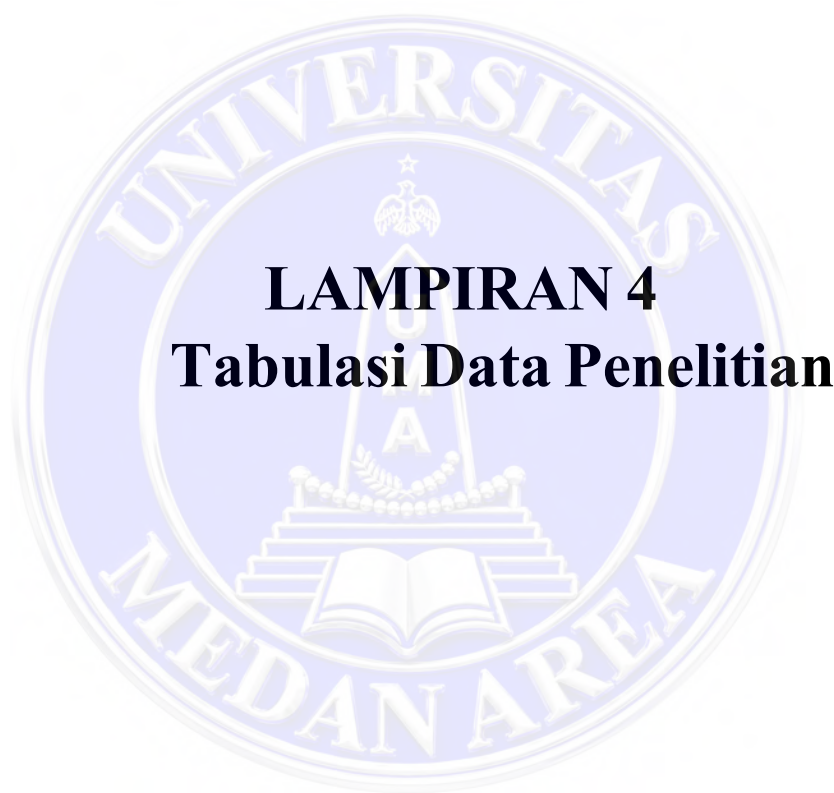
LAMPIRAN 3

Data Kinerja



NO.	NAMA	NILAI	KETERANGAN
1	L	82,2	B
2	H	79	C
3	I	78	C
4	S	77	C
5	R	78,1	C
6	N	75,5	C
7	M	86,9	B
8	D	74,4	C
9	I	73,4	C
10	W	74,4	C
11	Y	79,6	C
12	M	72,3	C
13	H	75,5	C
14	S	72,3	C
15	M	77	C
16	D	75,5	C
17	M	72,3	C
18	R	80,7	C
19	R	75,5	C
20	U	82,8	B
21	S	72,9	C
22	R	71,8	C
23	Y	81,2	B
24	A	86,9	B
25	T	76	C
26	S	71,3	C
27	L	78,6	C
28	M	81,2	B
29	M	80,2	B
30	M	75	C

31	M	80,2	C
32	M	77	C
33	M	81,7	B
34	N	79,6	C
35	N	84,8	B
36	N	77	C
37	N	77	C
38	N	76,5	C
39	M	79,1	C
40	P	77	C
41	P	70,8	C
42	R	77	C
43	R	75,5	C
44	E	75,5	C
45	E	81,2	B



LAMPIRAN 4

Tabulasi Data Penelitian



Reliability

Scale: resiliensi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	46	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	46	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.885	26

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
R1	2.96	1.053	46
R2	2.63	.903	46
R3	3.30	.591	46
R4	3.04	.965	46
R5	3.07	.712	46
R6	3.39	.614	46
R7	3.07	.854	46
R8	3.15	.729	46
R9	3.02	.774	46
R10	2.98	.774	46
R11	3.35	.566	46
R12	3.11	.875	46
R13	3.20	.833	46
R14	3.22	.554	46
R15	3.33	.598	46
R16	2.89	.900	46
R17	3.22	.629	46
R18	3.17	.950	46
R19	2.91	.784	46
R20	3.07	.533	46
R21	3.07	.772	46

R22	2.50	.888	46
R23	3.09	.509	46
R24	3.28	.584	46
R25	2.83	.851	46
R26	2.87	.909	46

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
R1	76.74	102.242	.036	.895
R2	77.07	93.351	.571	.877
R3	76.39	101.710	.373	.886
R4	76.65	90.099	.715	.873
R5	76.63	99.883	.363	.885
R6	76.30	99.994	.306	.884
R7	76.63	98.194	.308	.885
R8	76.54	97.276	.439	.881
R9	76.67	95.691	.517	.879
R10	76.72	93.585	.664	.875
R11	76.35	98.365	.484	.881
R12	76.59	94.870	.498	.879
R13	76.50	93.367	.625	.876
R14	76.48	105.100	-.113	.891
R15	76.37	97.927	.493	.880
R16	76.80	91.228	.703	.873
R17	76.48	97.633	.490	.880
R18	76.52	90.077	.729	.872
R19	76.78	92.663	.719	.874
R20	76.63	98.016	.552	.880
R21	76.63	95.438	.537	.879
R22	77.20	99.005	.345	.886
R23	76.61	102.066	.175	.886
R24	76.41	101.359	.307	.885
R25	76.87	94.249	.554	.878
R26	76.83	91.214	.696	.874

$$26 - 3 = 23 \times 4 + 23 \times 1/2 = 57,5$$

Lampiran 5 1 Uji Validitas dan Reliabilitas



LAMPIRAN 6

Uji Asumsi

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		kinerja	resiliensi
N		45	46
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	77.84	60.76
	Std. Deviation	3.796	8.734
Most Extreme Differences	Absolute	.144	.100
	Positive	.144	.100
	Negative	-.091	-.051
Test Statistic		.144	.100
Asymp. Sig. (2-tailed)		.121	.230

- a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.
 d. This is a lower bound of the true significance.

Means

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
kinerja * resiliensi	45	97.8%	1	2.2%	46	100.0%

Report

kinerja

resiliensi	Mean	N	Std. Deviation
50	72.00	1	.
51	76.00	1	.
52	81.00	1	.
56	87.00	1	.
57	74.50	2	2.121
58	74.00	1	.
59	77.00	1	.
60	80.00	1	.
61	73.00	1	.
62	77.50	2	.707
63	79.00	1	.
64	78.50	2	2.121
65	79.50	2	3.536

66	80.25	4	4.992
67	74.80	5	2.775
68	76.00	1	.
69	80.00	2	4.243
70	78.00	1	.
71	80.00	2	4.243
73	77.50	2	3.536
74	79.50	2	3.536
75	73.00	1	.
77	80.00	1	.
78	83.50	2	2.121
80	80.00	1	.
82	76.00	1	.
83	76.00	1	.
85	77.00	1	.
86	72.00	1	.
Total	77.84	45	3.796

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kinerja * resiliensi	Between Groups	(Combined)	440.861	28	15.745	1.305	.000
		Linearity	1.765	1	1.765	.146	.000
		Deviation from Linearity	439.096	27	16.263	1.348	.270
	Within Groups		193.050	16	12.066		
Total			633.911	44			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
kinerja * resiliensi	.653	.426	.834	.695

Correlations

Correlations

		Kepuasan kerja	Work life balance
KINERJA	Pearson Correlation	1	.653*
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	45	45
RESILIENSI	Pearson Correlation	.653*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	45	45

Correlations

		Kepuasan kerja	Work life balance
KINERJA	Pearson Correlation		.653*
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	45	45
RESILIENSI	Pearson Correlation	.653*	
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	45	45

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 6 Uji Asumsi





LAMPIRAN 7

Surat Izin Penelitian



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, Medan 20223
Kampus II : Jalan Seliebudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 42402994, Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 3133/FPSI/01.10/VIII/2025

15 Agustus 2025

Lampiran : -

Hal : Penelitian

Yth. Bapak/Ibu Kepala Sekolah
SMP Dharma Pancasila
di -
Tempat

Dengan hormat,

Bersama ini kami berharap Bapak/Ibu berkenan memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami untuk melaksanakan pengambilan data penelitian di lingkungan **SMP Dharma Pancasila** sebagai bagian dari penyusunan tugas akhir. Adapun data diri mahasiswa yang dimaksud adalah sebagai berikut:

Nama : Farisa Aulia Zahra

Nomor Pokok Mahasiswa : 218600276

Program Studi : Psikologi

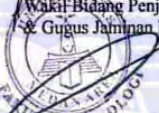
Fakultas : Psikologi

Mahasiswa tersebut akan melaksanakan penelitian dengan judul **"Hubungan Antara Resiliensi dalam Menghadapi Tantangan Metode Belajar Deep Learning dengan Kinerja Guru"** Kegiatan pengumpulan data akan berlangsung di **SMP Dharma Pancasila**. Penelitian ini bersifat akademik dan ditujukan untuk penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat kelulusan program Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area. Penelitian mahasiswa tersebut dibimbing oleh Ibu **Dr. Suryani Hardjo, S.Psi, MA**.

Sehubungan dengan hal tersebut, kami sangat mengharapkan dukungan Bapak/Ibu dalam memfasilitasi proses pengambilan data yang diperlukan. Selain itu, apabila proses penelitian telah selesai, kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk menerbitkan **Surat Keterangan** yang menyatakan bahwa mahasiswa yang bersangkutan telah menyelesaikan kegiatan pengumpulan data di Sekolah yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian surat ini kami sampaikan. Atas perhatian dan kerja sama yang baik, kami ucapkan terima kasih.

A.n.Dekan,
Wakil Bidang Penjamin Mutu Akademik
& Gugus Jaminan Mutu



Laili Afdita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan

- Mahasiswa Ybs

- Arsip



Lampiran 7 1 Surat Izin Penelitian

LAMPIRAN 8

Surat Balasan Penelitian





YAYASAN DHARMA PANCASILA SUMATERA UTARA
SMP SWASTA DHARMA PANCASILA

Jl. Dr. T. Mansyur No. 71.A Kecamatan Medan Selayang Medan 20131
AKR. A No. PD.00714/12/2023, 23-10-2023 NDS 2007120256, NSS. 204076007363 NPSN.10210063

SURAT KETERANGAN MAHASISWA
Nomor : 136 /YDPSU/SMP/F/VIII/2025

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **LONGGASARI, S.Pd**
Jabatan : Kepala Sekolah
Unit Kerja : SMP Dharma Pancasila

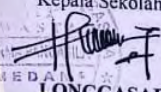
Menerangkan dengan sebenarnya bahwa :

Nama : Farisa Aulia Zahra
NIM : 218600276
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Psikologi

Telah selesai melaksanakan Penelitian Tugas Akhir dalam melaksanakan pengambilan data dan penelitian dengan judul **"Hubungan Antara Resiliensi dalam Menghadapi Tantangan Metode Belajar Deep Learning dengan Kinerja Guru"** di SMP Swasta Dharma Pancasila Medan.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan untuk dapat di pergunakan sebagaimana mestinya

Medan, 25 Agustus 2025
Kepala Sekolah,


LONGGASARI, S.Pd.

